



**НВУЗ АНО**

**«Региональный финансово-экономический институт»**

**ИТОГОВЫЙ ЭКЗАМЕН**  
**по учебной дисциплине**  
**«ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

---

<http://elearning.rfei.ru>

## Общие правила

Уважаемые студенты!

Согласно учебному плану института после изучения учебного курса «Экономика труда» необходимо сдать итоговый зачет в режиме online, оценка за который будет выставлена в диплом. Чтобы сдать зачет, следует ответить на 100 контрольно-тестовых вопросов.

При выполнении тестирования вы действуете следующим образом:

- прочитав вопрос и ответы к нему, решаете, какие варианты или какой вариант ответа является верным;
- убедившись в правильности ответа, отмечаете его буквенное обозначение в тесте.

Выполнение зачета оценивается по следующим критериям:

100–70% верных ответов — «зачтено»,  
менее 70% верных ответов — «не зачтено».

Чтобы помочь вам успешно справиться с зачетом, мы предоставляем возможность подготовиться к нему. Для этого мы предлагаем вам те тестовые задания, которые на портале будут даваться во время тестирования. Тестирование требует от вас знания курса и внимания во время работы. Имейте в виду, что пропускать задания нельзя. Пока вы не ответили на текущее задание, перейти к следующему заданию невозможно.

Когда тестирование будет окончено, программа выдаст ваш результат.

Обратите внимание! Чтобы ваша оценка была засчитана и занесена в вашу зачетную книжку, необходимо в правильной последовательности завершить онлайн-тестирование.

Если у вас по каким-либо причинам нет возможности пройти онлайн-тестирование, вы можете сдать зачет в письменном виде, следуя дальнейшим инструкциям.

Тестовые бланки проверяются в автоматизированном режиме, поэтому НИКАКИХ исправлений при заполнении бланка НЕ допускается. Каждое исправление, сделанное про-

стым зачеркиванием или с помощью корректора, будет считаться ошибкой, а следовательно, приведет к снижению общей оценки.

Для студентов, обучающихся по интернет-технологии, тестовый бланк находится на портале института, рядом с этим документом. **При этом форму тестового бланка необходимо распечатывать только в 100% масштабировании.** В любом ином случае система автоматической проверки не примет бланк для проверки.

Чтобы избежать снижения оценки, вам необходимо при заполнении бланков руководствоваться следующими правилами:

1. Форму следует заполнять аккуратно шариковой, гелевой или капиллярной ручкой, синим или черным цветом, **ЗАГЛАВНЫМИ ПЕЧАТНЫМИ БУКВАМИ.** Размер буквы должен быть таким, чтобы буква занимала все пространство ячейки, но не касалась ее границ так, как указано в образце заполнения.
2. Каждое поле заполняется, начиная с первой ячейки. В одной ячейке — один знак. Оставшиеся свободными ячейки заполнять не следует. Не делайте прочерков, помарок и клякс.
3. Поле «Дата заполнения» заполняется в формате ДД.ММ.ГГГГ, цифрами (см. образец).
4. Поле «Идентификатор студента» заполняется цифрами (см. образец). Идентификационный номер присваивается автоматически при регистрации студента на портале. Если вы забыли свой идентификационный номер, то его можно посмотреть на портале в вашем личном деле на странице «Информация обо мне».
5. Правильный ответ отмечается в строго соответствующей ячейке, которая находится на перекрестии номера вопроса и буквы, обозначающей вариант ответа. Ответы на вопросы отмечайте галочкой или крестиком.

Например, вы решили, что правильным ответом на

вопрос №1 является вариант под буквой «Б». В этом случае вы ставите галочку или крестик в ячейке, которая находится на перекрестии №1 и «Б» (см. образец).

- б. Нельзя исправлять в форме ошибки графическим способом (заштриховывать), замазывать корректирующей жидкостью. Если в ответах была допущена ошибка (опечатка), исправления следует внести в соответствующей графе «Исправления» в нижней части бланка. Для этого впишите в соответствующую ячейку номер вопроса, в котором была допущена ошибка, и выберите верный ответ. Поле «Номер вопроса» следует заполнять цифрами (см. образец).

Уважаемые студенты!

С помощью тестового бланка не только мы оцениваем вас, но и вы получаете возможность оценить нашу работу. Мы предлагаем вам поставить нам оценку, высказав свое мнение: понравился или не понравился вам учебный курс.

Для этого в бланке для ответов предусмотрено поле «Оценка качества курса» и две ячейки для заполнения. Оценка выставляется с указанием десятых долей в диапазоне от 0,0 до 5,9. Оценка «0,0» выставляется, если вам курс очень не понравился; оценка «5,9» выставляется, если вы считаете качество курса превосходным. Например, если вам курс не очень понравился, и вы его оценили как «среднее качество», то вы в первую ячейку записываете «3», а во вторую так же — «9», т. е. ваша оценка — 3,9.

Обращаем ваше внимание на тот факт, что если не заполнить поле «Оценка качества курса», то бланк не будет принят для проверки.

Внимание!

Если вам не сообщили иного, то **ответы на вопросы итогового зачета присылайте по адресу: 305029, г. Курск, а/я 304.**

Если вместе с учебным материалом вы получили вкладной лист, в котором написано, что вы должны прислать ответ по другому адресу, то ответы по вопросам итогового зачета присылайте по адресу, указанному во вкладном листе.

На конверте, в котором будете отправлять выполненное задание в институт, в строке «Кому» после указания адресата не забудьте сделать пометку «Экономика труда — Итоговый зачет».

**Желаем удачи!**

## Вопросы итогового зачета

1. Экономика труда как наука изучает
  - а) экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения и потребления материальных благ между рыночными агентами;
  - б) социальные отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности между работодателем и работниками;
  - в) социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительности труда.
  
2. Нерыночную трудовую деятельность в рамках домашнего хозяйства принято называть
  - а) samozанятостью;
  - б) домашним производством;
  - в) ведением домашнего хозяйства.
  
3. В современной системе экономических отношений основное место занимает
  - а) samozанятость;
  - б) наемный труд;
  - в) труд в домашнем хозяйстве.
  
4. Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве, представляет собой
  - а) трудовые ресурсы;
  - б) трудовой потенциал;
  - в) рабочую силу.
  
5. Рабочая сила — это
  - а) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им каждый раз, когда он производит какие-либо материальные блага;

- б) численность трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которая может быть достигнута вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока незанятых в экономике трудовых ресурсов;
  - в) люди в организациях, объединенные для совместной деятельности.
6. Человеческий капитал представляет собой
- а) совокупность физических и духовных способностей конкретного человека, полученных от рождения;
  - б) совокупность знаний и навыков трудового коллектива конкретной организации или учреждения;
  - в) сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности.
7. Часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг, включает в себя занятых и безработных, называется
- а) трудовыми ресурсами;
  - б) экономически активным населением;
  - в) рабочей силой.
8. Безработными в РФ признаются трудоспособные граждане, которые
- а) не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы к ней приступить;
  - б) не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы к ней приступить;
  - в) работают, но ищут новую работу.
9. Население, которое не входит в состав рабочей силы (включая и лиц моложе возраста, установленного для учета экономически активного населения) называется
- а) экономически неактивным населением;

- б) трудовым потенциалом;
  - в) нетрудоспособным населением.
10. Отношение численности экономически активного населения к общей численности населения позволяет рассчитать уровень
- а) занятости;
  - б) безработицы;
  - в) экономической активности населения.
11. Отношение численности занятых к численности экономически активного населения позволяет рассчитать уровень
- а) занятости;
  - б) безработицы;
  - в) экономической активности населения.
12. Численность экономически активного населения составила 82 тыс. чел., численность занятых — 56 тыс. чел., численность официально зарегистрированных безработных — 10 тыс. чел., следовательно уровень занятости равен
- а) 68,3%, а уровень официальной безработицы 12,2%;
  - б) 68,3%, а уровень официальной безработицы 31,7%;
  - в) 70%, а уровень официальной безработицы 30%.
13. Совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы — это рынок
- а) товаров;
  - б) услуг;
  - в) труда.
14. Механизм реализации социально-трудовых отношений в целом выступает как
- а) рыночный, где обязанности и права работодателей и рабочей силы ничем не ограничены;
  - б) государственный, где обязанности и права работодателей и рабочей силы жестко регламентируются со стороны государства;

в) государственно-рыночный, так как государство через установление минимального размера оплаты труда, продолжительности рабочего дня, величины пособия по безработице и т. п. влияет на спрос-предложение рабочей силы.

15. Рынок труда как часть товарного рынка

- а) полностью функционирует по тем же законам;
- б) функционирует на основе спроса-предложения рабочей силы независимо от рыночной конъюнктуры;
- в) функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров, однако по отношению к последнему имеет некоторые особенности.

16. Спрос на рабочую силу формируется

- а) только под влиянием спроса на конечный продукт;
- б) под влиянием рыночной конъюнктуры: спроса на конечный продукт, инвестиций в производство, НТП, соотношения монополии и конкуренции, развития отраслей и регионов;
- в) посредством жесткого государственного регулирования на рынке труда.

17. Среди особенностей товара «рабочая сила» выделяют следующее:

- а) неотделимость собственности на товар «рабочая сила» от ее владельца;
- б) отсутствие необходимости регламентировать взаимоотношения между работодателями и наемными работниками;
- в) низкая роль неденежных аспектов сделки (условия работы, карьерный рост и т. п.).

18. Процесс обмена рабочей силы включает в себя следующие моменты: процесс обмена начинается в сфере

- а) производства и завершается на рынке вещного товара;
- б) обращения товара «рабочая сила» (то есть на рынке труда), а заканчивается в сфере производства;

в) обращения товара «рабочая сила» (то есть на рынке труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке вещного товара.

19. Для внешнего (общенационального) рынка труда характерно обучение

а) вне пределов предприятий и компаний, конкуренция между рабочей силой, мобильность рабочей силы;

б) и подготовка персонала в рамках компании, пожизненный найм сотрудников на работу;

в) вне пределов предприятий и компаний, пожизненный найм сотрудников на работу.

20. Для внутрифирменного рынка труда характерно обучение

а) вне пределов предприятий и компаний, конкуренция между рабочей силой, мобильность рабочей силы;

б) и подготовка персонала в рамках компании, пожизненный найм сотрудников на работу, движение персонала в рамках фирмы, низкая мобильность рабочей силы;

в) вне пределов предприятий и компаний, пожизненный найм сотрудников на работу.

21. Совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода представляет собой

а) рынок труда;

б) экономику труда;

в) занятость.

22. Государственная политика занятости осуществляется в тесной связи с политикой государства

а) экономической;

б) социальной;

в) и экономической, и социальной.

23. Активная политика занятости направлена на
- а) регистрацию и социальную поддержку безработных;
  - б) сохранение и увеличение занятости;
  - в) регистрацию и социальную поддержку безработных, создание новых рабочих мест.
24. Стимулирование роста занятости обеспечивается посредством
- а) создания новых рабочих мест;
  - б) сохранения рабочих мест;
  - в) регистрации и социальной поддержки безработных.
25. Регулирование занятости осуществляется методами регулирования
- а) административными;
  - б) экономическими;
  - в) и административными, и экономическими.
26. Социально-экономические отношения по поводу формирования и использования трудовых ресурсов в сфере теневой экономики — это
- а) скрытая безработица;
  - б) скрытая занятость;
  - в) избыточная занятость.
27. Частично занятое население (работники заняты на предприятии неполный рабочий день или неделю) и избыточно занятое население, формируемое на предприятиях из-за неоправданных потерь рабочего времени, формирует
- а) скрытую безработицу;
  - б) скрытую занятость;
  - в) избыточную занятость.
28. Скрытая безработица имеет социально-экономические последствия:
- а) эффективное использование трудовых ресурсов;

- б) недопроизводство валового национального дохода по сравнению с потенциально возможным его уровнем;
- в) рост реального уровня жизни населения.
29. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, называется
- а) заработной платой;
- б) реальной заработной платой;
- в) доходом работника.
30. Величина получаемой работником базовой оплаты в действующих денежных единицах за работу в определенный период называется
- а) номинальной заработной платой;
- б) реальной заработной платой;
- в) начисленной заработной платой.
31. Совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную им сумму оплаты работы при данном уровне цен на товары и услуги, называется
- а) номинальной заработной платой;
- б) реальной заработной платой;
- в) начисленной заработной платой.
32. Устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, называется
- а) номинальной заработной платой;
- б) реальной заработной платой;
- в) минимальной заработной платой.

33. Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, называется

- а) оплатой труда;
- б) формой оплаты труда;
- в) системой оплаты труда.

34. Форма оплаты труда

а) это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

б) устанавливает зависимость величины оплаты труда работника от достигнутых им за определенный промежуток времени результатов труда (выполненной работы);

в) это способ реализации соответствующей формы оплаты труда, специально разработанный и закрепленный в нормативных актах (соглашении, трудовом договоре и др.) и устанавливающий порядок оплаты труда наемных работников.

35. Способ реализации соответствующей формы оплаты труда, специально разработанный и закрепленный в нормативных актах (соглашении, трудовом договоре и др.) и устанавливающий порядок оплаты труда наемных работников — это

- а) оплата труда;
- б) форма оплаты труда;
- в) система оплаты труда.

36. Система, устанавливающая связь оплаты труда работника только с основным показателем учета результатов его труда (например, с выработкой продукции в единицу времени и т. п.), называется

- а) простой системой мотивации;

- б) сложной системой мотивации;
- в) тарифной системой.

37. Система, устанавливающая зависимость оплаты от нескольких показателей, из которых один является основным, а другие — дополнительными (например, наряду с выработкой учитываются доплаты за срочность, качество, условия труда и т. п.), называется

- а) тарифной системой;
- б) простой системой мотивации;
- в) сложной системой мотивации.

38. При сдельной форме заработной платы оплата производится

- а) в зависимости от фактически отработанного времени с учетом квалификации рабочего и условий труда;
- б) за количество и качество изготовленной продукции или выполненный объем работ;
- в) исходя из установленного должностного оклада работника и отработанного времени.

39. При повременной форме заработной платы оплата производится

- а) в зависимости от фактически отработанного времени с учетом квалификации рабочего и условий труда;
- б) за количество и качество изготовленной продукции или выполненный объем работ;
- в) исходя из установленного должностного оклада работника и отработанного времени.

40. Оплата труда работника, устанавливаемая в процентах от выручки, полученной организацией, называется

- а) бестарифной системой;
- б) системой плавающих окладов;
- в) системой выплат на комиссионной основе.

41. Оплата труда работников, устанавливаемая исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы, называется
- а) бестарифной системой;
  - б) системой плавающих окладов;
  - в) системой выплат на комиссионной основе.
42. Оплата труда работников, производимая исходя из трудового вклада конкретного сотрудника в деятельность организации, называется
- а) повременной системой;
  - б) сдельной системой;
  - в) бестарифной системой.
43. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполняемые нормы труда (задания, трудовые обязанности) определенной сложности (квалификации) за единицу времени по мере повышения сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника, называется
- а) окладом;
  - б) тарифным разрядом;
  - в) тарифной ставкой.
44. Тарифная система включает в себя тарифные
- а) ставки и тарифную сетку;
  - б) коэффициенты и тарифную сетку;
  - в) ставки, тарифную сетку, тарифные коэффициенты.
45. Величина фонда заработной платы предприятия в июне месяце составила 5 млн. руб., а фонда материального поощрения — 2,5 млн. руб., при этом средняя численность персонала составила 500 чел. В результате средний уровень оплаты труда в июне был равен
- а) 5 тыс. руб.;
  - б) 15 тыс. руб.;
  - в) 10 тыс. руб.

46. Средний уровень оплаты труда в мае месяце на предприятии по плану должен был составить 12 700 рублей, а фактически составил 11 500 рублей, в результате темп снижения среднего уровня заработной платы составил:
- а) 0,906;
  - б) 1,104;
  - в) 0,094.
47. Величина средней заработной платы в 2010 году составила на предприятии 24 тыс. руб., в 2011 году — 23,7 тыс. рублей, в результате темп снижения средней заработной платы составил:
- а) 1,013;
  - б) 0,987;
  - в) 0,013.
48. Величина средней заработной платы в 2010 году составила на предприятии 22,6 тыс. руб., в 2011 году — 25,9 тыс. рублей, в результате темп роста средней заработной платы составил:
- а) 1,146;
  - б) 0,873;
  - в) 0,127.
49. Денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику (или трудовому коллективу: бригаде, участку, цеху, отделу и т. д.) в качестве поощрения за достижения в работе называется
- а) заработной платой;
  - б) премией;
  - в) стимулирующей надбавкой.
50. Развитие персонала — это
- а) система действий кадровой службы, направленных на повышение уровня квалификации персонала;
  - б) система взаимосвязанных действий, элементами которой является выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организа-

- ция процесса адаптации, обучения, тренинга; формирование организационной культуры;
- в) система действий, направленных на формирование организационной культуры работников компании.

51. Развитие персонала построено на следующих факторах:

- а) знания и опыт персонала;
- б) знания, опыт, поведение сотрудников;
- в) знания, возможности и поведение персонала.

52. Повышение квалификации путем самоподготовки представляет собой в рамках системы профессионального развития

- а) элемент развития личного потенциала;
- б) элемент развития кадрового потенциала;
- в) информационный элемент.

53. Персонифицированная система данных о развитии кадров представляет собой в рамках системы профессионального развития

- а) элемент развития личного потенциала;
- б) элемент развития кадрового потенциала;
- в) информационный элемент.

54. Профессиональная карьера представляет собой в рамках системы профессионального развития

- а) элемент развития личного потенциала;
- б) элемент развития кадрового потенциала;
- в) информационный элемент.

55. Работники предприятия подразделяются на

- а) рабочих и руководителей;
- б) рабочих и специалистов;
- в) рабочих, специалистов и руководителей.

56. Общее число всех работников предприятия (постоянных, сезонных и временных), в том числе фактически работающих,

находящихся в командировках, отпусках очередных и по беременности и родам, не вышедших на работу в связи с выполнением общественных и государственных обязанностей, по болезни, с разрешения администрации, а также совершивших прогулы, называется

- а) списочной численностью работников;
- б) средней численностью работников;
- в) средней списочной численностью работников.

57. В течение месяца среднесписочная численность работников составляла: с 1-го по 14-е число — 500 чел., с 15-го по 29-е число — 482 чел., с 30-го по 31-е число — 485 чел., в результате средняя списочная численность работников предприятия составила за месяц

- а) 489 чел.;
- б) 490 чел.;
- в) 493 чел.

58. Среднесписочная численность работников в апреле составила 1620 чел., в мае — 1640 чел. и в июне — 1635 чел., в результате среднесписочная численность работников предприятия во втором квартале составила

- а) 1628 чел.;
- б) 1630 чел.;
- в) 1632 чел.

59. Организация начала работать в августе. Среднесписочная численность работников составила в августе 1450 чел., в сентябре — 1455 чел., в октябре — 1457 чел., в ноябре — 1460 чел., в декабре — 1458 чел. В результате среднесписочная численность работников предприятия за год составила

- а) 1456 чел.;
- б) 607 чел.;
- в) 1454 чел.

60. Организация начала работать в сентябре. Среднесписочная численность работников составила в сентябре — 1455 чел., в октябре — 1457 чел., в ноябре — 1460 чел., в декабре — 1458 чел. В результате среднесписочная численность работников предприятия за четыре месяца составила
- а) 1458 чел.;
  - б) 1457 чел.;
  - в) 486 чел.
61. Изменение места и сферы приложения труда, формы деятельности и производственных функций работника — это
- а) ротация персонала;
  - б) движение кадров;
  - в) профессиональное развитие кадров.
62. Переход к другой специальности в пределах прежней профессии или овладение новой профессией — это
- а) профессиональное движение кадров;
  - б) квалификационное движение кадров;
  - в) расширение функций работника.
63. Движение кадров, связанное с изменением квалификации (разряда) работника, представляет собой
- а) профессиональное движение кадров;
  - б) квалификационное движение кадров;
  - в) расширение функций работника.
64. Среднесписочная численность работников предприятия за период составила 890 человек, за тот же период принято на работу 5 человек. В результате коэффициент оборота по приему кадров составил
- а) 0,56%;
  - б) 0,61%;
  - в) 0,34%.

65. Среднесписочная численность работников предприятия за период составила 790 человек, за тот же период уволено 15 человек. В результате коэффициент оборота по выбытию кадров составил
- а) 1,5%;
  - б) 1,89%;
  - в) 0,03%.
66. За отчетный период с предприятия уволилось 10 человек, а принято на работу — 15. В результате коэффициент замещения кадров на предприятии составил
- а) 150%;
  - б) 66,6%;
  - в) 50%.
67. Показатель, определяющий эффективность труда в процессе производства, называется
- а) производительностью труда;
  - б) трудоемкостью труда;
  - в) нормой выработки.
68. Показатель, характеризующий затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции, называется
- а) производительностью труда;
  - б) трудоемкостью труда;
  - в) нормой выработки.
69. Исчисление производительности труда путем деления количества произведенной продукции в физических мерах (штуках, тоннах, метрах и т. д.) на число работников или количество затраченного рабочего времени лежит в основе
- а) натурального метода измерения производительности труда;
  - б) стоимостного метода измерения производительности труда;
  - в) трудового метода измерения роста производительности труда.

70. Исчисление производительности труда путем деления объема валовой продукции, выраженной в неизменных оптовых ценах предприятия, на число работников или количество затраченного рабочего времени лежит в основе
- а) натурального метода измерения производительности труда;
  - б) стоимостного метода измерения производительности труда;
  - в) трудового метода измерения роста производительности труда.
71. За год на предприятии произвели продукции в объеме 1500 штук изделий, средняя списочная численность работников предприятия за год составила 500 чел, из них рабочих — 300 человек. В результате среднегодовая выработка продукции на одного работника составила
- а) 3 изделия;
  - б) 5 изделий;
  - в) 7,5 изделия.
72. За год на предприятии произвели продукции в объеме 1500 штук изделий, средняя списочная численность работников предприятия за год составила 500 чел, из них рабочих — 300 человек. В результате среднегодовая выработка продукции на одного рабочего составила
- а) 3 изделия;
  - б) 5 изделий;
  - в) 7,5 изделия.
73. Объем произведенной продукции за год на предприятии составил 246 тыс. руб., средняя списочная численность работников предприятия за год составила 200 чел. В результате среднегодовая выработка продукции на одного работника составила
- а) 1230 руб.;
  - б) 123 тыс. руб.;
  - в) 123 руб.

74. Средняя часовая выработка на предприятии составила в отчетном периоде 60 штук изделий, средняя фактическая продолжительность рабочего дня составила 7,9 час., средняя фактическая продолжительность рабочего периода — 22 дня. В результате средняя месячная выработка в расчете на 1 рабочего составила
- а) 10428 шт. изделий;
  - б) 474 шт. изделий;
  - в) 1320 шт. изделий.
75. Затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции называются
- а) производительностью труда;
  - б) трудоемкостью;
  - в) нормой выработки.
76. Сумма затрат труда всех основных рабочих-сдельщиков и повременщиков при производстве продукции формирует трудоемкость
- а) технологическую;
  - б) обслуживания производства;
  - в) производственную.
77. Сумма затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех вспомогательных участков и служб, занятых обслуживанием производства, формирует трудоемкость
- а) обслуживания производства;
  - б) производственную;
  - в) полную.
78. Затраты труда всех рабочих основных и вспомогательных цехов формируют трудоемкость
- а) обслуживания производства;
  - б) производственную;
  - в) трудоемкость.

79. Сумма затрат труда всех категорий персонала на предприятии формирует трудоемкость
- а) обслуживания производства;
  - б) управления производством;
  - в) полную.
80. Индекс затрат рабочего времени отражает изменение
- а) затрат рабочего времени (трудоемкости) на единицу продукции;
  - б) производительности труда;
  - в) объемов произведенной продукции.
81. Индекс производительности труда отражает изменение
- а) затрат рабочего времени (трудоемкости) на единицу продукции;
  - б) производительности труда;
  - в) объемов произведенной продукции.
82. Индекс затрат рабочего времени, равный 103,6%, отражает
- а) рост затрат труда на производство продукции на 3,6%;
  - б) снижение затрат труда на производство продукции на 3,6%;
  - в) снижение затрат труда на производство продукции на 96,4%.
83. Индекс затрат рабочего времени, равный 94,6%, отражает
- а) рост затрат труда на производство продукции на 5,4%;
  - б) снижение затрат труда на производство продукции на 5,4%;
  - в) снижение затрат труда на производство продукции на 194,6%.
84. При индексе затрат рабочего времени, равном 107,89%, индекс производительности труда составляет:
- а) 7,89%;
  - б) 70%;
  - в) 92,69%.
85. Индекс производительности труда, равный 105,5%, отражает
- а) снижение затрат труда на производство продукции на 5,21%;

- б) рост затрат труда на производство продукции на 5,21%;
- в) снижение производительности труда на 5,5%.

86. Индекс производительности труда, равный 85,5%, отражает

- а) снижение затрат труда на производство продукции на 14,5%;
- б) рост затрат труда на производство продукции на 5,5%;
- в) снижение производительности труда на 14,5%.

87. Норма времени — это

- а) затраты времени на единицу продукции, на одно изделие, операцию, производимые одним рабочим или группой работников;
- б) величина, определяющая количество продукции, произведенной за единицу времени;
- в) величина, определяющая денежную оценку произведенной продукции.

88. Норма выработки — это

- а) величина, определяющая денежную оценку произведенной продукции;
- б) величина, определяющая количество продукции, произведенной за единицу времени;
- в) затраты времени на единицу продукции, на одно изделие, операцию, производимые одним рабочим или группой работников.

89. Норма выработки — это

- а) величина, обратно пропорциональная норме времени;
- б) величина, прямо пропорциональная норме выработки;
- в) величина, независимая от нормы выработки.

90. Норма выработки для одного рабочего на сборочном участке 150 изделий за смену. Фактически рабочий за смену собрал 120 изделий. Уровень выполнения нормы выработки составит

- а) 80%;
- б) 125%;
- в) 115%.

91. Уровень выполнения нормы выработки, равный 95%, означает, что
- а) количество фактически произведенной продукции на 95% меньше по сравнению с установленной нормой;
  - б) установленная норма выработки на 5% меньше по сравнению с фактически произведенной продукцией;
  - в) количество фактически произведенной продукции на 5% меньше по сравнению с установленной нормой.
92. Уровень выполнения нормы выработки, равный 125%, означает, что
- а) количество фактически произведенной продукции на 125% больше по сравнению с установленной нормой;
  - б) установленная норма выработки на 25% больше по сравнению с фактически произведенной продукцией;
  - в) количество фактически произведенной продукции на 25% больше по сравнению с установленной нормой.
93. Норма времени на выполнение операции — 26 мин., а фактически рабочим затрачено на выполнение операции 28 мин. Уровень выполнения нормы времени составляет
- а) 107,7%;
  - б) 92,86%;
  - в) 98,67%.
94. Уровень выполнения нормы времени, равный 93,56%, означает, что
- а) фактические затраты времени на выполнение операции меньше на 6,44% по сравнению с плановой нормой времени;
  - б) фактические затраты времени на выполнение операции больше на 6,44% по сравнению с плановой нормой времени;
  - в) плановая норма времени больше фактических затрат времени на выполнение операции на 6,44%.

95. Уровень выполнения нормы времени, равный 105,5%, означает, что
- а) фактические затраты времени на выполнение операции меньше на 5,5% по сравнению с плановой нормой времени;
  - б) фактические затраты времени на выполнение операции больше на 5,5% по сравнению с плановой нормой времени;
  - в) плановая норма времени больше фактических затрат времени на выполнение операции на 95%.
96. Норма выработки для одного рабочего на сборочном участке 120 изделий за смену. Фактически рабочий за смену собрал 150 изделий. Уровень выполнения нормы выработки составит
- а) 80%;
  - б) 125%;
  - в) 115%.
97. При индексе затрат рабочего времени, равном 103,62%, индекс производительности труда составляет:
- а) 96,51%;
  - б) 36%;
  - в) 3,62%.
98. Индекс затрат рабочего времени, равный 97,3%, отражает
- а) рост затрат труда на производство продукции на 2,7%;
  - б) снижение затрат труда на производство продукции на 2,7%;
  - в) снижение затрат труда на производство продукции на 197,3%.
99. Объем произведенной продукции за год на предприятии составил 636 тыс. руб., средняя списочная численность работников предприятия за год составила 320 чел. В результате среднегодовая выработка продукции на одного работника составила
- а) 1987,5 руб.;
  - б) 199 тыс. руб.;
  - в) 199 руб.

100. Величина средней заработной платы в 2010 году составила на предприятии 38,2 тыс. руб., в 2011 году — 39,7 тыс. рублей, в результате темп роста средней заработной платы составил:

- а) 1,039;
- б) 0,962;
- в) 0,104.

Все замечания и предложения отсылайте по адресу: [feedback@rfei.ru](mailto:feedback@rfei.ru).