



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОП

_____ Е.А. Гнездилов
(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)
« 17 » июня 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики
труда

_____ Л.А. Савинкина
(подпись) (ФИО зав.каф.)
« 17 » июня 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Профили подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»; «Экономика труда»

Форма подготовки – очная

курс 2 семестр 3,4

лекции 54 (час.)

практические занятия 72 час.

в том числе с использованием МАО лек. - / пр. 36 / лаб. - час.

лабораторные работы - час.

всего часов аудиторной нагрузки 126 (час.)

самостоятельная работа 126 (час.)

курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрены

контрольные работы (количество)

зачет 3 семестр

экзамен 4 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г. с изменениями, утвержденными приказом Минобрнауки РФ от 20.04.2016 № 444.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 6 от «17» июня 2015 г.

Заведующая кафедрой: Савинкина Л. А.

Составитель: проф. кафедры УПиЭТ, к.э.н. Сахарова Л. А.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Bachelor's degree in 38.03.03 Personnel Management

Course title: "Planning of investments in human capital and labor resources of Asia-Pacific countries»

Basic part of Block 1, 8 credits

Instructor: Sfrharova L.A., Ph.D

At the beginning of the course a student should be able to:

- ability to use the basics of economic knowledge in various fields;
- skills in working with external organizations (the Ministry of labor and social protection of the Russian Federation, the Pension Fund of the Russian Federation, the social insurance Fund of the Russian Federation, the Federal compulsory health insurance Fund, the Federal service for labor and employment, recruitment agencies, employment services);
- knowledge of the skills of analysis of economic indicators of the organization and labor indicators (including labor productivity), as well as the skills of development and economic justification of measures to improve them and the ability to apply them in practice.

Learning outcomes:

knowledge of the basics and methods of assessing the economic and social efficiency of investment projects in the field of personnel management under various schemes and conditions of investment and financing of personnel development programs (SPC-36).

Course description:

The content of the discipline consists of two modules of three sections each and covers the following range of issues:

1. The cost of money in time and discount analysis of cash flows. The concept of the value of money in time (Time Value of Money, TVM). Multiple cash flows. Investments in expanded reproduction. The model of saving for life. Comprehensive financial planning. Human capital. Time graphs of human capital formation.

Inclusion of social security in the planning of investments in human capital. Education and compulsory pension and health insurance systems in Russia. Education and the system of compulsory pension and medical insurance in the Euro area and the United States. Education and the system of mandatory pension and health insurance in the countries of northeast Asia.

2. Research of labor resources of Asia-Pacific region. Formation of the labor market. The content and features of the labor market. Supply and demand in the labour market. Elasticity of supply and demand. The dynamics of the main indicators forming the quality of labor resources. Sectoral specialization of the regions of the Asia-Pacific region. Indicators for research of the labor market of the Asia-Pacific region. Population structure. Statistics. Dynamics of indicators. The algorithm of analysis of the APR regions in the context of the study of labor resources. The labor market of the Asia-Pacific region. China's workforce. The dynamics of the labour market. Vietnam's workforce. Labor resources of Japan. Australia's workforce. Migration processes that form the General trends in the labor market of the Asia-Pacific region. Primorsky Krai. Demographic, employment and income statistics. North Korea's workforce. Migration processes that form the General trends in the labor market of the Asia-Pacific region. Composition and structure of the South Korean labor market. Composition and structure of the Thai labour market. Khabarovsk territory. Demographic, employment and income statistics. Transnational corporations on the labour market and the Asia Pacific region. The strategy of conduct on transnational corporations on the labour market of the Asia-Pacific region taking into account country-specific circumstances.

Main course literature:

1. Labor resources and labor costs in Primorsky Krai. [2015] [Electronic resource]: statistical collection of the Federal state statistics service, the territorial body Of the Federal state statistics service for Primorsky Krai ; [ed. Col.: V. Shapovalov (pre.) and others]. - Access mode: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:790068&theme=FEFU>

2. Social and labor relations, labor market and employment : training and practical guide : training manual for universities / [A. I. Kibanov, L. V. Ivanovskaya, E. A. Mitrofanova, etc.]; ed. A. I. Kibanov ; State University of management. - Access mode: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:741505&theme=FEFU>

3. Us economy: resources, structure and dynamics : textbook for universities [V. S. Vasiliev, A.V. Korneev, G. B. Kochetkov, etc.]; under the editorship of V. V. Supyan; Institute of the USA and Canada.- Access mode: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:795283&theme=FEFU>

4. Investing in human capital [electronic resource]: the manual/ Maksimova, V.— Electron. text data.- Moscow: Eurasian open Institute, 2010.- 53 c.— Access mode: <http://www.iprbookshop.ru/10671.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Investment in human capital of the enterprise: Studies. aid / E. N. Golovanova, S. A. Lochan and others; Under the General editorship of Professor A. M. Asaliev - M.: research center INFRA-M, 2014. - 88 p.: 60x88 1/16. - (Higher education: Bachelor). (a) ISBN 978-5-16-004754-6-access Mode: <http://znanium.com/catalog/product/413175>

6. Social order for innovative human capital [Electronic resource]: monograph/ Garafiev I. Z.— Electron. text data.- Kazan: Kazan national research technological University, 2016.— 208 p.— Access mode: <http://www.iprbookshop.ru/79517.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Investments: Textbook / Sharpe W. F., Alexander G. D., Bailey, D. V. - M.:research center INFRA-M, 2016. - 1040 p.: 70x100 1/16. - (University textbook. Undergraduate) (Binding 7BTS) ISBN 978-5-16-002595-7-access Mode: <http://znanium.com/catalog/product/551364>

8. Investments : textbook : translated from English. / W. F. Sharpe, G. D. Alexander, D. V. Bailey. - Moscow: INFRA-M, 2018. - XII, 1028 p. - (University textbook: bachelor). - Access mode: <http://znanium.com/catalog/product/939546>

9. State and labor resources in Russia, the end of XIX-the end of XX centuries (historical and social analysis). Monograph : monograph / S. V. Bogdanov. — Moscow : Rusyns, 2018. - 286 p. - ISBN 978-5-4365-2611-9. Access mode:

<https://www.litres.ru/sergey-bogdanov-1219/gosudarstvo-i-trudovye-resursy-v-rossii-kone-36622843/>

Form of final control: exam

Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы стран АТР»

Учебный курс «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы стран АТР» предназначен для студентов направления подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы стран АТР» включена в состав базовой части блока «Дисциплин (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (54 часа), практические занятия (72 часа, в том числе МАО 36 часов), самостоятельная работа студента (126 часов). Дисциплина реализуется на втором курсе в 3 и 4 семестрах.

Дисциплина «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы стран АТР» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Экономическая теория», «Экономика и социология труда», «Социальная политика государства и организации» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление персоналом организации», «Кадровая политика государства и организации».

Содержание дисциплины состоит из двух модулей по три раздела каждый и охватывает следующий круг вопросов:

1. Стоимость денег во времени и дисконтный анализ денежных потоков. Концепция стоимости денег во времени (Time Value of Money, TVM). Множественные денежные потоки. Инвестиции в расширенном воспроизводстве. Модель сбережений на протяжении жизни. Комплексное

финансовое планирование. Человеческий капитал. Временные графики образования человеческого капитала. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в России. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в Евростране и США. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в странах СВА.

2. Исследование трудовых ресурсов АТР. Формирование рынка труда. Содержание и особенности рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Эластичность спроса и предложения. Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Отраслевая специализация регионов АТР. Показатели для исследований рынка трудовых ресурсов АТР. Структура населения. Статистика. Динамика показателей. Алгоритм анализа регионов АТР в разрезе исследования трудовых ресурсов. Рынок труда АТР. Трудовые ресурсы Китая. Динамика показателей рынка трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы Вьетнама. Трудовые ресурсы Японии. Трудовые ресурсы Австралии. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР. Приморский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов. Трудовые ресурсы Северной Кореи. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР. Состав и структура рынка труда Южной Кореи. Состав и структура рынка труда Таиланда. Хабаровский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов. Транснациональные корпорации на рынке трудовых ресурсов АТР. Стратегии поведения транснациональных корпораций на рынке трудовых ресурсов АТР с учетом страновой специфики.

Цель - сформировать модель финансового планирования посредством инвестиций в интеллектуальный потенциал страны для формирования человеческого капитала с исследованием сущности и содержания основных категорий и теорий, относящихся к сфере интеграционных процессов формирования и функционирования глобальных и региональных рынков для

изучения закономерностей формирования, развития и функционирования трудовых ресурсов АТР.

Задачи:

- обеспечить студентов необходимыми знаниями и навыками по исследованию инвестиционных процессов и изучению трудовых ресурсов АТР;
 - показать финансовое планирование в жизни человека с изучением учет социального обеспечения;
 - показать АТР как целостную систему, дать анализ основных системных элементов, уровня и динамики развития рынка трудовых ресурсов, выделить главные тенденции и проблемы;
 - изучить закономерности формирования единого экономического, политического и правового пространства в АТР как предпосылку для инвестирования в человеческий капитал;
 - изучить структурные особенности функционирования рынков капитала и рабочей силы в АТР;
 - изучить и проанализировать особенности миграционных процессов и механизмы их государственного регулирования;
 - показать место стран АТР в мировых интеграционных процессах

Для успешного изучения дисциплины «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции: бакалавриата по данному направлению:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знает	основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
	Умеет	применять основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
	Владеет	основами проведения и методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

Для формирования вышеуказанных элементов компетенции в рамках дисциплины «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.

I. СТРУКТУРА СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

МОДУЛЬ 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ФИНАНСОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Раздел I. Стоимость денег во времени и дисконтный анализ денежных потоков (12 час.)

Тема 1. Концепция стоимости денег во времени (Time Value of Money, TVM) (4 час.)

Концепцию стоимости денег во времени (TVM) можно объяснить следующим образом: деньги (валюта страны) сегодня стоят больше, чем такая же сумма, которую вы ожидаете получить в будущем. Существует, как минимум, три причины, по которым это утверждение правдиво. Первой причиной является то, что эти деньги вы можете инвестировать, получить проценты, и денег у вас в конце концов станет больше. Вторая причина заключается в следующем — покупательная способность денег со временем может упасть из-за инфляции. Третья — в получении денег в будущем нельзя быть до конца уверенным. Измерение стоимости денег во времени методом дисконтирования денежных потоков (discounted cash flow, DCF). Процесс перехода от приведенной (текущей) стоимости (present value) денег (PV) к будущей стоимости (future value) (FV). Будущая стоимость — это сумма, которой будут равняться инвестированные деньги к определенной дате с учетом начисления сложных процентов. Сложные проценты. Расчет будущей стоимости при разных сроках вклада и разных процентных ставках. Реинвестирование по разным процентным ставкам. Приведенная стоимость денег и дисконтирование. Правила инвестирования на основе дисконтирования денежных потоков. Инвестиции в собственность. Инвестиции в займы.

Тема 2. Множественные денежные потоки (4 час.)

В жизни человека существуют причины когда необходимо принимать финансовые решения в разных направлениях: дальнейшее обучение, погашение кредитов, другие виды инвестиций как гарантии последующих выплат... Временные графики. Будущая стоимость нескольких денежных потоков. Аннуитеты. Будущая стоимость аннуитета. Страхование жизни. Ипотечный кредит. Рента. Инвестирование в ценные бумаги. Амортизация кредитов. Валютные курсы и стоимость денег во времени. Инфляция и анализ на основе

дисконтирования денежных потоков. Инфляция и сбережения. Сбережения на обучение. Инфляция и инвестиционные решения.

Тема 3. Инвестиции в расширенном воспроизводстве (4 час.)

Коренная проблема экономики — создание условий для устойчивого экономического роста. Преодоление спада и переход к экономическому росту достигается увеличением инвестиций в экономику и улучшением использования имеющегося экономического потенциала. Решающее и долговременное значение при этом имеют существенное увеличение инвестиций и повышение их качества. Одним из факторов устойчивого экономического роста является трудовой ресурс. Качественный показатель данного фактора будет обозначен как человеческий капитал. Содержание инвестиций и их формы. Особенности инвестиционной деятельности и пути ее совершенствования. Механизмы. Инвестиционный климат. Источники финансирования инвестиционного процесса. Бюджет развития. Инвестиции в нефинансовые активы. Иностранные инвестиции и их формы. Регулирование привлечения иностранных инвестиций. Стимулирование иностранных инвестиций.

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни (12 час.)

Тема 4. Комплексное финансовое планирование (4 час.)

Учет социального обеспечения. Вам 35 лет и до пенсии еще 20 лет, после выхода на которую вы собиретесь прожить еще 20 лет. Ваш нынешний доход составляет 300000 руб. в год и у вас пока что нет никаких сбережений. Упростив задачу можно не брать в счет инфляцию и ваш реальный заработок с учетом инфляции будет составлять 300000 руб., допуская, что темпы роста ваших доходов будут соответствовать уровню инфляции, а также не будем учитывать налоги. Сколько необходимо тратить на жизнь сейчас и сколько отложить на то время, когда вы выйдете на пенсию с учетом того, что

стоимость жизни тоже будет расти? Составление сберегательного пенсионного плана. Поддержание постоянного уровня потребления.

Тема 5. Человеческий капитал (4 час.)

Человеческий капитал — накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования. Он предполагает определенные инвестиции в людей, в их образование. Более высокие затраты на образование материализуются в труде более высокой производительности, а ряд видов трудовой деятельности вообще недоступен без высокого уровня образованности. Все это является фактором более высокой оплаты труда лиц с образованием в обществе, развивающемся в стабильных условиях. В экономической теории приведенная стоимость дохода, полученная человеком за работу, выполняемую в течение будущего периода, называется человеческим капиталом (human capital), а постоянный уровень затрат на потребление, приведенная стоимость которого равна человеческому капиталу, — постоянным доходом (permanent income). По мере того как вы стареете, PV вашего оставшегося трудового дохода уменьшается и, таким образом, стоимость вашего человеческого капитала постоянно падает до тех пор, пока не достигнет нуля к пенсионному возрастному порогу. Нобелевские премии за теории постоянного дохода, сбережений на протяжении жизненного цикла домохозяйства и человеческого капитала. Милтон Фридмен (Milton Friedman). Его вклад — теория о том, что постоянный, а не ежегодный доход, является определяющим фактором при оценке общих расходов на потребление. Он доказал, что сберегается гораздо большая часть постоянного дохода, нежели ежегодно. Франко Модильяни (Franco Modigliani) получил Нобелевскую премию в 1985 году за построение и развитие теории о сбережениях домохозяйств на протяжении их жизни (жизненного цикла домохозяйств). Его заслуга в преобразовании идеи в формальную модель, которую он затем развил в нескольких направлениях и выделил в четкую экономическую теорию. Гари Бекер (Gary Becker) получил Нобелевскую премию в 1992 году за расширение области применения

микроэкономического анализа для исследования различных аспектов человеческого поведения. Наиболее значительный вклад был сделан им в теорию человеческого капитала. Теория человеческого капитала создала единую аналитическую структуру для изучения отдачи средств, вложенных в обучение и профподготовку. Подход с точки зрения человеческого капитала также помогает объяснить отличия между странами, вызванные присущей им структурой занятых в экономике. Действительно, различия в предложении человеческого капитала в различных странах значительно более весомы, чем различия в предложении реального капитала.

Тема 6. Временные графики образования человеческого капитала (4 час.)

Временные графики образования человеческого капитала и накоплений в пенсионном фонде, обусловленных пропорциями между заработной платой и сбережениями на графике показывают, что формирование пенсионного фонда начинается с нуля в возрасте 35 лет и его размер постепенно вырастает до наивысшей отметки к 55 годам. Затем накопленная сумма падает до нуля к 75 годам. Общее богатство человека, которое определяется как сумма человеческого капитала и пенсионных активов постоянно уменьшается в промежутке между 35 и 75 годами. Человеческий капитал и постоянный доход как функция реальной процентной ставки. Чем выше процентная ставка, тем ниже стоимость человеческого капитала, но тем выше уровень постоянного дохода. Планы расходов на потребление на протяжении жизни — межвременное бюджетное ограничение (*intertemporal budget constraint*). Критерии количественной оценки благосостояния или удовлетворения своих потребностей — полезность (*utility*), максимизация полезности имеющихся у вас благ. Модель оптимизации (*optimization model*) для выбора финансового планирования.

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал (12 час.)

Тема 7. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в России (4 час.)

Пенсионные фонды. Фонды обязательного медицинского страхования. Пенсионные фонды с участием государства. Социальные гарантии государства в РФ для граждан. Политика государства в области образования. Федеральные целевые программы развития образования. Система образования в России. Трансформация потенциала образовательной системы России с переходом на 2-х уровневую. Профессиональное образование в России. Законодательная и нормативная база. Документы об уровнях образования в России. И их признание мировым сообществом. Нострификация. Апостилирование.

Тема 8. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в Евроне и США (4 час.)

Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Германии, Франции, Италии, США и Канаде. Уровни образования. Документы об образовании, их признание.

Тема 9. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в странах СВА (4 час.)

Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Южной Корее, Китае, Японии, Индии. Уровни образования. Документы об образовании, их признание.

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда (4 час.)

Тема 1. Содержание и особенности рынка труда (2 час.)

Понятие и сущность рынка труда. Конкурентные рынки факторов производства. Рынок труда. Спрос на фактор производства со стороны конкурентной фирмы и отрасли.

Предельный продукт ресурса MP . Предложение фактора (ресурса) на отраслевом рынке. Дифференциация заработной платы. Система государственного регулирования трудовых отношений. Индексации заработков. Анализ издержек. Измерение индивидуальной стоимости работника.

Тема 2. Спрос и предложение на рынке труда. Эластичность спроса и предложения (2 час.)

Рынки трудовых ресурсов. Дискриминация на рынке труда. Поиск наилучшей комбинации факторов. Человеческий капитал. Повременная и сдельная оплату труда. Номинальная заработная плата. Реальная заработная плата. Функции и роль заработной платы в экономике. Конвенция МОТ «О минимальной заработной плате». Надбавки к заработной плате. Особенности занятости в переходной экономике. Изменение отраслевой структуры занятости. Движение рабочей силы по отраслям экономики. Изменения в профессионально-квалификационной структуре занятости. Противоречия трудовых отношений и неполная занятость. Вторичная занятость. Развитие неформальной занятости.

Раздел II. Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Отраслевая специализация регионов АТР (3 час.)

Тема 3. Показатели для исследований рынка трудовых ресурсов АТР. Структура населения. Статистика. Динамика показателей (2 час.)

Мобильность рабочей силы на рынке труда. Трудовая мобильность. Секторная мобильность. Отраслевая мобильность. Профессионально-квалификационная мобильность. Территориальная мобильность. Коэффициент оборота рабочей силы. Дискриминация в трудовой сфере по признаку расы, цвета кожи,

религии, пола или национального происхождения. Антидискриминационное и миграционное законодательство.

Тема 4. Алгоритм анализа регионов АТР в разрезе исследования трудовых ресурсов (1 час.)

Методы государственного регулирования рынка труда. Государство и профсоюзы. Активная деятельность государства на рынке труда. Последствия эмиграции. Последствия иммиграции. Направление деятельности государства в сфере занятости – образование и профессиональная подготовка, инвестиции в человеческий капитал. Конкурентоспособность продукта (трудоустройство) на мировом рынке.

Период формирования. Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование. Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве. Пенсионный возраст (порог). Медицинское страхование. Социальные выплаты (дополнительные).

Раздел III. Рынок труда АТР (11 час.)

Тема 5. Трудовые ресурсы Китая. Динамика показателей рынка трудовых ресурсов (1 час.)

Количественный состав населения. Экономическая активность населения. Качественный состав трудовых ресурсов. Количество высших учебных заведений. Доходы на душу населения. Отраслевой состав ВВП страны. Внедрение инновационных технологий. Инвестиции в науку. Порог пенсионного возраста. Социальные выплаты.

Тема 6. Трудовые ресурсы Вьетнама (1 час.)

Факторы формирования структуры и доминанты состава в разрезе рынка труда. Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование.

Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве.

Тема 7. Трудовые ресурсы Японии (1 час.)

Анализ факторов, формирующих спрос и предложение на рынке труда. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве. Отраслевой состав ВВП страны. Внедрение инновационных технологий. Инвестиции в науку. Порог пенсионного возраста.

Тема 8. Трудовые ресурсы Австралии. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР (1 час.)

Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Период формирования. Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование. Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве.

Тема 9. Приморский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов (1 час)

Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Период формирования. Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование. Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве. Пенсионный возраст (порог). Медицинское страхование. Социальные выплаты (дополнительные).

Тема 10. Трудовые ресурсы Северной Кореи. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР (1 час)

Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование. Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному.

Тема 11. Состав и структура рынка труда Южной Кореи (1 час)

Анализ факторов, формирующих спрос и предложение на рынке труда. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве. Отраслевой состав ВВП страны. Внедрение инновационных технологий. Инвестиции в науку. Порог пенсионного возраста.

Тема 12. Состав и структура рынка труда Таиланда (1 час)

Факторы формирования структуры и доминанты состава в разрезе рынка труда. Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование. Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Дискриминация в трудовой сфере по признаку расы, цвета кожи, религии, пола или национального происхождения.

Тема 13. Хабаровский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов (1 час)

Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Период формирования. Демографическая ситуация. Квалификация трудовых ресурсов. Образование. Уровень жизни. Миграция. Отраслевая специализация. Соотношение государственного сектора к частному. Научный потенциал. Социальные гарантии в трудовом законодательстве. Пенсионный возраст (порог). Медицинское страхование. Социальные выплаты (дополнительные).

Тема 14. Транснациональные корпорации на рынке трудовых ресурсов АТР (1 час)

Методы государственного регулирования рынка труда. Государство и профсоюзы. Активная деятельность государства на рынке труда. Последствия эмиграции. Последствия иммиграции. Направление деятельности государства в сфере занятости – образование и профессиональная подготовка, инвестиции в человеческий капитал. Конкурентоспособность продукта (трудовой ресурс) на мировом рынке. Заключение сделок на рынке труда.

Тема 15. Стратегии поведения транснациональных корпораций на рынке трудовых ресурсов АТР с учетом страновой специфики (1 час)

Согласованные действия государства и частного капитала на международных рынках труда. Последствия эмиграции. Последствия иммиграции. Направление деятельности с участием государства в сфере занятости – образование и профессиональная подготовка, инвестиции в человеческий капитал. Конкурентоспособность продукта (трудовой ресурс) на мировом рынке.

II. СТРУКТУРА СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Семинарские занятия (54 час.)

МОДУЛЬ 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ФИНАНСОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

РАЗДЕЛ I. СТОИМОСТЬ ДЕНЕГ ВО ВРЕМЕНИ И ДИСКОНТНЫЙ АНАЛИЗ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ (12 ЧАС.)

Занятие 1. Концепция стоимости денег во времени (Time Value of Money, TVM) (4 час.)

1. Трактовка и понимание концепции стоимости денег во времени (TVM).
2. Простые проценты (simple interest).
3. Сложные проценты (compound interest). Приведенная (текущая) стоимость (present value) PV. Будущая стоимость (future value) FV.
4. Коэффициент будущей стоимости (future value factor).

5. Правило 72 (rule of 72). Реинвестирование по разным процентным ставкам (ставка реинвестирования reinvestment rate)/

6. Годовая процентная ставка (annual percentage rate APR). Действующая годовая процентная ставка (effective annual rate, EFF).

7. Приведенная стоимость денег и дисконтирование (discounted cash flow, DCF). Ставка дисконтирования. Таблицы коэффициентов приведенной стоимости.

8. Правила инвестирования на основе дисконтирования денежных потоков. Определение чистой приведенной стоимости (NPV). Альтернативная стоимость капитала (opportunity cost of capital).

9. Внутренняя ставка доходности (internal rate of return, IRR).

Занятие 2. Множественные денежные потоки (4 час.)

1. Инструмент анализа потоков наличности во времени — временной график (time line).

2. Будущая стоимость нескольких денежных потоков

3. Приведенная стоимость нескольких денежных потоков. Инвестирование в случае с множественными денежными потоками.

4. Аннуитет (рента annuity). Будущая стоимость аннуитета.

5. Ипотечный кредит.

6. Инвестирование в ценные бумаги. Расчет доходности.

7. Расчет приведенной стоимости: валютный аспект.

8. Инфляция и будущая стоимость. Реальная будущая стоимость (real future value). Номинальная будущая стоимость (nominal future value).

Занятие 3. Инвестиции в расширенном воспроизводстве (4 час.)

1. Инвестиции и их виды.

2. Инвестиционная деятельность. Источники финансирования инвестиционного процесса.

3. Инвестиционная политика и ее инструменты.

4. Формы привлечения иностранных инвестиций.

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни (12 час.)

Занятие 4. Комплексное финансовое планирование (4час.)

1. Составление сберегательного пенсионного плана.
2. Подход первый: целевая ставка замещения допенсинного дохода.
3. Подход второй: поддержание постоянного уровня потребления на пенсии.

Занятие 5. Человеческий капитал (4 час.)

1. Человеческий капитал (human capital).
2. Научные подходы в трактовании и анализе теории Человеческого капитала.

Занятие 6. Временные графики образования человеческого капитала (4 час.)

1. Временные графики образования человеческого капитала — пропорция между заработной платой и сбережениями.
2. Межвременное бюджетное ограничение (intertemporal budget constraint).
3. Полезность (utility) - максимизация имеющихся у вас благ.
4. Количественная модель выбора — модель оптимизации (optimization model).

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы (12 час.)

Занятие 7. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в России (4 час.)

1. Программы социального обеспечения в России в области пенсионного финансирования, медицины и образования.
2. Федеральные целевые программы, региональные и муниципальные в области социального обеспечения в России.
3. Система образования в России в ретроспективе образовательной реформы.
4. Законодательная и нормативная база.
5. Процедуры признания российских документов об образовании мировым сообществом. Нострификация. Апостилирование.

Занятие 8. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в Евроне и США (4 час.)

1. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в Германии.
2. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система во Франции.
3. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в Италии.
4. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в США.
5. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в Канаде.

Занятие 9. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в странах СВА (4 час.)

1. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Южной Корее.
2. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Китае.

3. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Японии.

4. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Индии.

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда (4 час.)

Занятие 1. Содержание и особенности рынка труда (2 час.)

1. Рынок труда — пропорция между трудом и капиталом в каждой производственной единице с учетом типа экономической системы.

2. Функция рынка труда — ценообразующая. Заработная плата — денежная форма цены труда.

3. Виды и формы заработной платы как основной составляющей доходов населения (трудовых ресурсов).

4. Роль человеческого капитала в дифференциации заработной платы.

Занятие 2. Спрос и предложение на рынке труда. Эластичность спроса и предложения (2 час.)

1. Несоответствие спроса и предложения на рынке труда — безработица. Виды и формы безработицы и занятости.

2. Государственные гарантии и нормативная законодательная база России трудовых отношений граждан.

Раздел II. Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Отраслевая специализация регионов АТР (3 час.)

Занятие 3. Показатели для исследований рынка трудовых ресурсов АТР. (2 час.)

1. Мобильность рабочей силы на рынке труда в регионах АТР.
2. Деятельность государств на рынке труда по вопросам дискриминации и миграции рабочей силы.

Занятие 4. Алгоритм анализа регионов АТР в разрезе исследования трудовых ресурсов. Структура населения. Статистика. Динамика показателей (1 час.)

1. Критерии исследования рынка труда АТР. Индикаторы и статистика.
2. Показатели, влияющие на ситуацию на рынке труда в АТР: демографическая ситуация в регионе; квалификация трудовых ресурсов; уровень жизни; отраслевая специализация; ВРП.
3. Анализ основных показателей по статистическим данным по регионам АТР.

Раздел III. Рынок труда АТР (11 час.)

Занятие 5. Трудовые ресурсы Китая. Динамика показателей рынка трудовых ресурсов (1 час.)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Китая с выявлением динамики.

Занятие 6. Трудовые ресурсы Вьетнама (1 час.)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Вьетнама с выявлением динамики.

Занятие 7. Трудовые ресурсы Японии (1 час.)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Японии с выявлением динамики.

Занятие 8. Трудовые ресурсы Австралии. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР (1 час.)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Австралии с выявлением динамики.

Занятие 9. Приморский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов (1 час)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Приморского края с выявлением динамики.

Занятие 10. Трудовые ресурсы Северной Кореи. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР (1 час)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Северной Кореи с выявлением динамики.

Занятие 11. Состав и структура рынка труда Южной Кореи (1 час)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Южной Кореи с выявлением динамики.

Занятие 12. Состав и структура рынка труда Таиланда (1 час)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Таиланда с выявлением динамики.

Занятие 13. Хабаровский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов (1 час)

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Хабаровского края с выявлением динамики.

Занятие 14. Транснациональные корпорации на рынке трудовых ресурсов АТР (1 час)

1. Транснациональные корпорации как форма как форма трансграничного перелива капитала, в том числе, в форме трудовых ресурсов.

Занятие 15. Стратегии поведения транснациональных корпораций на рынке трудовых ресурсов АТР с учетом страновой специфики (1 час)

1. Специализация ТНК в АТР с учетом специфики регионов.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

Перечень вопросов для промежуточного контроля

Вопросы к зачету, проводимого в форме теста

«Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР»

1. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени это-.....

1. -номинальная заработная плата
2. -реальная заработная плата
3. -повременная заработная плата
4. -человеческий капитал

2. Затраты на покупку дополнительной единицы ресурса- предельные факторные издержки:

1. равны его цене
 2. не равны его цене
 3. это два разных показателя, не имеющих общего смысла
 4. затраты раны спросу.
3. Чем определяется уровень оплаты труда?
1. факторами, которые не имеют отношения к производительности труда,
 2. факторами, которые не имеют отношения к условиям, территориальной удаленности от центра, исторический элемент,
 3. уровнем производительности, зависит о объема произведенного общественного продукта,
 4. факторами социально-культурного элемента
4. Денежная форма цены труда это:
1. Затраты
 2. Заработная плата
 3. Спрос
 4. Предложение
5. ...- сумма денег получаемая работником за определенное время работы и результаты труда.
1. Реальная з.п
 2. Номинальная з.п
 3. Повременная з.п
 4. Поштучная з.п
6. Чем определяется уровень оплаты труда?
1. Уровнем производительности.
 2. Уровнем производства.
 3. Количеством отработанного времени.
 4. Качеством продукции.
7. Как называется сумма денег, получаемая работодателем за определенное время или результат труда?
1. Повременная заработная плата
 2. Реальная заработная плата
 3. Номинальная заработная плата
 4. Сдельная заработная плата
8. Важнейшая функция труда:
1. Информационная
 2. Ценообразующая
 3. Распределительная
 4. Структурная
9. Что является предметом купли-продажи на рынке труда?
1. человек;
 2. труд;
 3. способность человека к труду;
 4. товары и услуги.

10. Награда за труд работника, выраженная в денежном эквиваленте:
1. з/плата
 2. грант
 3. грамота
 4. чек
11. Чем определяется уровень оплаты труда?
1. Уровень образованности
 2. Уровень производительности
 3. Степень квалификации
 4. Стаж работы
12. Что такое человеческий капитал?
1. накопленный людьми капитал, в результате их обучения.
 2. накопленный людьми запас средств.
 3. Накопленный людьми запас знаний, в результате их обучения и образования.
 4. Накопленный людьми капитал, в результате трудовой деятельности
13. Величина рыночного спроса на продукт будет зависеть от _____ данного продукта и ресурсов-заменителей.
1. Кривой спроса
 2. Эластичности спроса
 3. Эластичности предложения
 4. Кривой предложения
14. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени это?
1. Поштучная заработная плата
 2. Номинальная заработная плата
 3. Повременная заработная плата
 4. Реальная заработная плата
15. Определите о чем идет речь: любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников это:
1. Интенсивность труда
 2. Дискриминация
 3. Разница между запасами фактора производства и его предложением на рынке
 4. Инвестиции в человеческий капитал
16. Что приводит спрос и предложение в состояние равновесия?
1. -изменение заработной платы
 2. -изменения заработной платы и количества труда
 3. -изменения количества труда
 4. -увеличение заработной платы
17. Какой функции заработной платы не существует?
1. распределительной;
 2. воспроизводственной;
 3. информационной;

4. стимулирующей.

18. Что такое Предельный продукт ресурса MP? (кратко, т.е.определение не полностью)

1. единица затрат
2. часть общего произведённого продукта
3. Последний произведённый продукт
4. это дополнительное количество произведённой продукции

19. От чего зависит сделанная форма оплаты труда?

1. От количества отработанного времени
2. От количества произведенной продукции
3. От стажа работы
4. От университета, в котором получено образование

20. Прибыль=...

1. Выручка – Издержки
2. Издержки – Выручка
3. Выручка – Заработная плата
4. Заработная плата - Издержки

21. Какая функция не относится к функциям рынка труда?

1. Ценообразующая
2. Информационная
3. Распределительная
4. Воспроизводительная

22. Что означает это определение: любой ресурс должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме не будет равен предельным издержкам на наем ресурса.

- правило найма ресурсов,
- правило предельного продукта,
- правило факторных издержек,
- свой вариант.

23. Спрос фирмы на ресурс определяется равенством:

1. $MP_2 = W/P$
2. $PH = W$
3. $MC = VR$
4. $WP = L$

24. Важнейшая функция рынка труда?

1. распределительная
2. функциональная
3. ценообразующая
4. Все перечисленные ответы верные.

25. Какая функция предполагает, что заработная плата должна быть достойной, для того, чтобы удовлетворить потребности работников и членов их семей?

1. Воспроизводительная
2. Стимулирующая
3. Распределительная

4. Потребительская

26. «При каждом уровне заработной платы выбирают такую комбинацию потребления и досуга, которые максимизируют его полезность» - это является задачей

1. продавца
2. директора
3. п.1 и 2
4. потребителя

27. Когда прибыль достигает максимума?

1. когда спрос равен предложению
2. Когда спрос равен 0
3. когда предложение равно 0
4. Когда прирост прибыли равен 0

28. Простая заработанная плата в соответствии с тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени – это

1. Повременная
2. Номинальная
3. Сдельная
4. Реальная

29. Один из видов заработной платы-

1. Одинарная
2. Часовая
3. Повременная
4. Определенная

30. Уровень производительности определяется?

1. Уровнем оплаты;
2. Человеческий капитал;
3. Заработной платой;
4. Соотношением оплаты;

31. Как называется заработная плата, оплата труда которой зависит от продолжительности отработанного времени?

1. сдельная
2. повременная
3. номинальная
4. реальная

32. Предельный продукт обозначается:

1. MP
2. MD
3. PM
4. W

33. Назначение институтов рынка труда -

1. регламентируют отношения между субъектами рынка труда и деятельностью его инфраструктуры
2. формируют спрос и предложение

3. регулируют уровень безработицы
 4. определяют размер з/п работников
34. $(P \cdot MPL) - W$: формула чего?
1. прибыль
 2. выручка
 3. издержки
 4. заработная плата
35. Какая функция предполагает, что заработная плата должна быть достойной, для того, чтобы удовлетворить потребности работников и членов их семей?
1. Воспроизводительная
 2. Стимулирующая
 3. Распределительная
 4. Потребительская
36. Человеческий капитал это
1. накопленный людьми денежный запас
 2. совокупность инвестиций в человека (нельзя считать правильным ответом, поскольку это одна из составляющих, и не является исчерпывающим ответом)
 3. уровень заработной платы
 4. накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования
37. Какой максимальный объем выпуска может быть получен при каждой комбинации ресурсов, показывает:
- производственная функция
 - работодательная функция
 - Сумма доходов
 - Сумма расходов
38. Какие издержки продавцов ресурсов определяют минимальную цену, по которой данный ресурс может быть предложен на данном отраслевом рынке?
1. Альтернативные издержки
 2. Маржинальные издержки
 3. Постоянные издержки
 4. Совокупные издержки
39. Любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников, называют..
1. Ограничением
 2. Угнетением
 3. Риском
 4. Дискриминацией
40. К чему приводит изменение заработной платы и количества труда
1. Состояние равновесия
 2. Дисбаланс
 3. Без изменений
 4. Стимулирование работы работника

41. Как найти прибыль?
1. Прибыль = Издержки – Выручка
 2. Прибыль = Заработная плата - Издержки
 3. Прибыль = Выручка – Заработная плата
 4. Прибыль = Выручка – Издержки
42. Какая из функций относится к функциям заработной платы?
1. стимулирующая
 2. селективная
 3. размещающая
 4. воспроизводственная
43. Любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников, называют
1. Барьер входа;
 2. Дискриминация;
 3. Секвестирование;
 4. Рестрикция;
44. Субъекты рынка труда:
1. служба занятости и служба профессиональной ориентации
 2. работодатели и фонд занятости
 3. рекламные фирмы и работодатели
 4. работодатели, работники, а так же лица, ищущие работу
45. Взаимозависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса его цена на разных рынках
1. выравнивается
 2. падает
 3. растет
 4. остаётся неизменной
46. От чего зависит сдельная форма оплаты труда?
1. От количества отработанного времени
 2. От количества произведенной продукции
 3. От стажа работы
 4. От университета, в котором получено образование
47. Эластичность спроса по цене показывает:
1. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении дохода на 1%
 2. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении предложения на 1%
 3. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении цены на 1%
 4. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении объёма продаж на 1%
48. Дискриминация на рынке труда означает:
1. Несправедливость и повышение эффективности
 2. Несправедливость и снижение эффективности

3. Повышение эффективности
 4. Несправедливость
49. Превышение получаемых доходов над альтернативными издержками образуют...
1. Экономическую ренту владельцев ресурса
 2. Экономический дефицит
 3. Экономический профицит
 4. Экономическую прибыль
50. Существует ли разница между совокупными запасами фактора производства и его предложением на рынке?
1. не существует
 2. существует
 3. разница есть, но она не существенна
 4. правильных ответов нет
51. Фактор, влияющий на работников разных отраслей-
1. Исторический элемент
 2. Экономика
 3. Отношение работника к труду
 4. Страна проживания
52. Что не учитывается в модели предложения труда?
1. предложение;
 2. спрос;
 3. время;
 4. заработная плата;
53. Чем определяется уровень оплаты труда?
1. уровнем производительности
 2. качеством производительности
 3. качеством продукции
 4. количеством выпущенной продукции
54. Взаимозависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса его цены на различных рынках выравниваются. Если первоначально на двух отраслевых рынках труда из-за различия в спросе на труд установилась разная заработная плата, то рабочие из второй отрасли будут переходить в первую. В результате, кривая предложения на втором рынке будет смещаться влево, а на первом:
1. Вверх;
 2. Вниз;
 3. Вправо;
 4. Не смещается;
55. Экономическая рента-это
1. добавочный доход, получаемый предпринимателем сверх определённой прибыли на затраченные труд и капитал
 2. форма имущественного договора или соглашения, по которому собственник передаёт арендатору право пользования и

исключительного владения имуществом на определенное время при условии уплаты арендной платы

3. общественные отношения, возникающие между субъектами экономических отношений по поводу движения стоимости

4. хозяйственные операции за промежуток времени, приведшие к увеличению имущества/имущественных прав или уменьшению источника формирования имущества, которые учитываются на рассматриваемом счёте.

56. ...-мера эффективности труда.

1. производительность труда

2. наличная производительность труда

3. эффективность труда

4. интенсивность труда

57. Как называют любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников?

1. Деструкция

2. Аккредитация

3. Дискриминацией

4. Доминирование

58. Формула $P \cdot MP(L) = W$ позволяет определить:

1. - реальную цену ресурса

2. - спрос фирмы на ресурс

3. - количество ресурсов

4. - издержки производства

59. Накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования?

1. Человеческий капитал

2. Человеческий опыт

3. Человеческий потенциал

4. Человеческая продуктивность

60. Сумма денег, получаемая работником за определенное время или результат труда -это

1. Повременная заработная плата

2. Номинальная заработанная плата

3. Реальная заработанная плата

4. Сдельная заработанная плата

61. Главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития – это

1. Опыт

2. Знания

3. Человеческий капитал

4. Человеческий труд

62. Предельный продукт ресурса – это

1. Дополнительное количество произведенной продукции

2. Снижение количества произведенной продукции
 3. Стабилизация количества произведенной продукции
 4. Использование трудовых ресурсов
63. Накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования.
1. Опыт;
 2. Человеческий капитал;
 3. Навыки;
 4. Интеллект;
64. Чему равна заработная плата?
1. экономическому эффекту
 2. придельному продукту труда
 3. показателю рентабельности
 4. производительности труда
65. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени, это:
1. Повременная з/п;
 2. Сдельная з/п;
 3. Номинальная з/п;
 4. Реальная з/п;
66. Превышение полученных доходов над альтернативными издержками образует ...
1. владельцев ресурсов.
 2. экономическую ренту
 3. рынок предложения
 4. рынок спроса
 5. начальный капитал
67. Функции заработной платы:
1. распределительная
 2. структурная
 3. производственная
 4. резервная
68. Какое утверждение является верным:
1. взвизомзависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках выравниваются.
 2. взвизомзависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках уменьшаются.
 3. взвизомзависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках увеличиваются.
 4. взвизомзависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках остаются неизменными.

69. Денежная форма цены труда при прочих равных условиях, она равна предельному продукту труда, это:

1. Оклад
2. Премия
3. Заработная плата
4. Субвенции

70. Эластичность спроса- это

1. Повышение цены и понижение спроса
2. Повышение цены и повышение спроса
3. Понижение цены и понижение спроса
4. Понижение цены и повышение спроса

71. Что приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса его цены на различных рынках выравниваются?

1. отсутствие взаимозависимости рынков ресурсов
2. взаимозависимость рынков ресурсов
3. дискриминация одного рынка над другим
4. отсутствие конкуренции рынков ресурсов

72. Сумма денег, получаемая работником за определенное время работы и результаты труда.

1. Повременная з/п;
2. Сдельная з/п;
3. Номинальная з/п;
4. Реальная з/п;

73. Какой функции заработной платы не существует?

1. распределительной
2. воспроизводительной
3. информационной
4. стимулирующей

74. Значение информационной функции рынка труда -

1. устанавливает размер з/п
2. субъектам рынка представляется объективная информация об уровнях спроса и предложения
3. распределение рабочей силы по местам
4. обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей

75. ...- денежная форма оплаты труда.

1. Заработная плата
2. Условия труда
3. Тарифная система
4. Человеческий капитал

76. Как называется оплата труда в зависимости от количества произведенной продукции?

1. Повременная заработная плата
2. Номинальная заработная плата
3. Сдельная заработная плата

4. Реальная заработная плата

77. Правило найма ресурсов:

1. любой ресурс должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме будет равен предельным издержкам на нем ресурса
2. любой ресурс должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме не будет равен предельным издержкам на нем ресурса
3. каждый ресурс не должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме будет равен предельным издержкам на наем ресурса
4. любой ресурс не должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме будет равен предельным издержкам на наем ресурса

78. Заработная плата бывает:

1. повременная, сдельная
2. повременная, аккордно-сдельная
3. номинальная, реальная
4. повременная, сдельная, номинальная, реальная
5. все ответы верны

79. Значение информационной функции рынка труда:

1. устанавливает размер з/платы
2. субъектам рынка предоставляется объективная информация об уровнях спроса и предложения
3. распределение рабочей силы по местам
4. обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей

80. Что является предметом купли – продажи на рынке труда?

1. человек
2. труд
3. способность человека к труду
4. товары и услуги

81. От чего зависит уровень оплаты труда?

1. ВВП
2. НТП
3. ВНП
4. ВОП

82. Важнейшая функция труда?

1. социально-контролирующая
2. продуктивная
3. ценообразующая
4. социально-экономическая

83. В модели предложения труда не учитывается...

1. спрос
2. предложение

3. заработная плата

4. время

84. Продолжите: «Экономическая рента образует»

1. оплату труда в зависимости от продолжительности отработанного времени

2. оплату труда в зависимости от количества произведенной продукции

3. превышение получаемых доходов над альтернативными издержками

4. нет правильного варианта ответа

Форма Бланка ответов

студент: ФИО _____ группа _____

1		23		45		67	
2		24		46		68	
3		25		47		69	
4		26		48		70	
5		27		49		71	
6		28		50		72	
7		29		51		73	
8		30		52		74	
9		31		53		75	
10		32		54		76	
11		33		55		77	
12		34		56		78	
13		35		57		79	
14		36		58		80	
15		37		59		81	
16		38		60		82	
17		39		61		83	
18		40		62		84	
19		41		63		Верно	
20		42		64		Неверно	
21		43		65		%	
22		44		66		Оценка	

**Вопросы к экзамену, проводимого в форме теста
«Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы
АТР»**

1. Что является главной целью инвестирования?

- а) получение прибыли
- б) увеличение ценности фирмы
- в) создание положительного имиджа
- г) возвращение собственных средств

2. Что из перечисленного ниже можно отнести к инвестициям?

- а) станки, оборудования
- б) предметы антиквариата, драгоценные камни, коллекционные марки
- в) товарный знак, деловая репутация
- г) ничего из перечисленного

3. Инвестиции в человеческий капитал – это финансовые вложения в?

- а) затраты на заработную плату
- б) обучение, подготовку, переподготовку, повышения квалификации работников
- в) образование, здравоохранения, развитие трудовой мобильности, повышения качества рабочей силы
- г) ничего не подходит

4. Занятость населения РФ для граждан является?

- а) обязательной
- б) принудительной
- в) вынужденной
- г) добровольной

5. Работник устраивается на дополнительную работу с заключением трудового договора. Эта форма занятости -

- а) стандартная
- б) вторичная
- в) теневая
- г) полная

6. Мобильность рабочей силы представляет собой:

- а) социально-профессиональное продвижение работников;
- б) территориальное перемещение работников;

- в) миграцию населения;
- г) социально-профессиональную и территориальную мобильность.

7. Что стимулирует сдельная оплата труда?

- а) интенсификацию
- б) экстенсификацию труда
- в) выполнению своих обязанностей с наибольшей ответственностью
- г) производительность

8. Человеческий капитал – накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и...

- а) документов
- б) образования
- в) трудовой деятельности
- г) нет вариантов

9. Вторичная занятость – это реакция рынка труда на...

- а) падение официального курса валюты
- б) инфляцию
- в) кризисное состояние экономики
- г) высокий уровень жизни в стране

10. Инвестиции в человеческий капитал осуществляет и получает от них доход:

- а) фирма;
- б) государство;
- в) сам человек;
- г) фирма, государство и сам человек

11. Рынок труда – это

- а. хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления.
- б. сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение на труд, обеспечивается распределение труда и определяются цены на различные виды трудовой деятельности
- с. целесообразная деятельность человека, направленная на приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей; на превращение материальных и интеллектуальных ресурсов в нужный для личного или общественного потребления продукт, на производство товаров и услуг
- д. это совокупность физических и духовных способностей человека

12. Оплата труда в зависимости от количества произведённой продукции определяется как

- a. сдельная
- b. повременная
- c. аккордная
- d. окладная

13. Вложения в образование новых производственных факторов с целью получения дохода – это

- a. финансы
- b. деньги
- c. проценты
- d. инвестиции

14. Финансовые вложения, срок погашения которых превышает один год

- a. медленные
- b. долгосрочные
- c. краткосрочные
- d. долгие

15. Трудовая мобильность – это

- a. прекращение трудовых отношений между работником и работодателем
- b. перемещение людей, работников, связанное, преимущественным образом, с изменением места жительства и места работы
- c. способность работников приспосабливаться к меняющимся условиям производства, смене трудовых функций, мест предложения труда, готовность к повышению квалификации, освоению новых профессий, а также совокупность реальных процессов перемещения трудовых ресурсов в экономическом и географическом пространстве
- d. добровольное или вынужденное переселение в другую страну для постоянного или временного (на длительный срок) проживания или работы

16. Участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми – это

- a. рутина
- b. занятость
- c. труд
- d. деятельность

17. Наличие в стране, регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы – это

- a. безделица
- b. незанятость
- c. невезение

d. неполная занятость

18. Перемещение в организации по должности на более высокий уровень является мобильностью

- a. вертикальной
- b. иерархичной
- c. горизонтальной
- d. высокой

19. Заработная плата – это

- a. разность между имущественным состоянием предприятия на конец и начало отчетного периода.
- b. денежные средства или материальные ценности, полученные государством, физическим или юридическим лицом в результате какой-либо деятельности за определённый период времени
- c. денежная форма цены труда
- d. платежная система, которая позволяет: оплачивать различные товары и услуги

20. Человеческий капитал – это

- a. заготовленное для будущего пользования какое-нибудь количество материала, вещества, предметов
- b. накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования
- c. специальное приспособление для хранения и накопления знаний и навыков
- d. тайник, место хранения знаний

21. Что такое сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение на труд?

- A. человеческий капитал,
- Б. финансы,
- В. рынок труда,
- Г. инвестиции.

22. Какой национальный ресурс реализуется через рынок труда?

- A. вложение,
- Б. инвестиции,
- В. капитал,
- Г. труд.

23. Чьей задачей является обеспечение соединения труда и капитала в каждой производственной единице и экономике в целом?

- A. человеческого капитала,
- Б. финансов,
- В. инвестиций,

Г. рынка труда.

24. Виды заработной платы?

- А. повременная и сдельная,
- Б. естественная и неестественная,
- В. реальная и виртуальная,
- Г. формальная и неформальная.

25. Что такое запас знаний, в результате обучения и образования, предполагающий определенные инвестиции?

- А. вложения,
- Б. кредит,
- В. человеческий капитал,
- Г. рынок труда.

26. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени?

- А. формальная,
- Б. виртуальная,
- В. сдельная,
- Г. повременная.

27. Мера труда -

- А. ценные бумаги,
- Б. труд,
- В. время,
- Г. проценты.

28. Основной период времени по ставке заработной платы для цены труда?

- А. за 1 час,
- Б. за восемь часов,
- В. за одну минуту,
- Г. за месяц.

29. Оплата труда за количество произведенной продукции это -

- А. сдельная,
- Б. постоянная,
- В. реальная,
- Г. повременная.

30. Результат установки заработной платы?

- А. труд и время,
- Б. сила и качество,
- В. труд и результат,
- Г. спрос и предложение.

31. Вложение капитала с целью получения дохода?

- А. инвестиции,
- Б. зарплата,
- В. премия,
- Г. кредит.

32. Потенциальные участники инвестиционной деятельности?

- А. физические лица,
- Б. юридические лица,
- В. физические и юридические лица,
- Г. денежные фонды.

33. Категории инвестиционных вложений?

- А. собственные,
- Б. привлеченные,
- В. собственные и привлеченные,
- Г. нет таких.

34. По принадлежности инвестиционные вложения могут быть

- А. отечественные и иностранные,
- В. отечественные,
- Г. иностранные,
- Д. не делятся по принадлежности.

35. Мобильность по видам

- А. вертикальная,
- Б. горизонтальная,
- В. параллельная,
- Г. вертикальная и горизонтальная.

36. Способность работников приспосабливаться меняющимся условиям производства называется

- А. человеческий капитал,
- Б. трудовая мобильность,
- В. нетрудовая мобильность,
- Г. мобильность.

37. Занятость может быть -

- А. первичная,
- Б. вторичная,
- В. официальная и неофициальная,
- Г. первичная и вторичная.

38. Труд работника у нескольких работодателей

- А. первичная занятость,
- Б. обычная занятость,
- В. вторичная занятость,
- Г. привычная занятость.

39. Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах:

- 1. Шульца
- 2. Ленина
- 3. Солоу
- 4. Фишера

40. Заработная плата - это:

- 1. вознаграждение за труд, которое назначается работнику в виде определенной суммы денег
- 2. форма материального вознаграждения за труд (часть стоимости, созданной и реализованной продукции, услуг), поступающего наемным работникам предприятий и учреждений
- 3. сумма жизненных благ, которые можно приобрести за номинальную плату при данном уровне цен на товары и услуги
- 4. минимальный уровень оплаты труда работников, соответствующий прожиточному минимуму

41. Определение какой экономической мобильности указано «потенциальная возможность перемещения работника между предприятиями разных отраслей»:

- 1. Секторальная
- 2. Отраслевая
- 3. Профессионально – квалификационная
- 4. Территориальная

42. Чистые инвестиции - это:

- 1. инвестиции на замену изношенного оборудования
- 2. инвестиции на расширение производства
- 3. валовые инвестиции за минусом амортизационных отчислений
- 4. амортизационные отчисления, направленные на воспроизводство основного капитала

43. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и :

1. первичный рынок труда
2. вторичный рынок труда
3. незавершенный рынок труда
- идеальный рынок труда

44. Нестандартные формы занятости -

1. работа неполный рабочий день
2. временная занятость
3. деление рабочих мест
4. все ответы верны

45. Вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве

1. глобальная
2. полная
3. продуктивная
4. рациональная

46. В какой системе оплаты труда зарплата состоит из оклада и премии? *

Бонусная система оплаты труда

1. Система оплаты труда на комиссионной основе
2. Бестарифная система оплаты труда
3. Система оплаты труда с групповым премированием
4. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

47. Самой распространенной системой оплаты труда является: * Бонусная система оплаты труда

1. Система оплаты труда на комиссионной основе
2. Повременная система оплаты труда
3. Система оплаты труда с групповым премированием
4. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

48. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?* Бонусная система оплаты труда

1. Сдельная система оплаты труда
2. Повременная система оплаты труда
3. Система оплаты труда с групповым премированием
4. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

49. Инвестиции -

- а) Вложение капитала с целью получения дохода
- б) Инвестиционная деятельность
- в) Гос-во и международная организация
- г) Юридическое или физическое лицо

50. Инвестор это -

- а) Участник
- б) Лицо принимающие решение, вложение собственных или заемных денежных средств.
- в) Покупатель
- г) Юрист

51. Инвестиции делятся по источникам:

- а) Собственные и привлечённые
- б) Собственные и несобственные
- в) Собственные и финансовые
- г) Собственные и инвестиционные

52. Финансовые вложения делятся на:

- а) Долгосрочные и краткосрочные
- б) Затраты и прибыль
- в) Объемы
- г) Краткосрочные займы

53. Что такое трудовая мобильность?

- а) Инвестиции в основной капитал
- б) Способность работников приспосабливаться к условиям производства, и смене трудовых функций и т.д
- в) Материальные обороты
- г) Капитал других лиц

54.Сфера рыночных отношений, где формируется спрос, предложение и труд, обеспечивается распределение труда и цены на различные виды трудовой деятельности, - это...

- а) рынок труда;
- б) человеческий капитал;
- в) человеческий труд;
- г) инвестиции;

55. Человеческий капитал - это ...

- а) обеспечение соединения нужной пропорции в каждой производственной единице и экономике в целом;
- б) накопленный людьми, запас знаний в результате их обучения и образования;

в) процесс приспособления организма к новым для него условиям функционирования;

г) краткая характеристика наиболее важных этапов процесса приема на работу нового сотрудника;

56. Какая из этих видов заработной платы существует?

а) неделанная;

б) предельная;

в) повременная;

г) временно выплаченная;

57. Инвестиции – это ...

а) вложение капитала с получением дохода;

б) вложение денежных средств материальных и иные ценности в ценные бумаги, гос. облигации и т.д.;

в) человеческий труд;

г) издержки;

58. финансовые вложения - это

а) экономическая рента

б) вложение денежных средств материальных и иные ценности в ценные бумаги, гос. облигации и т.д.;

в) вложения в финансы;

г) дополнительный доход населения;

59. Показателем трудовой мобильности, является ...

а) коэффициент оборота рабочей силы;

б) коэффициент найма рабочей силы;

в) заработная плата;

г) факторы производства;

60. «Ценой отказа» называется, ...

а) отказ от продажи;

б) Если цена падает ниже минимальной цены предложения, то собственники ресурса предпочтут либо предлагать его на других рынках, либо вообще воздержатся от продажи;

в) экономическая рента;

г) реальная цена ресурса;

61. Какой уровень мобильности не является определяющим фактором?

а) научно-технический прогресс;

б) изменения инфляций;

в) сумма коэффициента найма и выбытия раб.;

г) изменения в структуре экономике;

62. Что входит в нефинансовые активы?

- А. чеки.
- Б. патенты.
- В. акции.
- Г. облигации.

63. Участниками инвестиционной деятельности могут быть...

- А. все, кроме нетрудоспособных граждан.
- Б. только те, кто имеет собственное предприятие.
- В. физические и юридические лица, в том числе и иностранные, а также государства и международные организации.
- Г. граждане данного государства.

64. Какие бывают инвестиции по формам собственности?

- А. Государственные и частные.
- Б. внутренние и внешние.
- В. прямые и косвенные.
- Г. иерархические и линейные.

65. Что означает трудовая мобильность?

- А. перемещение работников внутри предприятия.
- Б. перемещение работников на рынке труда.
- В. готовность людей работать.
- Г. способность работников приспосабливаться к меняющимся условиям производства.

66. Виды мобильности?

- А. иерархическая.
- Б. секторальная.
- В. линейная.
- Г. косвенная.

67. Мобильность, с изменением статуса работника называется?

- А. горизонтальная.
- Б. внутрифирменная.
- В. вертикальная.
- Г. иерархическая.

68. Как определяется коэффициент рабочей силы?

- А. как сумма коэффициентов найма и выбытия работников на предприятии.
- Б. как сумма коэффициентов свободной рабочей силы и работающей на предприятии.

В. как произведение коэффициентов найма и выбытия работников на предприятии.

Г. как сумма коэффициентов найма на все предприятия подобного типа.

69. Что определяет изменения в профессионально квалификационной структуре занятости?

А. число работающих людей.

Б. число уволенных сотрудников за год.

В. движение рабочей силы по отраслям экономики.

Г. число людей, довольных своим трудом.

70. Что представляет собой неполная занятость?

А. занятость работников, труд которых является, при сложившейся экономической ситуации, излишним.

Б. занятость инвалидов.

В. занятость уволенных сотрудников.

Г. занятость беременных.

71. Что такое вторичная занятость?

А. второстепенная работа.

Б. занятость пенсионеров.

В. реакция рынка труда на кризисное состояние экономики.

Г. реакция труда на позитивное состояние экономики.

72. Виды занятости:

А. первичная и вторичная.

Б. основная и второстепенная.

В. горизонтальная и вертикальная.

Г. иерархическая и линейная.

73. Вид неполной занятости?

А. вынужденная.

Б. специальная.

В. второстепенная.

Г. итоговая.

74. Что такое неформальная занятость?

А. совмещение двух работ.

Б. занятость юридически неоформленными трудовыми отношениями.

В. занятость беременных женщин.

Г. занятость с неполным рабочим днем.

75. От какого фактора зависит быстрый поиск дополнительного заработка?

- А. от занятости на основной работе.
- Б. от наличия свободного времени.
- В. от уровня образования.
- Г. от состояния здоровья.

76. Какая из форм оплаты труда представляет собой оплату в зависимости от отработанного времени?

- 1. Сдельная
- 2. Повременная
- 3. Сдельно-премиальная
- 4. Бригадная

77. Важнейшую функцию рынка труда именуют -

- 1. Регулирующая
- 2. Социальная
- 3. Ценообразующая
- 4. Экономическая

78. Выберите единственное верное определение понятию «человеческий капитал»

- 1. Это один из факторов производства
- 2. Это накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования
- 3. Это вложение денежных средств с целью получения дохода
- 4. Это инвестиции в основной капитал

79. Кто может быть участником инвестиционной деятельности?

- 1. Физические и юридические лица , государство, международные организации
- 2. Только физические и юридические лица
- 3. Только государство
- 4. Только международные организации

80. По формам собственности инвестиции делятся на:

- 1. Собственные и привлеченные
- 2. Финансовые и нефинансовые
- 3. Отечественные, иностранные, государственные, частные
- 4. Краткосрочные и долгосрочные

81. Какой из нижеперечисленных вариантов ответа относится к видам экономической мобильности?

- 1. Вынужденная и иницируемая администрацией предприятия
- 2. Секторальная, отраслями, профессионально-квалификационная, территориальная
- 3. Горизонтальная и вертикальная

4. Первичная и вторичная

82. В какой из отраслей распространена неформальная занятость?

1. Услуговой
2. Промышленная
3. Торговая
4. Строительная

83. В какой структуре занятости определяет изменения движение рабочей силы по отраслям в экономике?

1. Отраслевая
2. Профессиональная
3. Неформальная
4. Вторичная

84. Какая из форм оплаты труда представляет собой оплату в зависимости от количества произведенной продукции.

1. Повременная
2. Сдельно-премиальная
3. Бригадная
4. Сдельная

85. Чем обусловлены характер и особенности протекания процессов на рынке труда?

1. Развитие экономики
2. Рост капиталовложений
3. Мобильность работников
4. Изменение конъюнктуры

86. Сдельная заработная плата -

А) это форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества произведённых им единиц продукции или выполненного объёма работ с учётом их качества, сложности и условий труда.

Б) официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

В) то количество денег, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

Г) определяется на основании тарифных ставок (окладов) и фонда отработанного рабочего времени. По повременной форме оплаты труда оплачивается труд инженеров, служащих и других рабочих повременщиков

Форма Бланка ответов

студент: ФИО _____ группа _____

1		23		45		67	
2		24		46		68	
3		25		47		69	
4		26		48		70	
5		27		49		71	
6		28		50		72	
7		29		51		73	
8		30		52		74	
9		31		53		75	
10		32		54		76	
11		33		55		77	
12		34		56		78	
13		35		57		79	
14		36		58		80	
15		37		59		81	
16		38		60		82	
17		39		61		83	
18		40		62		84	
19		41		63		85	
20		42		64		86	
21		43		65		Верно	
22		44		66		Неверно	
						%	
						Оценка	

У. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Трудовые ресурсы и затраты труда в Приморском крае. [2015] [Электронный ресурс] : статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики, Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю ; [ред. кол. : В. Ф. Шаповалов (пред.) и др.]. - Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:790068&theme=FEFU>

2. Социально-трудоуодные отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие : учебное пособие для вузов / [А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ;

Государственный университет управления. - Режим доступа:
<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:741505&theme=FEFU>

3. Экономика США: ресурсы, структура и динамика : учебник для вузов / [В. С. Васильев, А. В. Корнеев, Г. Б. Кочетков и др.] ; под ред. В. Б. Супяна; Институт США и Канады РАН.- Режим доступа:
<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:795283&theme=FEFU>

4. Инвестирование в человеческий капитал [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Максимова В.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 53 с.— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/10671.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие / Е.Н.Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М.Асалиева - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 88 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-004754-6 - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/413175>

6. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал [Электронный ресурс]: монография/ Гарафиев И.З.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016.— 208 с.— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/79517.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Инвестиции: Учебник / Шарп У.Ф., Александер Г.Д., Бэйли Д.В. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 1040 с.: 70x100 1/16. - (Университетский учебник. Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-002595-7 - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/551364>

8. Инвестиции : учебник : пер. с англ. / У.Ф. Шарп, Г.Д. Александер, Д.В. Бэйли. — М. : ИНФРА-М, 2018. — XII, 1028 с. — (Университетский учебник: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/939546>

9. Государство и трудовые ресурсы в России, конец XIX – конец XX столетий (историко-социальный анализ). Монография : монография / С.В. Богданов. — Москва : Русайнс, 2018. — 286 с. — ISBN 978-5-4365-2611-9 -

Режим доступа: <https://www.litres.ru/sergey-bogdanov-1219/gosudarstvo-i-trudovye-resursy-v-rossii-kone-36622843/>

Дополнительная литература
(печатные и электронные издания)

10. МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ И МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ // Пестерева Н.М., Янина Ю.В., Сахарова Л.А., Дюжева Е.Л., Пестерев М.С.//Москва, 2017. Режим доступа: https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=430824

11. Экономические ресурсы Приморского края / Л. А. Сахарова, С. Б. Бурханов ; Федеральное агентство по образованию, Дальневосточный гос. технический рыбохозяйственный ун-т. - Владивосток : Дальрыбвтуз, 2009. - 195 с. : ил., табл.; 20 см.; ISBN 978-5-88871-461-4 Экономика -- Российская Федерация -- Приморский край Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004375003>

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети
«Интернет»**

1. Всемирный банк – World Bank Group – www.worldbank.org
2. Международный банк реконструкции и развития (МБРР) – International Bank for Reconstruction and Development (IBRD) – www.worldbank.com
3. Международный валютный фонд (МВФ) – International Monetary Fund (IMF) – www.imf.org
4. Организация азиатско-тихоокеанского экономического сотрудничества – Asia-Pacific Economic Cooperation (АПЕС) – www.apecsec.org.sg
5. Правительство Российской Федерации – www.government.ru
6. Официальный сайт Президента Российской Федерации – www.kremlin.ru

7. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс].-

Режим доступа: www.nns.ru.

8. Российская национальная библиотека [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.nlr.ru.
9. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>
10. Официальный сайт Ассоциации российских банков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.arb.ru>.
11. Официальный сайт Базельского комитета по банковскому надзору [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bis.org/bcbs>
12. Официальный сайт государственной корпорации «Агентство по страхованию вкладов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.asv.org.ru>
13. Официальный сайт информационного агентства Интерфакс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.interfax.ru>
14. Официальный сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
15. Официальный сайт Федеральной резервной системы США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.federalreserve.gov>
16. Официальный сайт Центрального Банка Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru>.

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Справочно-правовая система «Гарант». Режим доступа: www.garant.ru
3. Справочная система «Кодекс». Режим доступа: <http://www.kodeks.ru/>
4. Программное обеспечение: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, лабораторные работы, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех лабораторных работ с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного курса дисциплины «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» освоить теоретический материал (20 баллов);

успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);

своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе

производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Бакалаврам следует уделить большое внимание планированию и организации времени при подготовке к практическим занятиям данной дисциплины (минимум 2 час. самостоятельной работы), так как самостоятельная работа является неотъемлемым атрибутом образовательного процесса. Все практические занятия сформированы таким образом, чтобы максимально комплексно изучить вопросы теории и практики современной банковской системы. Рекомендуется вести конспект каждой пройденной темы с дополнительной проработкой и изучением первоисточников и академической литературы.

Алгоритм изучения дисциплины

Алгоритм изучения данной дисциплины построен на сочетании трех обязательных компонент: лекции, практические занятия и самостоятельная работа. Именно эти три неотделимых компонента позволяют качественно и

полноценно усвоить изучаемый материал. Они неотделимы друг от друга и взаимосвязаны, поэтому бакалаврам следует внимательно относиться к каждой из обозначенных компонент и уделять их достаточно времени.

Рекомендации по работе с литературой

При работе с литературой по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» бакалаврам следует в обязательном порядке ознакомиться со всеми источниками в списке основной литературы. Следует вести рукописные конспекты по темам изучаемой дисциплины с обязательной проработкой первоисточников.

Кроме этого, рекомендуется обратиться к списку дополнительной литературы, которая позволит полноценно подготовиться к ряду практических занятий дисциплины.

Рекомендации по подготовке к экзамену:

В ходе подготовке к экзамену по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» бакалаврам рекомендуется изучить все предложенные вопросы в списке. Следует внимательно прочитать необходимые разделы первоисточников, при необходимости сформировать письменный рукописный конспект для подготовки к каждому конкретному вопросу. Кроме этого, желательно ознакомиться с современными примерами по вопросам теоретического материала курса, а также посмотреть свежие нормативные документы.

Экзаменационная оценка формируется в результате выполнения мероприятий рейтинг-плана.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

**Лекции
(54 часа, в том числе 32 часа с использованием методов
активного обучения)**

МОДУЛЬ 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ФИНАНСОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Раздел I. Стоимость денег во времени и дисконтный анализ денежных потоков (12/3 час., с использованием метода активного обучения – лекция-проблемная)

Тема 1. Концепция стоимости денег во времени (Time Value of Money, TVM) (4 час.)

Это вид лекции, в ходе которой преподаватель создает учебные проблемные ситуации и при активном участии слушателей не только дает им решения, но и раскрывает логику движения к этим решениям. В зависимости от сложности изучаемых материалов, каждая такая лекция должна включать рассмотрение двух, трех и более проблемных ситуаций. Каждая проблемная ситуация делится на несколько этапов действий преподавателя и обучаемых: постановка проблемного вопроса; формулировка учебной проблемы; выдвижение и анализ гипотезы разрешения проблемы; выбор лучшего варианта решения; включение выбранного варианта решения в имеющийся опыт.

Самое главное в лекции проблемного изложения – это определить и сформулировать учебную проблему, выявить противоречия и указать пути их разрешения. Эту работу преподаватель должен выполнять при подготовке проблемной лекции на основе тщательного анализа всего учебного материала, составляющего содержание его темы. По результатам проведенного анализа учебного материала преподаватель должен выделить положения для проблемного обучения, и на их основе определить и сформулировать проблемные ситуации, проблемные вопросы, а также учебные проблемы, решение которых приведет обучаемых к открытию тех положений, на базе которых они сформулированы.

Обязательным условием для успеха проблемной лекции является высокий интеллектуальный уровень слушателей, а также большое эмоциональное напряжение аудитории, которое преподаватель должен создавать и поддерживать в течение всего занятия.

На лекции преподаватель задает слушателям намеченный проблемный вопрос и управляет их деятельностью по разрешению возникшей проблемной

ситуации, не стремясь при этом к обязательному прохождению через все ее этапы. В зависимости от уровня подготовленности слушателей каждый намеченный вопрос преподаватель по ходу лекции может заменить на два, три и более вопроса, ответы на которые будут означать частичное продвижение к разрешению поставленной проблемы.

Проблемные лекции в учебном процессе целесообразно использовать для изучения наиболее сложных и важных тем, охватывающих своим содержанием небольшой объем учебного материала.

Концепцию стоимости денег во времени (TVM) можно объяснить следующим образом: деньги (валюта страны) сегодня стоят больше, чем такая же сумма, которую вы ожидаете получить в будущем. Существует, как минимум, три причины, по которым это утверждение правдиво. Первой причиной является то, что эти деньги вы можете инвестировать, получить проценты, и денег у вас в конце концов станет больше. Вторая причина заключается в следующем — покупательная способность денег со временем может упасть из-за инфляции. Третья — в получении денег в будущем нельзя быть до конца уверенным. Измерение стоимости денег во времени методом дисконтирования денежных потоков (discounted cash flow, DCF). Процесс перехода от приведенной (текущей) стоимости (present value) денег (PV) к будущей стоимости (future value) (FV). Будущая стоимость — это сумма, которой будут равняться инвестированные деньги к определенной дате с учетом начисления сложных процентов. Сложные проценты. Расчет будущей стоимости при разных сроках вклада и разных процентных ставках. Реинвестирование по разным процентным ставкам. Приведенная стоимость денег и дисконтирование. Правила инвестирования на основе дисконтирования денежных потоков. Инвестиции в собственность. Инвестиции в займы.

Тема 2. Множественные денежные потоки (4 час.)

В жизни человека существуют причины, когда необходимо принимать финансовые решения в разных направлениях: дальнейшее обучение, погашение

кредитов, другие виды инвестиций как гарантии последующих выплат...
Временные графики. Будущая стоимость нескольких денежных потоков.
Аннуитеты. Будущая стоимость аннуитета. Страхование жизни. Ипотечный кредит. Рента. Инвестирование в ценные бумаги. Амортизация кредитов.
Валютные курсы и стоимость денег во времени. Инфляция и анализ на основе дисконтирования денежных потоков. Инфляция и сбережения. Сбережения на обучение. Инфляция и инвестиционные решения.

Тема 3. Инвестиции в расширенном воспроизводстве (4 час.)

Коренная проблема экономики — создание условий для устойчивого экономического роста. Преодоление спада и переход к экономическому росту достигается увеличением инвестиций в экономику и улучшением использования имеющегося экономического потенциала. Решающее и долговременное значение при этом имеют существенное увеличение инвестиций и повышение их качества. Одним из факторов устойчивого экономического роста является трудовой ресурс. Качественный показатель данного фактора будет обозначен как человеческий капитал. Содержание инвестиций и их формы. Особенности инвестиционной деятельности и пути ее совершенствования. Механизмы. Инвестиционный климат. Источники финансирования инвестиционного процесса. Бюджет развития. Инвестиции в нефинансовые активы. Иностраные инвестиции и их формы. Регулирование привлечения иностранных инвестиций. Стимулирование иностранных инвестиций.

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни (12 час., с использованием метода активного обучения – лекция-дискуссия)

Метод – Дискуссия (от лат. discussio - рассмотрение, исследование)

Дискуссия предусматривает обсуждение какого - либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора,

близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относиться к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность.

Используемые в дискуссии средства должны признаваться всеми, кто принимает в ней участие. Употребление других средств недопустимо и ведет к прекращению дискуссии. Употребляемые в полемике средства не обязательно должны быть настолько нейтральными, чтобы с ними соглашались все участники. Каждая из полемизирующих сторон применяет те приемы, которые находит нужными для достижения победы.

Противоположная сторона в дискуссии именуется обычно "оппонентом". У каждого из участников дискуссии должны иметься определенные представления относительно обсуждаемого предмета. Однако итог дискуссии - не сумма имеющихся представлений, а нечто общее для разных представлений. Но это общее выступает уже не как чье-то частное мнение, а как более объективное суждение, поддерживаемое всеми участниками обсуждения или их большинством.

Дискуссия - одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания. Она позволяет лучше понять то, что не является в полной мере ясным и не нашло еще убедительного обоснования. В дискуссии снимается момент субъективности, убеждения одного человека или группы людей получают поддержку других и тем самым определенную обоснованность

Цель: Обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения.

Задачи:

- достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса

- формирование общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством
- достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии.

Тема 4. Комплексное финансовое планирование (4 час.)

Учет социального обеспечения. Вам 35 лет и до пенсии еще 20 лет, после выхода на которую вы собиретесь прожить еще 20 лет. Ваш нынешний доход составляет 300000 руб. в год и у вас пока что нет никаких сбережений. Упростив задачу можно не брать в счет инфляцию и ваш реальный заработок с учетом инфляции будет составлять 300000 руб., допуская, что темпы роста ваших доходов будут соответствовать уровню инфляции, а также не будем учитывать налоги. Сколько необходимо тратить на жизнь сейчас и сколько отложить на то время, когда вы выйдете на пенсию с учетом того, что стоимость жизни тоже будет расти? Составление сберегательного пенсионного плана. Поддержание постоянного уровня потребления.

Тема 5. Человеческий капитал (4 час.)

Человеческий капитал — накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования. Он предполагает определенные инвестиции в людей, в их образование. Более высокие затраты на образование материализуются в труде более высокой производительности, а ряд видов трудовой деятельности вообще недоступен без высокого уровня образованности. Все это является фактором более высокой оплаты труда лиц с образованием в обществе, развивающемся в стабильных условиях. В экономической теории приведенная стоимость дохода, полученная человеком за работу, выполняемую в течение будущего периода, называется человеческим капиталом (human capital), а постоянный уровень затрат на потребление, приведенная стоимость которого равна человеческому капиталу, - постоянным доходом (permanent income). По мере того как вы стареете, PV вашего оставшегося трудового дохода уменьшается и, таким образом, стоимость вашего человеческого капитала

постоянно падает до тех пор, пока не достигнет нуля к пенсионному возрастному порогу. Нобелевские премии за теории постоянного дохода, сбережений на протяжении жизненного цикла домохозяйства и человеческого капитала. Милтон Фридмен (Milton Friedman). Его вклад — теория о том, что постоянный, а не ежегодный доход, является определяющим фактором при оценке общих расходов на потребление. Он доказал, что сберегается гораздо большая часть постоянного дохода, нежели ежегодно. Франко Модильяни (Franco Modigliani) получил Нобелевскую премию в 1985 году за построение и развитие теории о сбережениях домохозяйств на протяжении их жизни (жизненного цикла домохозяйств). Его заслуга в преобразовании идеи в формальную модель, которую он затем развил в нескольких направлениях и выделил в четкую экономическую теорию. Гари Бекер (Gary Becker) получил Нобелевскую премию в 1992 году за расширение области применения микроэкономического анализа для исследования различных аспектов человеческого поведения. Наиболее значительный вклад был сделан им в теорию человеческого капитала. Теория человеческого капитала создала единую аналитическую структуру для изучения отдачи средств, вложенных в обучение и профподготовку. Подход с точки зрения человеческого капитала также помогает объяснить отличия между странами, вызванные присущей им структурой занятых в экономике. Действительно, различия в предложении человеческого капитала в различных странах значительно более весомы, чем различия в предложении реального капитала.

Тема 6. Временные графики образования человеческого капитала (4 час.)

Временные графики образования человеческого капитала и накоплений в пенсионном фонде, обусловленных пропорциями между заработной платой и сбережениями на графике показывают, что формирование пенсионного фонда начинается с нуля в возрасте 35 лет и его размер постепенно вырастает до наивысшей отметки к 55 годам. Затем накопленная сумма падает до нуля к 75 годам. Общее богатство человека, которое определяется как сумма человеческого капитала и пенсионных активов постоянно уменьшается в

промежутке между 35 и 75 годами. Человеческий капитал и постоянный доход как функция реальной процентной ставки. Чем выше процентная ставка, тем ниже стоимость человеческого капитала, но тем выше уровень постоянного дохода. Планы расходов на потребление на протяжении жизни — межвременное бюджетное ограничение (intertemporal budget constraint). Критерии количественной оценки благосостояния или удовлетворения своих потребностей — полезность (utility), максимизация полезности имеющихся у вас благ. Модель оптимизации (optimization model) для выбора финансового планирования.

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал (12 час. с использованием метода интерактивного обучения – Кейс-метод)

Кейс-метод – разбор конкретных ситуаций.

Ситуация (фр. – положение, обстановка), совокупность обстоятельств (внутренних и внешних), содержащая условия, противоречия, в которых развивается какая-либо деятельность индивида, группы, организации, требующая конкретного разрешения, но не имеющая мгновенного однозначного решения для выхода из создавшегося положения). Также этот метод в литературе называется *«Кейс-стади»*.

Метод анализа конкретных ситуаций насчитывает около 30 модификаций, одной из которых является *кейс-метод* (Case study). Это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций (от англ. case — «случай»). Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует

формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.

Ситуации бывают:

- *стандартная* (часто повторяющаяся ситуация при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же источники. Она может иметь как положительный, так и отрицательный характер);
- *критическая* (нетипичная ситуация, разрушающая первоначальные расчеты и планы, требующая радикального вмешательства);
- *экстремальная* (уникальная ситуация, не имеющая в прошлом аналогов, приводящая к негативным изменениям, полевые);
- *ситуации-оценки* (описание конкретного события и принятых мер и формулируется задача оценить причины, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер);
- *ситуации-иллюстрации* (на конкретном примере демонстрируются закономерности или механизмы социальных процессов, позитивная и негативная деятельность личностей и коллективов, эффективность использования методов и приемов работы, значение каких-либо факторов и условий),
- *кресельные, базовые и конкретные;*
- *ситуации-проблемы, ситуации-тренинги;*
- *классические, «живые» ситуации, разбор корреспонденции, действие по алгоритму.*

Источники ситуаций, применяемые на лекции: статистические данные, научные статьи, реальные события экономической жизни, ресурсы Интернет.

Требования к конкретной ситуации (КС):

- КС должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям обучающихся;

- желательно, чтобы ситуация отражала реальный, а не вымышленный профессиональный сюжет, в ней должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»;

- следует вести разработку кейсов на местном материале и «встраивать» их в текущий учебный процесс;

- ситуация должна отличаться «драматизмом» и проблемностью, выразительно определять «сердцевину» проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации;

- нужно, чтобы ситуация показывала как положительные (путь к успеху фирмы, организации), так и отрицательные примеры (причины неудач и пр.);

- КС должна быть по силам обучающимся, но в то же время не очень простой;

- ситуация должна быть описана интересно, простым и доходчивым языком (целесообразно приводить высказывания, диалоги участников ситуации);

- текст ситуационного упражнения не должен содержать подсказок относительно решения поставленной проблемы;

- ситуация должна также сопровождаться четкими инструкциями по работе с нею.

Вместо подготовленных текстов можно использовать аудио- или видеозаписи, газетные статьи, официальные документы или их подборки, рассказы, содержащие описания производственных ситуаций. Участники могут предложить и рассмотреть примеры из собственной практики.

При этом необходимо очень четко сформулировать задание, чтобы обучающиеся не поддались желанию пассивно воспринимать информацию.

Принципы построения конкретных ситуаций: проблемность, моделирование профессиональных ситуаций и их решений, коллективно-индивидуальная деятельность, диалогичность общения.

Анализ конкретной ситуации – деятельное исследование реальной или искусственно сконструированной ситуации для выявления проблем и причин,

вызвавших ее для оптимального и оперативного разрешения. Этот метод может использоваться как в процессе чтения лекций (возможны три уровня), так и как самостоятельное практическое занятие (классический вариант, свободный вариант, смешанный вариант).

Цель метода анализа конкретной ситуации метода — научить студентов анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий.

Стадии создания кейса:

- определение того раздела курса, которому посвящена ситуация;
- формулирование целей и задач;
- определение проблемной ситуации, формулировка проблемы;
- поиск необходимой информации;
- создание и описание ситуации.

Этапы работы с кейсом:

1. Этап введения в изучаемую проблему

Кейсы могут быть розданы каждому обучающемуся за день до занятий или на самом занятии. На ознакомление выделяется 5-7 мин. в зависимости от сложности кейса. Преподаватель начинает занятие с контроля знания обучающимися (слушателями) содержания кейса, например, спрашивает: «Сколько всего персонажей действует в данной ситуации?» или «Что является центральной проблемой данного кейса?». Далее участники задают руководителю вопросы с целью уточнения ситуации и получения дополнительной информации, которая фиксируется на доске для последующего обсуждения.

2. Анализ ситуации.

Каждый из участников или группа представляют свой вариант решения в виде устного доклада (регламент устанавливается).

3. Этап презентации.

Умение публично представить интеллектуальный продукт, хорошо его прорекламирровать, показать его достоинства и возможные направления эффективного использования, а также выстоять под шквалом критики представляется очень ценным интегральным качеством современного специалиста.

4. Этап общей дискуссии.

Как правило, во всех дискуссиях при обсуждении ситуационных упражнений формулируются четыре основных вопроса:

- Почему ситуация выглядит как дилемма?
- Кто принимал решения?
- Какие варианты решения он имел ввиду?
- Что ему надо было сделать?

5. Этап подведения итогов.

Преподаватель должен «раскрыть карты». Для кейсов, написанных на примере реальных конкретных ситуаций, это информация о том, как были решены проблемы, которые обсуждались слушателями, в реальной жизни. Для «кабинетных» кейсов важно обосновать версию преподавателя. Следует акцентировать внимание на том, что кейс может иметь и другие решения: «Жизнь богаче любой теории», а затем выделить лучшие решения и расставить акценты поощрительного характера (рейтинг успеваемости, призы, зарубежные стажировки).

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда (4 час., с использованием метода активного обучения – лекция-проблемная)

Это вид лекции, в ходе которой преподаватель создает учебные проблемные ситуации и при активном участии слушателей не только дает им решения, но и раскрывает логику движения к этим решениям. В зависимости от сложности изучаемых материалов, каждая такая лекция должна включать рассмотрение двух, трех и более проблемных ситуаций. Каждая проблемная ситуация делится на несколько этапов действий преподавателя и обучаемых: постановка проблемного

вопроса; формулировка учебной проблемы; выдвижение и анализ гипотезы разрешения проблемы; выбор лучшего варианта решения; включение выбранного варианта решения в имеющийся опыт.

Самое главное в лекции проблемного изложения – это определить и сформулировать учебную проблему, выявить противоречия и указать пути их разрешения. Эту работу преподаватель должен выполнять при подготовке проблемной лекции на основе тщательного анализа всего учебного материала, составляющего содержание его темы. По результатам проведенного анализа учебного материала преподаватель должен выделить положения для проблемного обучения, и на их основе определить и сформулировать проблемные ситуации, проблемные вопросы, а также учебные проблемы, решение которых приведет обучаемых к открытию тех положений, на базе которых они сформулированы.

Обязательным условием для успеха проблемной лекции является высокий интеллектуальный уровень слушателей, а также большое эмоциональное напряжение аудитории, которое преподаватель должен создавать и поддерживать в течение всего занятия.

На лекции преподаватель задает слушателям намеченный проблемный вопрос и управляет их деятельностью по разрешению возникшей проблемной ситуации, не стремясь при этом к обязательному прохождению через все ее этапы. В зависимости от уровня подготовленности слушателей каждый намеченный вопрос преподаватель по ходу лекции может заменить на два, три и более вопроса, ответы на которые будут означать частичное продвижение к разрешению поставленной проблемы.

Проблемные лекции в учебном процессе целесообразно использовать для изучения наиболее сложных и важных тем, охватывающих своим содержанием небольшой объем учебного материала.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПЛАНИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ТРУДОВЫЕ
РЕСУРСЫ АТР»**

Семинарские занятия (54 час., в том числе 36 часов с использованием методов интерактивного обучения)

Метод «Моделирование производственных процессов и ситуаций»

предусматривает имитацию реальных условий, конкретных специфических операций, моделирование соответствующего рабочего процесса, создание интерактивной модели и др.

Цель: эффективное решение проблемных ситуаций

Задачи:

- определение проблем, вызвавших ситуацию
- обсуждение предложенных путей решения проблем
- проверка предложенных путей решения проблем

Методика осуществления

Организационный этап.

Описание ситуации

Ситуаций может быть представлено несколько или одна.

Обсуждение ситуаций может организовываться как в малых группах, так и со всей аудиторией одновременно.

При работе в малых группах студенты делятся на несколько малых групп.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Подготовительный этап.

Каждая малая группа обсуждает предложенную ситуацию, решая задачи:

- определение проблем, вызвавших ситуацию
- обсуждение предложенных путей решения проблем

- проверка предложенных путей решения проблем

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по решению проблемной ситуации.

Основной этап – проведение обсуждения ситуации

Заслушиваются решения проблем, предлагаемые каждой малой группой.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых решений.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по данной ситуации.

Этап рефлексии – подведения итогов

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых ситуаций, осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению проблемных ситуаций, и эффективности предложенных путей решения.

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни (12 час.)

Метод интерактивного обучения - Коллективные решения творческих задач

Под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

Цель: найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги.

Методика осуществления

Организационный этап.

Подбор творческого задания, отвечающего следующим критериям:

- не имеет однозначного и односложного ответа или решения
- является практическим и полезным для учащихся
- связано с жизнью учащихся

- вызывает интерес у учащихся
- максимально служит целям обучения.

Если обучающиеся не привыкли работать творчески, то следует постепенно вводить сначала простые упражнения, а затем все более сложные задания.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Подготовительный этап.

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Основной этап – проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

Этап рефлексии – подведения итогов

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы (12 час.)

Метод интерактивного обучения – Метод проектов

В методе проектов студенты объединяются в небольшие группы и разрабатывают, например, программу социологического исследования на любую интересующую их проблематику или схему проведения эксперимента при лабораторном занятии. Эта аналитическая работа включает в себя несколько этапов, которые позволяют улучшить навыки логического мышления, максимально раскрывают творческие возможности студентов и стимулируют их к научно-исследовательской работе. Такая проектная деятельность, организованная подобным образом, имеет множество преимуществ.

Ярким примером организации самостоятельной работы является технология группового проектного обучения, которая реализуется не столько во время плановых занятий, но и стимулирует самостоятельную работу и взаимодействие исполнителей.

Понятие проект – замысел переустройства того или иного участка действительности, согласно определенным правилам.

В переводе с латинского «проект» означает «брошенный вперед».

Аналитическая работа включает в себя несколько этапов, которые позволяют:

- улучшить навыки логического мышления
- максимально раскрывают творческие возможности студентов
- стимулируют их к научно-исследовательской работе.

Проектная технология: стадии проекта

1. Организационно-подготовительная стадия – проблематизация, разработка проектного задания (выбор);
2. Разработка проекта (планирование);
3. Технологическая стадия;
4. Заключительная стадия (оформление результатов, общественная презентация, обсуждение, саморефлексия).

Проектный метод используется в рамках **группового проектного обучения**.

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда (4 час.)

Метод интерактивного обучения – Тренинг

Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Требования к проведению тренинга:

1. оптимальное количество участников тренинга 20-25 человек;
2. соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
3. обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;
4. проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» - правил работы группы; создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
5. вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
6. уважение чувств и мнений каждого участника; поощрение участников тренинга;

7. подведение участников преподавателем к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;
8. обеспечение преподавателем соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
9. обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
10. обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Цель тренинга: дать участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыки безопасного поведения.

Задачи:

- обеспечение активного вовлечения всех участников в процесс обучения;
- достижение наработки и развития требуемого навыка.

Этапы проведения тренинга:

Введение.

Этот этап может быть проведен в любой удобной форме, однако он задает тон последующей работы. Поэтому на этом этапе важно создать демократическую, располагающую атмосферу. Хорошо, если педагог-тренер скажет о своих ожиданиях и о пожеланиях относительно предстоящей работы. «Ввести» участников в работу можно с помощью вступительного слова, мультимедийной презентации и т.п.

Ожидания участников.

На этом этапе следует выяснить ожидания участников от семинара-тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди «по кругу».

Порядок проведения тренинга

После того, как все участники расскажут (напишут) о своих ожиданиях, преподаватель-тренер обязательно сообщает им порядок

проведения тренинга. Это делается независимо от того, какова продолжительность данного семинара-тренинга, сколько занятий он в себя включает. Следует обязательно выяснить, нет ли у участников вопросов.

Принятие правил работы группы («соглашения») – распределение обязанностей

Пункты «соглашения» необходимо записать на листе бумаги или доске. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. Необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что после голосования каждый из них несет ответственность за исполнение данного «соглашения».

Оценка уровня информированности группы

Одной из задач, стоящих перед преподавателем является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этой цели используется опросник или анкета, содержащие вопросы по теме тренинга.

Анкеты сохраняются до окончания всего тренинга, и затем уровень знаний, учащихса оценивается еще раз. Сравнивая результаты, интересно будет узнать, что изменилось в знаниях и навыках участников. Кроме того, можно будет сделать оценку эффективности тренинга.

Актуализация проблемы

Для выработки мотивации к изменению поведения следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого.

Обучение:

Преподаватель-тренер должен владеть психолого-педагогическими знаниями и умело применять их в учебном процессе, владеть методами получения, накопления и преподнесения информации участникам, влияния на их поведение и отношения.

Преподаватель-тренер должен знать цели и задачи, методы и способы обучения, источники информации, профилактические образовательные программы.

Необходимые условия для успешного обучения:

- готовность обучаемого учиться;
- применение различных форм и методов обучения;
- использование повторения для закрепления знаний;
- соответствие процесса обучения реальной жизненной ситуации;
- своевременность непредвзятой, адекватной оценки действий, обучаемых преподавателем- тренером.

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

1. информационный блок или предоставление теоретических знаний;
2. выработка практических навыков.

1. Информационный блок

Этот этап можно начать с ответов на вопросы из опросников, которые вызвали массовое затруднение. Основной материал может быть преподнесен в виде лекции, мультимедийной презентации. Затем на выбор преподавателя могут быть использованы различные методы интерактивного обучения: ролевые игры, дискуссии, приглашение визитера, работа в малых группах и т.д.

2. Выработка практических навыков.

Учитывая, что любые знания информационного, теоретического плана должны обязательно сочетаться с практическими умениями и навыками, необходимо вырабатывать эти навыки. С этой целью можно использовать ролевые игры, инсценировки, дискуссии, «мозговую атаку» и другие интерактивные формы работы в зависимости от условий.

Подведение итогов

Итоги подводятся в конце любого занятия, тренинга. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания.

Преподаватель может спросить участников семинара, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить, какие упражнения они выполняли, таким образом, закрепляя пройденный материал. Хорошо, если постоянно поощряются участники тренинга различными доступными способами: выражается устная или письменная благодарность, вручаются какие-то брошюры, буклеты, сувениры и т.п. Либо доверяют отличившимся наиболее ответственные задания.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» необходимы:

- Персональный компьютер с выходом в локальную сеть ДВФУ
- Управление мультимедиа через личный кабинет на платформе ДВФУ
- Экраны для демонстрации учебного материала.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

Школа экономики и менеджмента

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ОБУЧАЮЩИХСЯ
по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые
ресурсы АТР»
Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Форма подготовки очная

г. Владивосток
2015

**Перечень заданий для закрепления практических навыков по курсу
дисциплины
на выбор студента в рамках применения технологии индивидуальной
образовательной траектории**

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций, решения задач.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого студента и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы. Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

- 1. Составить тест по материалам избранной темы теоретического материала в рамках лекции в количестве 10 вопросов с не менее 4-х вариантов ответа на каждый вопрос:**

МОДУЛЬ 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ФИНАНСОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Тема 1. Концепция стоимости денег во времени (Time Value of Money, TVM)

Тема 2. Множественные денежные потоки

Тема 3. Инвестиции в расширенном воспроизводстве

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни

Тема 4. Комплексное финансовое планирование

Тема 5. Человеческий капитал

Тема 6. Временные графики образования человеческого капитала

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал

Тема 7. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в России

Тема 8. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в Евростране и США

Тема 9. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в странах СВА

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда

Тема 1. Содержание и особенности рынка труда

Тема 2. Спрос и предложение на рынке труда. Эластичность спроса и предложения

Раздел II. Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Отраслевая специализация регионов АТР

Тема 3. Показатели для исследований рынка трудовых ресурсов АТР. Структура населения. Статистика. Динамика показателей

Тема 4. Алгоритм анализа регионов АТР в разрезе исследования трудовых ресурсов

Раздел III. Рынок труда АТР

Тема 5. Трудовые ресурсы Китая. Динамика показателей рынка трудовых ресурсов

Тема 6. Трудовые ресурсы Вьетнама

Тема 7. Трудовые ресурсы Японии

Тема 8. Трудовые ресурсы Австралии. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР

Тема 9. Приморский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов

Тема 10. Трудовые ресурсы Северной Кореи. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР

Тема 11. Состав и структура рынка труда Южной Кореи

Тема 12. Состав и структура рынка труда Таиланда

Тема 13. Хабаровский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов

Тема 14. Транснациональные корпорации на рынке трудовых ресурсов АТР

Тема 15. Стратегии поведения транснациональных корпораций на рынке трудовых ресурсов АТР с учетом страновой специфики

2. Оформить презентацию по одному из ниже перечисленных вопросов избранной темы практического занятия с применением дополнительного материала, раскрывающим тему более полно и применением компетентностно-ориентированного подхода.

Рекомендации по оформлению презентации.

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 8 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора, учёная степень, учёное звание и должность руководителя (преподавателя);
- следующим слайдом должна быть постановка задачи;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
- последний слайд презентации – список используемых источников.

Занятие 1. Концепция стоимости денег во времени (Time Value of Money, TVM)

1. Трактовка и понимание концепции стоимости денег во времени (TVM).
2. Простые проценты (simple interest).

3. Сложные проценты (compound interest). Приведенная (текущая) стоимость (present value) PV. Будущая стоимость (future value) FV.
4. Коэффициент будущей стоимости (future value factor).
5. Правило 72 (rule of 72). Реинвестирование по разным процентным ставкам (ставка реинвестирования reinvestment rate).
6. Годовая процентная ставка (annual percentage rate APR). Действующая годовая процентная ставка (effective annual rate, EFF).
7. Приведенная стоимость денег и дисконтирование (discounted cash flow, DCF). Ставка дисконтирования. Таблицы коэффициентов приведенной стоимости.
8. Правила инвестирования на основе дисконтирования денежных потоков. Определение чистой приведенной стоимости (NPV). Альтернативная стоимость капитала (opportunity cost of capital).
9. Внутренняя ставка доходности (internal rate of return, IRR).

Занятие 2. Множественные денежные потоки

1. Инструмент анализа потоков наличности во времени — временной график (time line).
2. Будущая стоимость нескольких денежных потоков
3. Приведенная стоимость нескольких денежных потоков. Инвестирование в случае с множественными денежными потоками.
4. Аннуитет (рента annuity). Будущая стоимость аннуитета.
5. Ипотечный кредит.
6. Инвестирование в ценные бумаги. Расчет доходности.
7. Расчет приведенной стоимости: валютный аспект.
8. Инфляция и будущая стоимость. Реальная будущая стоимость (real future value).
9. Номинальная будущая стоимость (nominal future value).

Занятие 3. Инвестиции в расширенном воспроизводстве

1. Инвестиции и их виды.
2. Инвестиционная деятельность. Источники финансирования инвестиционного процесса.

3. Инвестиционная политика и ее инструменты.
4. Формы привлечения иностранных инвестиций.

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни

Занятие 4. Комплексное финансовое планирование

1. Составление сберегательного пенсионного плана.
2. Подход первый: целевая ставка замещения допенсинного дохода.
3. Подход второй: поддержание постоянного уровня потребления на пенсии.

Занятие 5. Человеческий капитал

1. Человеческий капитал (human capital).
2. Научные подходы в трактовании и анализе теории Человеческого капитала.

Занятие 6. Временные графики образования человеческого капитала

1. Временные графики образования человеческого капитала — пропорция между заработной платой и сбережениями.
2. Межвременное бюджетное ограничение (intertemporal budget constraint).
3. Полезность (utility) - максимизация имеющихся у вас благ.
4. Количественная модель выбора — модель оптимизации (optimization model).

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы

Занятие 7. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в России

1. Программы социального обеспечения в России в области пенсионного финансирования, медицины и образования.
2. Федеральные целевые программы, региональные и муниципальные в области социального обеспечения в России.
3. Система образования в России в ретроспективе образовательной реформы.
4. Законодательная и нормативная база.
5. Процедуры признания российских документов об образовании мировым сообществом. Нострификация. Апостилирование.

Занятие 8. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в Евроне и США

1. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в Германии.
2. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система во Франции.
3. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в Италии.
4. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в США.
5. Социальные государственные гарантии в области медицины и пенсионного обеспечения , а также образовательная система в Канаде.

Занятие 9. Образование и системы обязательного пенсионного и медицинского страхования в странах СВА

1. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Южной Корее.
2. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Китае.
3. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Японии.
4. Социальные гарантии и их обеспечение с участием государства, а также образование в Индии.

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда

Занятие 1. Содержание и особенности рынка труда

1. Рынок труда — пропорция между трудом и капиталом в каждой производственной единице с учетом типа экономической системы.
2. Функция рынка труда — ценообразующая. Заработная плата — денежная форма цены труда.

3. Виды и формы заработной платы как основной составляющей доходов населения (трудовых ресурсов).
4. Роль человеческого капитала в дифференциации заработной платы.

Занятие 2. Спрос и предложение на рынке труда. Эластичность спроса и предложения

1. Несоответствие спроса и предложения на рынке труда — безработица. Виды и формы безработицы и занятости.
2. Государственные гарантии и нормативная законодательная база России трудовых отношений граждан.

Раздел II. Динамика основных показателей формирующих качество трудовых ресурсов. Отраслевая специализация регионов АТР

Занятие 3. Показатели для исследований рынка трудовых ресурсов АТР

1. Мобильность рабочей силы на рынке труда в регионах АТР.
2. Деятельность государств на рынке труда по вопросам дискриминации и миграции рабочей силы.

Занятие 4. Алгоритм анализа регионов АТР в разрезе исследования трудовых ресурсов. Структура населения. Статистика. Динамика показателей

1. Критерии исследования рынка труда АТР. Индикаторы и статистика.
2. Показатели, влияющие на ситуацию на рынке труда в АТР: демографическая ситуация в регионе; квалификация трудовых ресурсов; уровень жизни; отраслевая специализация; ВРП.
3. Анализ основных показателей по статистическим данным по регионам АТР.

Раздел III. Рынок труда АТР

Занятие 5. Трудовые ресурсы Китая. Динамика показателей рынка трудовых ресурсов

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Китая с выявлением динамики.

Занятие 6. Трудовые ресурсы Вьетнама

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Вьетнама с выявлением динамики.

Занятие 7. Трудовые ресурсы Японии

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Японии с выявлением динамики.

Занятие 8. Трудовые ресурсы Австралии. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Австралии с выявлением динамики.

Занятие 9. Приморский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Приморского края с выявлением динамики.

Занятие 10. Трудовые ресурсы Северной Кореи. Миграционные процессы, формирующие общие тенденции на рынке труда АТР

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Северной Кореи с выявлением динамики.

Занятие 11. Состав и структура рынка труда Южной Кореи

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Южной Кореи с выявлением динамики.

Занятие 12. Состав и структура рынка труда Таиланда

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Таиланда с выявлением динамики.

Занятие 13. Хабаровский край. Статистические показатели демографии, занятости и доходов

1. Анализ статистических данных по критериям исследования рынка трудовых ресурсов Хабаровского края с выявлением динамики.

Занятие 14. Транснациональные корпорации на рынке трудовых ресурсов АТР

1. Транснациональные корпорации как форма как форма трансграничного перелива капитала, в том числе, в форме трудовых ресурсов.

Занятие 15. Стратегии поведения транснациональных корпораций на рынке трудовых ресурсов АТР с учетом страновой специфики

1. Специализация ТНК в АТР с учетом специфики регионов.

3. Оформить статью по избранной теме с применением дополнительного материала и соблюдением требований предполагая участие в конференции избранного статуса (любого уровня: вузовского, межвузовского, регионального, федерального или международного) с данной статьей в форме доклада. Размещение данной статьи на научно-популярном сайте (на выбор студента, например, www.конференции.ru).

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы – оформления статьи.

Оформление статьи зависит от требований, предъявляемых публикационным ресурсом (журнал, сайт и т.д.), которые необходимо соблюдать. Проект статьи необходимо согласовать с научным руководителем, которым в данный момент является преподаватель дисциплины, в рамках которой формируется статья.

Самостоятельная работа по оформлению кейса. Методические рекомендации.

Ситуация (фр. – положение, обстановка), совокупность обстоятельств (внутренних и внешних), содержащая условия, противоречия, в которых развивается какая-либо деятельность индивида, группы, организации, требующая конкретного разрешения, но не имеющая мгновенного однозначного решения для выхода из создавшегося положения). Также этот метод в литературе называется **«Кейс-стади»**.

Метод анализа конкретных ситуаций насчитывает около 30 модификаций, одной из которых является **кейс-метод** (Case study). Это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций (от англ. case — «случай»). Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем,

предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.

Ситуации бывают:

- *стандартная* (часто повторяющаяся ситуация при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же источники. Она может иметь как положительный, так и отрицательный характер);
- *критическая* (нетипичная ситуация, разрушающая первоначальные расчеты и планы, требующая радикального вмешательства);
- *экстремальная* (уникальная ситуация, не имеющая в прошлом аналогов, приводящая к негативным изменениям, полевые);
- *ситуации-оценки* (описание конкретного события и принятых мер и формулируется задача оценить причины, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер);
- *ситуации-иллюстрации* (на конкретном примере демонстрируются закономерности или механизмы социальных процессов, позитивная и негативная деятельность личностей и коллективов, эффективность использования методов и приемов работы, значение каких-либо факторов и условий),
- *кресельные, базовые и конкретные;*
- *ситуации-проблемы, ситуации-тренинги;*
- *классические, «живые» ситуации, разбор корреспонденции, действие по алгоритму.*

Источники ситуаций: художественная и публицистическая литература, статистические данные, научные статьи, реальные события местной жизни, Интернет.

Требования к конкретной ситуации (КС):

- КС должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям обучающихся;

- желательно, чтобы ситуация отражала реальный, а не вымышленный профессиональный сюжет, в ней должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»;

- следует вести разработку кейсов на местном материале и «встраивать» их в текущий учебный процесс;

- ситуация должна отличаться «драматизмом» и проблемностью, выразительно определять «сердцевину» проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации;

- нужно, чтобы ситуация показывала как положительные (путь к успеху фирмы, организации), так и отрицательные примеры (причины неудач и пр.);

- КС должна быть по силам обучающимся, но в то же время не очень простой;

- ситуация должна быть описана интересно, простым и доходчивым языком (целесообразно приводить высказывания, диалоги участников ситуации);

- текст ситуационного упражнения не должен содержать подсказок относительно решения поставленной проблемы;

- ситуация должна также сопровождаться четкими инструкциями по работе с нею.

Вместо подготовленных текстов можно использовать аудио- или видеозаписи, газетные статьи, официальные документы или их подборки, рассказы, содержащие описания производственных ситуаций. Участники могут предложить и рассмотреть примеры из собственной практики.

При этом необходимо очень четко сформулировать задание, чтобы обучающиеся не поддались желанию пассивно воспринимать информацию.

Принципы построения конкретных ситуаций: проблемность, моделирование профессиональных ситуаций и их решений, коллективно-индивидуальная деятельность, диалогичность общения.

Анализ конкретной ситуации – деятельное исследование реальной или искусственно сконструированной ситуации для выявления проблем и причин, вызвавших ее для оптимального и оперативного разрешения. Этот метод может использоваться как в процессе чтения лекций (возможны три уровня), так и как самостоятельное практическое занятие (классический вариант, свободный вариант, смешанный вариант).

Цель метода анализа конкретной ситуации метода — научить студентов анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий.

Стадии создания кейса:

- определение того раздела курса, которому посвящена ситуация;
- формулирование целей и задач;
- определение проблемной ситуации, формулировка проблемы;
- поиск необходимой информации;
- создание и описание ситуации.

6. Анализ ситуации.

Каждый из участников или группа представляют свой вариант решения в виде устного доклада (регламент устанавливается).

7. Этап презентации.

Умение публично представить интеллектуальный продукт, хорошо его прорекламировать, показать его достоинства и возможные направления эффективного использования, а также выстоять под шквалом критики

представляется очень ценным интегральным качеством современного специалиста.

8. Этап общей дискуссии.

Как правило, во всех дискуссиях при обсуждении ситуационных упражнений формулируются четыре основных вопроса:

- Почему ситуация выглядит как дилемма?
- Кто принимал решения?
- Какие варианты решения он имел ввиду?
- Что ему надо было сделать?

9. Этап подведения итогов.

Преподаватель должен «раскрыть карты». Для кейсов, написанных на примере реальных конкретных ситуаций, это информация о том, как были решены проблемы, которые обсуждались слушателями, в реальной жизни. Для «кабинетных» кейсов важно обосновать версию преподавателя. Следует акцентировать внимание на том, что кейс может иметь и другие решения: «Жизнь богаче любой теории», а затем выделить лучшие решения и расставить акценты поощрительного характера (рейтинг успеваемости, призы, зарубежные стажировки).

В методе «кейс-стади» может быть использован мозговой штурм, когда группа зашла в тупик и затрудняется принять решение.

4. Оформить кейс по одному из разделов избранного модуля на выбор студента:

МОДУЛЬ 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ФИНАНСОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Раздел I. Стоимость денег во времени и дисконтный анализ денежных потоков

Раздел II. Модель сбережений на протяжении жизни

Раздел III. Учет социального обеспечения в планировании инвестиций в человеческий капитал. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы

МОДУЛЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АТР

Раздел I. Формирование рынка труда

Раздел II. Динамика основных показателей, формирующих качество трудовых ресурсов. Отраслевая специализация регионов АТР

Раздел III. Рынок труда АТР

5. Оформить портфолио с применением дополнительного информативного материала, раскрывающим тему практического занятия более полно с применением компетентностно-ориентированного подхода.

Методические рекомендации по оформлению портфолио.

К интерактивным методам относится оформление портфолио в режиме **презентации с использованием различных вспомогательных средств:** доски, книг, видео, слайдов, постеров, компьютеров и т.п., с последующим обсуждением материалов.

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация и визуализация изучаемого содержания на лекции.

Перед презентацией необходимо поставить перед обучаемыми несколько (3-5) ключевых вопросов. Можно останавливать презентацию на заранее намеченных позициях и проводить дискуссию. По окончании презентации

необходимо обязательно совместно со студентами подвести итоги и озвучить извлеченные выводы.

6. Самостоятельная работа по подготовке к проведению деловой игры.

Методические рекомендации по проведению деловой игры.

Характеристики: имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

Цель: формирование профессиональных компетенций в условиях имитации реальных условий, при отработке конкретных специфических операций, моделировании соответствующего рабочего процесса.

Подготовительный этап.

Разработка сценария, плана, общего описания игры, содержание инструктажа по ролям, разработка творческих заданий, связанных с будущей профессией, технологией производственных процессов, подготовка материального обеспечения.

Ввод в игру

Постановка проблемы, цели, знакомство с правилами, регламентом, распределение ролей, формирование групп, консультации

Студенты делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер выполняет функционал роли, занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Этап проведения

Групповая работа над заданием, межгрупповая дискуссия, защита результатов, работа экспертов

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию, с учетом предложенной роли.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

Этап анализа и обобщения

Выводы из игры, анализ результатов, рефлексия, оценка и самооценка, обобщение, рекомендации.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий с учетом предложенных ролей, и эффективности предложенных путей решения.

Деловая игра: Разработка стратегии по выходу Транснациональной корпорации на рынок АТР.

Участники выбирают базовый регион АТР (страну, край) и разрабатывают стратегию с учетом базового звена в концепции - «Инвестиции в человеческий капитал в созданной ТНК» для успешного выхода на рынок.

Презентация разработанной стратегии с ее анализом плюсов и минусов и учетом региональных особенностей рынка.

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по достижению цели:

освоение курса дисциплины «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР»

1. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени это-.....

5. -номинальная заработная плата
6. -реальная заработная плата
7. -повременная заработная плата
8. -человеческий капитал

2. Затраты на покупку дополнительной единицы ресурса- предельные факторные издержки:

5. равны его цене
6. не равны его цене
7. это два разных показателя, не имеющих общего смысла
8. затраты раны спросу.

3. Чем определяется уровень оплаты труда?

5. факторами, которые не имеют отношения к производительности труда,
6. факторами, которые не имеют отношения к условиям, территориальной удаленности от центра, исторический элемент,
7. уровнем производительности, зависит о объема произведенного общественного продукта,
8. факторами социально-культурного элемента

4. Денежная форма цены труда это:

5. Затраты
6. Заработная плата
7. Спрос
8. Предложение

5. ...- сумма денег получаемая работником за определенное время работы и результаты труда.

- 5. Реальная з.п
- 6. Номинальная з.п
- 7. Повременная з.п
- 8. Поштучная з.п

6. Чем определяется уровень оплаты труда?

- 5. Уровнем производительности.
- 6. Уровнем производства.
- 7. Количеством отработанного времени.
- 8. Качеством продукции.

7. Как называется сумма денег, получаемая работодателем за определенное время или результат труда?

- 5. Повременная заработная плата
- 6. Реальная заработная плата
- 7. Номинальная заработная плата
- 8. Сдельная заработная плата

8. Важнейшая функция труда:

- 5. Информационная
- 6. Ценообразующая
- 7. Распределительная
- 8. Структурная

9. Что является предметом купли-продажи на рынке труда?

- 5. человек;
- 6. труд;
- 7. способность человека к труду;
- 8. товары и услуги.

10. Награда за труд работника, выраженная в денежном эквиваленте:

- 5. з/плата
- 6. грант

7. грамота

8. чек

11. Чем определяется уровень оплаты труда?

5. Уровень образованности

6. Уровень производительности

7. Степень квалификации

8. Стаж работы

12. Что такое человеческий капитал?

5. накопленный людьми капитал, в результате их обучения.

6. накопленный людьми запас средств.

7. Накопленный людьми запас знаний, в результате их обучения и образования.

8. Накопленный людьми капитал, в результате трудовой деятельности

13. Величина рыночного спроса на продукт будет зависеть от _____ данного продукта и ресурсов-заменителей.

5. Кривой спроса

6. Эластичности спроса

7. Эластичности предложения

8. Кривой предложения

14. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени это?

5. Поштучная заработная плата

6. Номинальная заработная плата

7. Повременная заработная плата

8. Реальная заработная плата

15. Определите о чем идет речь: любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников это:

5. Интенсивность труда

6. Дискриминация

7. Разница между запасами фактора производства и его предложением на рынке

8. Инвестиции в человеческий капитал

16. Что приводит спрос и предложение в состояние равновесия?

5. -изменение заработной платы
6. -изменения заработной платы и количества труда
7. -изменения количества труда
8. -увеличение заработной платы

17. Какой функции заработной платы не существует?

5. распределительной;
6. воспроизводственной;
7. информационной;
8. стимулирующей.

18. Что такое Предельный продукт ресурса MP? (кратко, т.е.определение не полностью)

5. единица затрат
6. часть общего произведённого продукта
7. Последний произведённый продукт
8. это дополнительное количество произведённой продукции

19. От чего зависит сдельная форма оплаты труда?

5. От количества отработанного времени
6. От количества произведенной продукции
7. От стажа работы
8. От университета, в котором получено образование

20. Прибыль=...

5. Выручка – Издержки
6. Издержки – Выручка
7. Выручка – Заработная плата
8. Заработная плата - Издержки

21. Какая функция не относится к функциям рынка труда?

5. Ценообразующая
6. Информационная
7. Распределительная
8. Воспроизводительная

22. Что означает это определение: любой ресурс должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме не будет равен предельным издержкам на наем ресурса.

- правило найма ресурсов,
- правило предельного продукта,
- правило факторных издержек,
- свой вариант.

23. Спрос фирмы на ресурс определяется равенством:

5. $MP_2 = W/P$
6. $PH = W$
7. $MC = VR$
8. $WP = L$

24. Важнейшая функция рынка труда?

5. распределительная
6. функциональная
7. ценообразующая
8. Все перечисленные ответы верные.

25. Какая функция предполагает, что заработная плата должна быть достойной, для того, чтобы удовлетворить потребности работников и членов их семей?

5. Воспроизводительная
6. Стимулирующая
7. Распределительная
8. Потребительская

26. «При каждом уровне заработной платы выбирают такую комбинацию потребления и досуга, которые максимизирует его полезность» - это является задачей

- 5. продавца
- 6. директора
- 7. п.1 и 2
- 8. потребителя

27. Когда прибыль достигает максимума?

- 5. когда спрос равен предложению
- 6. Когда спрос равен 0
- 7. когда предложение равно 0
- 8. Когда прирост прибыли равен 0

28. Простая заработанная плата в соответствии с тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени – это

- 5. Повременная
- 6. Номинальная
- 7. Сдельная
- 8. Реальная

29. Один из видов заработной платы-

- 5. Одинарная
- 6. Часовая
- 7. Повременная
- 8. Определенная

30. Уровень производительности определяется?

- 5. Уровнем оплаты;
- 6. Человеческий капитал;
- 7. Заработной платой;
- 8. Соотношением оплаты;

31. Как называется заработная плата, оплата труда которой зависит от продолжительности отработанного времени?

5. сдельная
6. повременная
7. номинальная
8. реальная

32. Предельный продукт обозначается:

5. MP
6. MD
7. PM
8. W

33. Назначение институтов рынка труда -

5. регламентируют отношения между субъектами рынка труда и деятельностью его инфраструктуры
6. формируют спрос и предложение
7. регулируют уровень безработицы
8. определяют размер з/п работников

34. $(P \cdot MPL) - W$: формула ...?

5. прибыль
6. выручка
7. издержки
8. заработная плата

35. Какая функция предполагает, что заработная плата должна быть достойной, для того, чтобы удовлетворить потребности работников и членов их семей?

5. Воспроизводительная
6. Стимулирующая
7. Распределительная
8. Потребительская

36. Человеческий капитал это

5. накопленный людьми денежный запас

6. совокупность инвестиций в человека (нельзя считать правильным ответом, поскольку это одна из составляющих, и не является исчерпывающим ответом)

7. уровень заработной платы

8. накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования

37. Какой максимальный объем выпуска может быть получен при каждой комбинации ресурсов, показывает:

– производственная функция

– работодательная функция

– Сумма доходов

– Сумма расходов

38. Какие издержки продавцов ресурсов определяют минимальную цену, по которой данный ресурс может быть предложен на данном отраслевом рынке?

5. Альтернативные издержки

6. Маржинальные издержки

7. Постоянные издержки

8. Совокупные издержки

39. Любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников, называют..

5. Ограничением

6. Угнетением

7. Риском

8. Дискриминацией

40. К чему приводит изменение заработной платы и количества труда

5. Состояние равновесия

6. Дисбаланс

7. Без изменений

8. Стимулирование работы работника

41. Как найти прибыль?

5. Прибыль = Издержки – Выручка
6. Прибыль = Заработная плата - Издержки
7. Прибыль = Выручка – Заработная плата
8. Прибыль = Выручка – Издержки

42. Какая из функций относится к функциям заработной платы?

5. стимулирующая
6. селективная
7. размещающая
8. воспроизводственная

43. Любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников, называют

5. Барьер входа;
6. Дискриминация;
7. Секвестирование;
8. Рестрикция;

44. Субъекты рынка труда:

5. служба занятости и служба профессиональной ориентации
6. работодатели и фонд занятости
7. рекламные фирмы и работодатели
8. работодатели, работники, а также лица, ищущие работу

45. Взаимозависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса его цена на разных рынках

5. выравнивается
6. падает
7. растет
8. остаётся неизменной

46. От чего зависит сдельная форма оплаты труда?

5. От количества отработанного времени
6. От количества произведенной продукции
7. От стажа работы

8. От университета, в котором получено образование

47. Эластичность спроса по цене показывает:

5. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении дохода на 1%

6. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении предложения на 1%

7. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении цены на 1%

8. на сколько процентов изменится величина спроса при изменении объёма продаж на 1%

48. Дискриминация на рынке труда означает:

5. Несправедливость и повышение эффективности

6. Несправедливость и снижение эффективности

7. Повышение эффективности

8. Несправедливость

49. Превышение получаемых доходов над альтернативными издержками образуют...

5. Экономическую ренту владельцев ресурса

6. Экономический дефицит

7. Экономический профицит

8. Экономическую прибыль

50. Существует ли разница между совокупными запасами фактора производства и его предложением на рынке?

1. не существует

2. существует

3. разница есть, но она не существенна

4. правильных ответов нет

51. Фактор, влияющий на работников разных отраслей-

5. Исторический элемент

6. Экономика

7. Отношение работника к труду
8. Страна проживания

52. Что не учитывается в модели предложения труда?

5. предложение;
6. спрос;
7. время;
8. заработная плата;

53. Чем определяется уровень оплаты труда?

5. уровнем производительности
6. качеством производительности
7. качеством продукции
8. количеством выпущенной продукции

54. Взаимозависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса его цены на различных рынках выравниваются. Если первоначально на двух отраслевых рынках труда из-за различия в спросе на труд установилась разная заработная плата, то рабочие из второй отрасли будут переходить в первую. В результате, кривая предложения на втором рынке будет смещаться влево, а на первом:

5. Вверх;
6. Вниз;
7. Вправо;
8. Не смещается;

55. Экономическая рента-это

5. добавочный доход, получаемый предпринимателем сверх определённой прибыли на затраченные труд и капитал

6. форма имущественного договора или соглашения, по которому собственник передаёт арендатору право пользования и исключительного владения имуществом на определенное время при условии уплаты арендной платы

7. общественные отношения, возникающие между субъектами экономических отношений по поводу движения стоимости

8. хозяйственные операции за промежуток времени, приведшие к увеличению имущества/имущественных прав или уменьшению источника формирования имущества, которые учитываются на рассматриваемом счёте.

56. ...-мера эффективности труда.

5. производительность труда
6. наличная производительность труда
7. эффективность труда
8. интенсивность труда

57. Как называют любые ограничения для свободного входа в отрасль новых работников?

5. Деструкция
6. Аккредитация
7. Дискриминацией
8. Доминирование

58. Формула $P \cdot MP(L) = W$ позволяет определить:

5. - реальную цену ресурса
6. - спрос фирмы на ресурс
7. - количество ресурсов
8. - издержки производства

59. Накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования?

5. Человеческий капитал
6. Человеческий опыт
7. Человеческий потенциал
8. Человеческая продуктивность

60. Сумма денег, получаемая работником за определенное время или результат труда -это

5. Повременная заработная плата
6. Номинальная заработанная плата
7. Реальная заработанная плата
8. Сдельная заработанная плата

61. Главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития – это

5. Опыт
6. Знания
7. Человеческий капитал
8. Человеческий труд

62. Предельный продукт ресурса – это

5. Дополнительное количество произведенной продукции
6. Снижение количества произведенной продукции
7. Стабилизация количества произведенной продукции
8. Использование трудовых ресурсов

63. Накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования.

5. Опыт;
6. Человеческий капитал;
7. Навыки;
8. Интеллект;

64. Чему равна заработная плата?

5. экономическому эффекту
6. придельному продукту труда
7. показателю рентабельности
8. производительности труда

65. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени, это:

5. Повременная з/п;
6. Сдельная з/п;

7. Номинальная з/п;
8. Реальная з/п;

66. Превышение полученных доходов над альтернативными издержками образует ...

6. владельцев ресурсов.
7. экономическую ренту
8. рынок предложения
9. рынок спроса
10. начальный капитал

67. Функции заработной платы:

5. распределительная
6. структурная
7. производственная
8. резервная

68. Какое утверждение является верным:

5. взвимо­зависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках выравниваются.

6. взвимо­зависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках уменьшаются.

7. взвимо­зависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках увеличиваются.

8. взвимо­зависимость рынков ресурсов приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса, его цены на различных рынках остаются неизменными.

69. Денежная форма цены труда при прочих равных условиях, она равна предельному продукту труда, это:

5. Оклад

6. Премия
7. Заработная плата
8. Субвенции

70. Эластичность спроса- это

5. Повышение цены и понижение спроса
6. Повышение цены и повышение спроса
7. Понижение цены и понижение спроса
8. Понижение цены и повышение спроса

71. Что приводит к тому, что при достаточной мобильности ресурса его цены на различных рынках выравниваются?

5. отсутствие взаимозависимости рынков ресурсов
6. взаимозависимость рынков ресурсов
7. дискриминация одного рынка над другим
8. отсутствие конкуренции рынков ресурсов

72. Сумма денег, получаемая работником за определенное время работы и результаты труда.

5. Повременная з/п;
6. Сдельная з/п;
7. Номинальная з/п;
8. Реальная з/п;

73. Какой функции заработной платы не существует?

1. распределительной
2. воспроизводительной
3. информационной
4. стимулирующей

74. Значение информационной функции рынка труда -

5. устанавливает размер з/п
6. субъектам рынка представляется объективная информация об уровнях спроса и предложения
7. распределение рабочей силы по местам

8. обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей

75. ...- денежная форма оплаты труда.

5. Заработная плата

6. Условия труда

7. Тарифная система

8. Человеческий капитал

76. Как называется оплата труда в зависимости от количества произведенной продукции?

1. Повременная заработная плата

2. Номинальная заработная плата

3. Сдельная заработная плата

4. Реальная заработная плата

77. Правило найма ресурсов:

1. любой ресурс должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме будет равен предельным издержкам на нем ресурса

2. любой ресурс должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме не будет равен предельным издержкам на нем ресурса

3. каждый ресурс не должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме будет равен предельным издержкам на наем ресурса

4. любой ресурс не должен наниматься до тех пор, пока предельный продукт в денежной форме будет равен предельным издержкам на наем ресурса

78. Заработная плата бывает:

6. повременная, сдельная

7. повременная, аккордно-сдельная

8. номинальная, реальная

9. повременная, сдельная, номинальная, реальная

10. все ответы верны

79. Значение информационной функции рынка труда:

5. устанавливает размер з/платы

6. субъектам рынка предоставляется объективная информация об уровнях спроса и предложения

7. распределение рабочей силы по местам

8. обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей

80. Что является предметом купли – продажи на рынке труда?

5. человек

6. труд

7. способность человека к труду

8. товары и услуги

81. От чего зависит уровень оплаты труда?

5. ВВП

6. НТП

7. ВНП

8. ВОП

82. Важнейшая функция труда?

5. социально-контролирующая

6. продуктивная

7. ценообразующая

8. социально-экономическая

83. В модели предложения труда не учитывается....

5. спрос

6. предложение

7. заработная плата

8. время

84. Продолжите: «Экономическая рента образует

5. оплату труда в зависимости от продолжительности отработанного времени

6. оплату труда в зависимости от количества произведенной продукции

7. превышение получаемых доходов над альтернативными издержками

8. все варианты неверны

Форма Бланка ответов

студент: ФИО _____ группа _____

1		23		45		67	
2		24		46		68	
3		25		47		69	
4		26		48		70	
5		27		49		71	
6		28		50		72	
7		29		51		73	
8		30		52		74	
9		31		53		75	
10		32		54		76	
11		33		55		77	
12		34		56		78	
13		35		57		79	
14		36		58		80	
15		37		59		81	
16		38		60		82	
17		39		61		83	
18		40		62		84	
19		41		63		Верно	
20		42		64		Неверно	
21		43		65		%	
22		44		66		Оценка	

**Перечень вопросов для итогового контроля
Вопросы к экзамену, проводимого в форме теста**

«Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР»

1. Что является главной целью инвестирования?

- а) получение прибыли
- б) увеличение ценности фирмы
- в) создание положительного имиджа
- г) возвращение собственных средств

2. Что из перечисленного ниже можно отнести к инвестициям?

- а) станки, оборудования
- б) предметы антиквариата, драгоценные камни, коллекционные марки
- в) товарный знак, деловая репутация
- г) ничего из перечисленного

3. Инвестиции в человеческий капитал – это финансовые вложения в?

- а) затраты на заработную плату
- б) обучение, подготовку, переподготовку, повышения квалификации работников
- в) образование, здравоохранения, развитие трудовой мобильности, повышения качества рабочей силы
- г) ничего не подходит

4. Занятость населения РФ для граждан является?

- а) обязательной
- б) принудительной
- в) вынужденной
- г) добровольной

5. Работник устраивается на дополнительную работу с заключением трудового договора. Эта форма занятости -

- а) стандартная
- б) вторичная
- в) теневая
- г) полная

6. Мобильность рабочей силы представляет собой:

- а) социально-профессиональное продвижение работников;
- б) территориальное перемещение работников;
- в) миграцию населения;
- г) социально-профессиональную и территориальную мобильность.

7. Что стимулирует сделанная оплата труда?

- а) интенсификацию
- б) экстенсификацию труда
- в) выполнению своих обязанностей с наибольшей ответственностью
- г) производительность

8. Человеческий капитал – накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и...

- а) документов
- б) образования
- в) трудовой деятельности
- г) нет вариантов

9. Вторичная занятость – это реакция рынка труда на...

- а) падение официального курса валюты
- б) инфляцию
- в) кризисное состояние экономики
- г) высокий уровень жизни в стране

10. Инвестиции в человеческий капитал осуществляет и получает от них доход:

- а) фирма;
- б) государство;
- в) сам человек;
- г) фирма, государство и сам человек

11. Рынок труда – это

- а. хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления.
- б. сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение на труд, обеспечивается распределение труда и определяются цены на различные виды трудовой деятельности
- с. целесообразная деятельность человека, направленная на приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей; на превращение материальных и интеллектуальных ресурсов в нужный для личного или общественного потребления продукт, на производство товаров и услуг
- д. это совокупность физических и духовных способностей человека

12. Оплата труда в зависимости от количества произведённой продукции определяется как

- а. сдельная
- б. повременная
- с. аккордная
- д. окладная

13. Вложения в образование новых производственных факторов с целью получения дохода – это

- а. финансы
- б. деньги
- с. проценты
- д. инвестиции

14. Финансовые вложения, срок погашения которых превышает один год

- а. медленные
- б. долгосрочные
- с. краткосрочные
- д. долгие

15. Трудовая мобильность – это

- a. прекращение трудовых отношений между работником и работодателем
- b. перемещение людей, работников, связанное, преимущественным образом, с изменением места жительства и места работы
- c. способность работников приспосабливаться к меняющимся условиям производства, смене трудовых функций, мест предложения труда, готовность к повышению квалификации, освоению новых профессий, а также совокупность реальных процессов перемещения трудовых ресурсов в экономическом и географическом пространстве
- d. добровольное или вынужденное переселение в другую страну для постоянного или временного (на длительный срок) проживания или работы

16. Участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми – это

- a. рутина
- b. занятость
- c. труд
- d. деятельность

17. Наличие в стране, регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы – это

- a. безделица
- b. незанятость
- c. невезение
- d. неполная занятость

18. Перемещение в организации по должности на более высокий уровень является мобильностью

- a. вертикальной
- b. иерархичной
- c. горизонтальной
- d. высокой

19. Заработная плата – это

- a. разность между имущественным состоянием предприятия на конец и начало отчетного периода.
- b. денежные средства или материальные ценности, полученные государством, физическим или юридическим лицом в результате какой-либо деятельности за определённый период времени
- c. денежная форма цены труда
- d. платежная система, которая позволяет: оплачивать различные товары и услуги

20. Человеческий капитал – это

- a. заготовленное для будущего пользования какое-нибудь количество материала, вещества, предметов
- b. накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования
- c. специальное приспособление для хранения и накопления знаний и навыков
- d. тайник, место хранения знаний

21. Что такое сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение на труд?

- A. человеческий капитал,
- B. финансы,
- B. рынок труда,

Г. инвестиции.

22. Какой национальный ресурс реализуется через рынок труда?

- А. вложение,
- Б. инвестиции,
- В. капитал,
- Г. труд.

23. Чьей задачей является обеспечение соединения труда и капитала в каждой производственной единице и экономике в целом?

- А. человеческого капитала,
- Б. финансов,
- В. инвестиций,
- Г. рынка труда.

24. Виды заработной платы?

- А. повременная и сдельная,
- Б. естественная и неестественная,
- В. реальная и виртуальная,
- Г. формальная и неформальная.

25. Что такое запас знаний, в результате обучения и образования, предполагающий определенные инвестиции?

- А. вложения,
- Б. кредит,
- В. человеческий капитал,
- Г. рынок труда.

26. Оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени?

- А. формальная,
- Б. виртуальная,
- В. сдельная,
- Г. повременная.

27. Мера труда -

- А. ценные бумаги,
- Б. труд,
- В. время,
- Г. проценты.

28. Основной период времени по ставке заработной платы для цены труда?

- А. за 1 час,
- Б. за восемь часов,
- В. за одну минуту,
- Г. за месяц.

29. Оплата труда за количество произведенной продукции это -

- А. сделная,
- Б. постоянная,
- В. реальная,
- Г. повременная.

30. Результат установки заработной платы?

- А. труд и время,
- Б. сила и качество,
- В. труд и результат,
- Г. спрос и предложение.

31. Вложение капитала с целью получения дохода?

- А. инвестиции,
- Б. зарплата,
- В. премия,
- Г. кредит.

32. Потенциальные участники инвестиционной деятельности?

- А. физические лица,
- Б. юридические лица,
- В. физические и юридические лица,
- Г. денежные фонды.

33. Категории инвестиционных вложений?

- А. собственные,
- Б. привлеченные,
- В. собственные и привлеченные,
- Г. нет таких.

34. По принадлежности инвестиционные вложения могут быть

- А. отечественные и иностранные,
- В. отечественные,
- Г. иностранные,
- Д. не делятся по принадлежности.

35. Мобильность по видам

- А. вертикальная,
- Б. горизонтальная,
- В. параллельная,
- Г. вертикальная и горизонтальная.

36. Способность работников приспосабливаться меняющимся условиям производства называется

- А. человеческий капитал,
- Б. трудовая мобильность,
- В. нетрудовая мобильность,
- Г. мобильность.

37. Занятость может быть -

- А. первичная,
- Б. вторичная,
- В. официальная и неофициальная,

Г. первичная и вторичная.

38. Труд работника у нескольких работодателей

- А. первичная занятость,
- Б. обычная занятость,
- В. вторичная занятость,
- Г. привычная занятость.

39. Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах:

1. Шульца

- 2. Ленина
- 3. Солоу
- 4. Фишера

40. Заработная плата - это:

- 1. вознаграждение за труд, которое назначается работнику в виде определенной суммы денег
- 2. форма материального вознаграждения за труд (часть стоимости, созданной и реализованной продукции, услуг), поступающего наемным работникам предприятий и учреждений
- 3. сумма жизненных благ, которые можно приобрести за номинальную плату при данном уровне цен на товары и услуги
- 4. минимальный уровень оплаты труда работников, соответствующий прожиточному минимуму

41. Определение какой экономической мобильности указано «потенциальная возможность перемещения работника между предприятиями разных отраслей»:

- 1. Секторальная
- 2. Отраслевая
- 3. Профессионально – квалификационная
- 4. Территориальная

42. Чистые инвестиции - это:

- 3. инвестиции на замену изношенного оборудования
- 4. инвестиции на расширение производства
- 3. валовые инвестиции за минусом амортизационных отчислений
- 4. амортизационные отчисления, направленные на воспроизводство основного капитала

43. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и :

- 1. первичный рынок труда
- 2. вторичный рынок труда
- 3. незавершенный рынок труда
- идеальный рынок труда

44. Нестандартные формы занятости -

- 5. работа неполный рабочий день
- 6. временная занятость
- 7. деление рабочих мест
- 8. все ответы верны

45. Вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве

1. глобальная
2. полная
3. продуктивная
4. рациональная

46. В какой системе оплаты труда зарплата состоит из оклада и премии? * Бонусная система оплаты труда

1. Система оплаты труда на комиссионной основе
2. Бестарифная система оплаты труда
3. Система оплаты труда с групповым премированием
4. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

47. Самой распространенной системой оплаты труда является: * Бонусная система оплаты труда

1. Система оплаты труда на комиссионной основе
2. Повременная система оплаты труда
3. Система оплаты труда с групповым премированием
4. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

48. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?* Бонусная система оплаты труда

1. Сдельная система оплаты труда
2. Повременная система оплаты труда
3. Система оплаты труда с групповым премированием
4. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

49. Инвестиции -

- а) Вложение капитала с целью получения дохода
- б) Инвестиционная деятельность
- в) Гос-во и международная организация
- г) Юридическое или физическое лицо

50. Инвестор это -

- а) Участник
- б) Лицо принимающие решение, вложение собственных или заемных денежных средств.
- в) Покупатель
- г) Юрист

51. Инвестиции делятся по источникам:

- а) Собственные и привлечённые
- б) Собственные и несобственные
- в) Собственные и финансовые
- г) Собственные и инвестиционные

52. Финансовые вложения делятся на:

- а) Долгосрочные и краткосрочные
- б) Затраты и прибыль
- в) Объемы
- г) Краткосрочные займы

53. Что такое трудовая мобильность?

- а) Инвестиции в основной капитал
- б) Способность работников приспосабливаться к условиям производства, и смене трудовых функций и т.д
- в) Материальные обороты
- г) Капитал других лиц

54. Сфера рыночных отношений, где формируется спрос, предложение и труд, обеспечивается распределение труда и цены на различные виды трудовой деятельности, - это...

- а) рынок труда;
- б) человеческий капитал;
- в) человеческий труд;
- г) инвестиции;

55. Человеческий капитал - это ...

- а) обеспечение соединения нужной пропорции в каждой производственной единице и экономике в целом;
- б) накопленный людьми, запас знаний в результате их обучения и образования;
- в) процесс приспособления организма к новым для него условиям функционирования;
- г) краткая характеристика наиболее важных этапов процесса приема на работу нового сотрудника;

56. Какая из этих видов заработной платы существует?

- а) неделанная;
- б) предельная;
- в) повременная;
- г) временно выплаченная;

57. Инвестиции – это ...

- а) вложение капитала с получением дохода;
- б) вложение денежных средств материальных и иные ценности в ценные бумаги, гос. облигации и т.д.;
- в) человеческий труд;
- г) издержки;

58. финансовые вложения - это

- а) экономическая рента
- б) вложение денежных средств материальных и иные ценности в ценные бумаги, гос. облигации и т.д.;
- в) вложения в финансы;
- г) дополнительный доход населения;

59. Показателем трудовой мобильности, является ...

- а) коэффициент оборота рабочей силы;
- б) коэффициент найма рабочей силы;
- в) заработная плата;
- г) факторы производства;

60. «Ценой отказа» называется, ...

- а) отказ от продажи;
- б) Если цена падает ниже минимальной цены предложения, то собственники ресурса предпочтут либо предлагать его на других рынках, либо вообще воздержатся от продажи;

- в) экономическая рента;
- г) реальная цена ресурса;

61. Какой уровень мобильности не является определяющим фактором?

- а) научно-технический прогресс;
- б) изменения инфляций;
- в) сумма коэффициента найма и выбытия раб.;
- г) изменения в структуре экономике;

62. Что входит в нефинансовые активы?

- А. чеки.
- Б. патенты.
- В. акции.
- Г. облигации.

63. Участниками инвестиционной деятельности могут быть...

- А. все, кроме нетрудоспособных граждан.
- Б. только те, кто имеет собственное предприятие.
- В. физические и юридические лица, в том числе и иностранные, а также государства и международные организации.
- Г. граждане данного государства.

64. Какие бывают инвестиции по формам собственности?

- А. Государственные и частные.
- Б. внутренние и внешние.
- В. прямые и косвенные.
- Г. иерархические и линейные.

65. Что означает трудовая мобильность?

- А. перемещение работников внутри предприятия.
- Б. перемещение работников на рынке труда.
- В. готовность людей работать.
- Г. способность работников приспосабливаться к меняющимся условиям производства.

66. Виды мобильности?

- А. иерархическая.
- Б. секторальная.
- В. линейная.
- Г. косвенная.

67. Мобильность, с изменением статуса работника называется?

- А. горизонтальная.
- Б. внутрифирменная.
- В. вертикальная.
- Г. иерархическая.

68. Как определяется коэффициент рабочей силы?

- А. как сумма коэффициентов найма и выбытия работников на предприятии.
- Б. как сумма коэффициентов свободной рабочей силы и работающей на предприятии.
- В. как произведение коэффициентов найма и выбытия работников на предприятии.
- Г. как сумма коэффициентов найма на все предприятия подобного типа.

69. Что определяет изменения в профессионально квалификационной структуре занятости?

- А. число работающих людей.
- Б. число уволенных сотрудников за год.
- В. движение рабочей силы по отраслям экономики.
- Г. число людей, довольных своим трудом.

70. Что представляет собой неполная занятость?

- А. занятость работников, труд которых является, при сложившейся экономической ситуации, излишним.
- Б. занятость инвалидов.
- В. занятость уволенных сотрудников.
- Г. занятость беременных.

71. Что такое вторичная занятость?

- А. второстепенная работа.
- Б. занятость пенсионеров.
- В. реакция рынка труда на кризисное состояние экономики.
- Г. реакция труда на позитивное состояние экономики.

72. Виды занятости:

- А. первичная и вторичная.
- Б. основная и второстепенная.
- В. горизонтальная и вертикальная.
- Г. иерархическая и линейная.

73. Вид неполной занятости?

- А. вынужденная.
- Б. специальная.
- В. второстепенная.
- Г. итоговая.

74. Что такое неформальная занятость?

- А. совмещение двух работ.
- Б. занятость юридически неоформленными трудовыми отношениями.
- В. занятость беременных женщин.
- Г. занятость с неполным рабочим днем.

75. От какого фактора зависит быстрый поиск дополнительного заработка?

- А. от занятости на основной работе.
- Б. от наличия свободного времени.
- В. от уровня образования.
- Г. от состояния здоровья.

76. Какая из форм оплаты труда представляет собой оплату в зависимости от отработанного времени?

- 1. Сдельная
- 2. Повременная
- 3. Сдельно-премиальная
- 4. Бригадная

77. Важнейшую функцию рынка труда именуют -.

- 1. Регулирующая

2. Социальная
3. Ценообразующая
4. Экономическая

78. Выберите единственное верное определение понятию «человеческий капитал»

1. Это один из факторов производства
2. Это накопленный людьми запас знаний в результате их обучения и образования
3. Это вложение денежных средств с целью получения дохода
4. Это инвестиции в основной капитал

79. Кто может быть участником инвестиционной деятельности?

1. Физические и юридические лица , государство, международные организации
2. Только физические и юридические лица
3. Только государство
4. Только международные организации

80. По формам собственности инвестиции делятся на:

1. Собственные и привлеченные
2. Финансовые и нефинансовые
3. Отечественные, иностранные, государственные, частные
4. Краткосрочные и долгосрочные

81. Какой из нижеперечисленных вариантов ответа относится к видам экономической мобильности?

1. Вынужденная и иницируемая администрацией предприятия
2. Секторальная, отраслями, профессионально-квалификационная, территориальная
3. Горизонтальная и вертикальная
4. Первичная и вторичная

82. В какой из отраслей распространена неформальная занятость?

1. Услоговой
2. Промышленная
3. Торговая
4. Строительная

83. В какой структуре занятости определяет изменения движение рабочей силы по отраслям в экономике?

1. Отраслевая
2. Профессиональная
3. Неформальная
4. Вторичная

84. Какая из форм оплаты труда представляет собой оплату в зависимости от количества произведенной продукции.

1. Повременная
2. Сдельно-премиальная
3. Бригадная
4. Сдельная

85. Чем обусловлены характер и особенности протекания процессов на рынке труда?

1. Развитие экономики
2. Рост капиталовложений
3. Мобильность работников
4. Изменение конъюнктуры

86. Сдельная заработная плата -

А) это форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества произведённых им единиц продукции или выполненного объёма работ с учётом их качества, сложности и условий труда.

Б) официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

В) то количество денег, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

Г) определяется на основании тарифных ставок (окладов) и фонда отработанного рабочего времени. По повременной форме оплаты труда оплачивается труд инженеров, служащих и других рабочих повременщиков

Форма Бланка ответов

студент: ФИО _____ группа _____

1		23		45		67	
2		24		46		68	
3		25		47		69	
4		26		48		70	
5		27		49		71	
6		28		50		72	
7		29		51		73	
8		30		52		74	
9		31		53		75	
10		32		54		76	
11		33		55		77	
12		34		56		78	
13		35		57		79	
14		36		58		80	
15		37		59		81	
16		38		60		82	
17		39		61		83	
18		40		62		84	
19		41		63		85	
20		42		64		86	
21		43		65		Верно	
22		44		66		Неверно	
						%	
						Оценка	

Контроль результатов освоения материала по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР» у студентов достигается выполнением рейтинг-плана дисциплины. Рейтинг-план

дисциплины предусматривает соотношение видов учебной деятельности студента с присвоением весового коэффициента, выраженному в % по каждому виду выполненного задания. Все виды учебных заданий представлены в материалах для практических работ в РУПД (II. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА) и в МАТЕРИАЛАХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.

Соотношение видов учебной деятельности студента, учитываемых в рейтинговой оценке по дисциплине «Планирование инвестиций в человеческий капитал и трудовые ресурсы АТР»

№ п/п	Виды учебной деятельности студента	Весовой коэффициент, %
1	ставить тест по материалам избранной темы теоретического материала в рамках лекции в количестве 10 вопросов с не менее 4-х вариантов ответа на каждый вопрос	10
2	Оформить презентацию по одному из ниже перечисленных вопросов избранной темы практического занятия с применением дополнительного материала, раскрывающим тему более полно и применением компетентностно-ориентированного подхода (материалы для самостоятельной работы).	10
3	Оформить статью по избранной теме с применением дополнительного материала и соблюдением требований предполагая участие в конференции избранного статуса (любого уровня: вузовского, межвузовского, регионального, федерального или международного) с данной статьей в форме доклада. Размещение данной статьи на научно-популярном сайте (на выбор студента, например, www.конференции.ru).	40
4	Оформить кейс по одному из разделов избранного модуля на выбор студента:	10
5	Оформить портфолио с применением дополнительного информативного материала, раскрывающим тему практического занятия более полно с применением компетентностно-ориентированного подхода.	10
6	Участие в деловой игре: Разработка стратегии по выходу Транснациональной корпорации на рынок АТР. Участники выбирают базовый регион АТР (страну, край) и разрабатывают стратегию с учетом базового звена в концепции - «Инвестиции в человеческий капитал в созданной ТНК» для успешного выхода на рынок. Презентация разработанной стратегии с ее анализом плюсов и минусов и учетом региональных особенностей рынка	20

Студент, набравший по результатам выполнения рейтинг-плана 70%, допускается к промежуточному (зачет) или итоговому (экзамен) контролю.

Рейтин ведется в течение учебного семестра. Результат промежуточного или итогового контроля учитывается отдельно.

Все результаты контроля заносятся в систему WebRate ДВФУ.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы:

Баллы (рейтингово й оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100- 85	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал конкретной темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
84-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по дисциплине.

Оценка выставляется на основании совокупного рейтингового балла:

86 – 100 баллов – отлично;

76 – 85 балла – хорошо;

61 – 75 баллов – удовлетворительно.