

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ  
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.В.18 Экономика труда**

**Направление подготовки 38.03.01 Экономика**

**Профиль подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

**Квалификация выпускника бакалавр**

## **1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

**ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность**

**Знать:**

Этап 1: современные формы и принципы организации трудовой деятельности

Этап 2: виды организационно-управленческих решений и методы их принятия

**Уметь:**

Этап 1: формулировать организационно-управленческие решения в сфере труда

Этап 2: разрабатывать организационно-управленческие решения в сфере труда с учетом возможных социально-экономических последствий принимаемых решений

**Владеть:**

Этап 1: владеть способами организационно-управленческих решений в сфере труда

Этап 2: владеть методами оценки экономической и социальной эффективности принимаемых решений

**ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов**

**Знать:**

Этап 1: понятия, категории и инструменты, характеризующие экономику труда

Этап 2: типовые методики и действующую нормативно-правовую базу в сфере экономики труда

**Уметь:**

Этап 1: использовать источники экономической, социальной и управленческой информации

Этап 2: рассчитывать на основе базовых (типовых) методик социально-экономические и экономические показатели по труду

**Владеть:**

Этап 1: владеть специальной терминологией и лексикой дисциплины; современными методами сбора и обработки экономических и социальных данных

Этап 2: владеть навыками и способами расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда

## **2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Знать: современные формы и принципы организации трудовой деятельности Уметь: формулировать организационно-управленческие решения в сфере труда Владеть: владеть способами организационно-	устный опрос, письменный опрос, тестирование

		управленческих решений в сфере труда	
ПК-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Знать: понятия, категории и инструменты, характеризующие экономику труда Уметь: использовать источники экономической, социальной и управленческой информации Владеть: владеть специальной терминологией и лексикой дисциплины; современными методами сбора и обработки экономических и социальных данных	устный опрос, письменный опрос, тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Процедура оценивания
		1	2	3
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Знать: виды организационно-управленческих решений и методы их принятия Уметь: разрабатывать организационно-управленческие решения в сфере труда с учетом возможных социально-экономических последствий принимаемых решений Владеть: владеть методами оценки экономической и социальной эффективности принимаемых решений		устный опрос, письменный опрос, тестирование, зачет
ПК-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Знать: типовые методики и действующую нормативно-правовую базу в сфере экономики труда Уметь: рассчитывать на основе базовых (типовых) методик социально-экономические и экономические показатели по труду Владеть: владеть навыками и способами расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих		устный опрос, письменный опрос, тестирование, зачет

		субъектов в области использования труда	
--	--	--	--

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует шкалы оценивания соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Шкалы оценивания и описание шкал оценивания представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3 – Шкалы оценивания**

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A – (5+)</b>	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B – (5)</b>	хорошо – (4)	
[70;85)	<b>C – (4)</b>	удовлетворительно – (3)	
[60;70)	<b>D – (3+)</b>	неудовлетворительно – (2)	
[50;60)	<b>E – (3)</b>		незачтено
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>		
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>		

**Таблица 4 - Описание шкал оценивания**

ECTS	Критерии оценивания	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>отлично</b> (зачтено)
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо</b> (зачтено)

<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>удовлетворительно но (зачтено)</b>
<b>E</b>	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	<b>удовлетворительно (незачтено)</b>
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>

**Таблица 5 – Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах**

Этапы формирования компетенций	Формирование оценки						
	незачтено		зачтено				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично			
	<b>F(2)</b>	<b>FX(2+)</b>	<b>E(3)*</b>	<b>D(3+)</b>	<b>C(4)</b>	<b>B(5)</b>	<b>A(5+)</b>
	[0;33,3)	[33,3;50)	[50;60)	[60;70)	[70;85)	[85;95)	[95;100)
	Этап-1	0-16,5	16,5-25,0	25,0-30,0	30,0-35,0	35,0-42,5	42,5-47,5
Этап 2	0-33,3	33,3-50	50-60	60-70	70-85	85-95	95-100

**4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

**Таблица 6 - ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 1**

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: современные формы и принципы организации трудовой деятельности	<p>1. Для улучшения организации труда применяется принцип:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) комплексности;</li> <li>б) гуманности;</li> <li>в) синхронности;</li> <li>г) оптимальности;</li> <li>д) научности.</li> </ul> <p>2. Общее разделение труда – это разделение внутри:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) страны;</li> <li>б) округа;</li> <li>в) отрасли;</li> <li>г) региона;</li> <li>д) предприятия.</li> </ul> <p>3. Разделение труда обуславливает деление работников по:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) специальностям;</li> <li>б) профессиям;</li> <li>в) профессиям и специальностям;</li> <li>г) специальностям и квалификациям;</li> <li>д) квалификациям и профессиям.</li> </ul>
Уметь: формулировать организационно-управленческие решения в сфере труда	<p>4. Назовите основные типы структур управления предприятием.</p> <p>5. Назовите пять наиболее важных (по вашему мнению) мотивов для следующих лиц: лично себя; квалифицированного рабочего; неквалифицированного рабочего; служащего (врача, юриста). Проанализировать эффективность различного рода мотивов.</p> <p>6. Назвать три основных стиля руководства и их разновидности.</p>
Навыки: владеть способами организационно-управленческих решений в сфере труда	<p>7. Существуют два подхода к принятию управленческих решений: групповой и индивидуальный, каждый имеет как преимущества, так и недостатки. Обоснуйте индивидуальный и коллективный подходы к принятию решений. Объясните, кто несет ответственность за решение в случае коллективного принятия решения.</p> <p>8. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако, из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.</p> <p>9. Выберите, какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений,</li> </ul>

	<p>выбор наилучшего из вариантов.</p> <p>б) Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.</p> <p>в) Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.</p> <p>г) Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.</p> <p>д) Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.</p>
--	---

**Таблица 7 - ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 2**

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: виды организационно-управленческих решений и методы их принятия	<p>1. Какая бригада производит продукцию нескольких видов:</p> <p>а) узкоспециализированная;</p> <p>б) специализированная;</p> <p>в) отраслевая;</p> <p>г) межотраслевая;</p> <p>д) многоотраслевая.</p> <p>2. Первичным трудовым коллективом в сельском хозяйстве является:</p> <p>а) бригада;</p> <p>б) звено;</p> <p>в) колхоз;</p> <p>г) отделение;</p> <p>д) ферма.</p> <p>3. Сумма основного и вспомогательного времени называется:</p> <p>а) производительное;</p> <p>б) суммарное;</p> <p>в) проектируемое;</p> <p>г) плановое;</p> <p>д) оперативным.</p>
Уметь: разрабатывать организационно-управленческие решения в сфере труда с учетом возможных социально-экономических последствий	<p>4. Разработать программу применения принципов и методов управления (экономических, административных и социально-психологических) в процессе управления производственной бригадой (коллективом). Оформить программу в виде списка или «древа целей».</p> <p>5. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт</p>

	<p>принимаемых решений</p> <p>работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, что следует предпринять в отношении к кандидату?</p> <p>6. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?</p>																								
Навыки: владеть методами оценки экономической и социальной эффективности принимаемых решений	<p>7. Сформулируйте принципы, на которых основывается рациональная организация труда.</p> <p>8. На основании показателей таблицы определите выработку на одного работника. Примените различные методы ее измерения.</p> <table border="1" data-bbox="563 640 1467 1066"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>Ед. изм.</th> <th>Отчет</th> <th>Факт</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Объем продукции</td> <td>млн руб.</td> <td>1570</td> <td>1800</td> </tr> <tr> <td>Среднесписочная численность работников</td> <td>чел.</td> <td>230</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td>Фонд рабочего времени работника</td> <td>ч</td> <td>1940</td> <td>1940</td> </tr> <tr> <td>Трудоемкость производственной программы</td> <td>чел.-ч</td> <td>446200</td> <td>511364</td> </tr> <tr> <td>Количество изделий</td> <td>шт.</td> <td>700</td> <td>803</td> </tr> </tbody> </table> <p>9. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня (полная) 8 ч, урочная 7,98 ч. Одним среднесписочным рабочим за месяц отработано 18,9 дня. Календарный фонд рабочего времени 36 тыс. чел.-дней.</p> <p>Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество фактически отработанных человеко-дней и человеко- часов всего, в т.ч. сверхурочно;</li> <li>- общее число целодневных простоев и всех неявок.</li> </ul> <p>Обоснуйте ответы.</p>	Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт	Объем продукции	млн руб.	1570	1800	Среднесписочная численность работников	чел.	230	235	Фонд рабочего времени работника	ч	1940	1940	Трудоемкость производственной программы	чел.-ч	446200	511364	Количество изделий	шт.	700	803
Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт																						
Объем продукции	млн руб.	1570	1800																						
Среднесписочная численность работников	чел.	230	235																						
Фонд рабочего времени работника	ч	1940	1940																						
Трудоемкость производственной программы	чел.-ч	446200	511364																						
Количество изделий	шт.	700	803																						

**Таблица 8 - ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 1**

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: понятия, категории и инструменты, характеризующие экономику труда	<p>1. Субъектами рынка труда являются:</p> <p>а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;</p> <p>б) спрос и предложение рабочей силы;</p> <p>в) занятые и безработные;</p> <p>г) рабочая сила;</p> <p>д) персонал предприятия.</p>

	<p>2. Уровень безработицы, при котором достигается умеренная стабильность заработной платы и цен, называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>сезонной;</li> <li>структурной;</li> <li>естественной;</li> <li>вынужденной;</li> <li>добровольной.</li> </ol> <p>3. Показатель производительности труда характеризует:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>объем выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда;</li> <li>затраты физической и нервно-психической энергии человека в единицу затрат времени;</li> <li>объем материальных затрат на единицу продукции;</li> <li>выход годной продукции на единицу материальных затрат;</li> <li>объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.</li> </ol>												
Уметь: использовать источники экономической, социальной и управлеченческой информации	<p>4. По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>Отчет</th> <th>План</th> <th>Факт</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Выпуск продукции, тыс. руб.</td> <td>122000</td> <td>125000</td> <td>132000</td> </tr> <tr> <td>Среднегодовая численность работников, чел.</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table> <p>5. С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить задачи на определение на начало и конец года: численности населения, численности трудовых ресурсов, численности населения в трудоспособном возрасте, перспективной численности населения и численности трудовых ресурсов.</p> <p>6. С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить расчетные задачи на определение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количества пенсионеров по любым основаниям и размеров установленных пенсий, выплаченных пенсий;</li> <li>- динамики использования ВВП на социальные трансферты за последние 3 года.</li> </ul>	Показатели	Отчет	План	Факт	Выпуск продукции, тыс. руб.	122000	125000	132000	Среднегодовая численность работников, чел.	30	30	28
Показатели	Отчет	План	Факт										
Выпуск продукции, тыс. руб.	122000	125000	132000										
Среднегодовая численность работников, чел.	30	30	28										
Навыки: владеть специальной терминологией и лексикой дисциплины; современными методами сбора и обработки экономических и социальных данных	<p>7. Поясните, как называется система отношений, обеспечивающих постоянное воспроизведение трудовых ресурсов и их рациональное использование.</p> <p>8. Назовите тип рынка труда, ориентирующийся на географическое и профессиональное движение рабочей силы между отраслями, регионами, предприятиями.</p> <p>9. Перечислите методические приемы аудита в социально-трудовой сфере.</p>												

**Таблица 9 - ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 2**

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности				
Знать: типовые методики и действующую нормативно-правовую базу в сфере экономики труда	<p>1. Какой метод нормирования труда является научно-обоснованным:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) аналитический;</li> <li>б) статистический;</li> <li>в) практический;</li> <li>г) суммарный;</li> <li>д) сравнительный.</li> </ul> <p>2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) коллективный договор;</li> <li>б) трудовое соглашение;</li> <li>в) социальное партнерство;</li> <li>г) сделка;</li> <li>д) учредительный договор.</li> </ul> <p>3. Каковы основные документы, отражающие кадровую политику предприятия?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Устав предприятия;</li> <li>б) Гражданский кодекс;</li> <li>в) коллективный договор;</li> <li>г) правила внутреннего трудового распорядка;</li> <li>д) Трудовой кодекс.</li> </ul>				
Уметь: рассчитывать на основе базовых (типовых) методик социально-экономические и экономические показатели по труду	<p>4. Рассчитать норму обслуживания за смену, если в ней 8 ч при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования.</p> <p>5. Рассчитать для оператора (скотника) норму обслуживания сухостойных коров в стойловый период. Условия работы: беспривязное содержание животных на глубокой подстилке без пастьбы. Операторы (скотники) работают в одну смену и выполняют все виды работ по обслуживанию животных. Корма всех видов и подстилку подвозят на одноконной повозке на расстояние до 500 м (среднее 250 м), грубые и сочные корма раздают с конной повозки, концентраты – вручную с подносом, автопоение. Продолжительность рабочей смены 7 ч.</p> <p>Нормативы времени на работы по обслуживанию сухостойных коров в стойловый период</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Норматив времени, мин. на одну голову в день</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">Прием и передача смены</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">0,10</td> </tr> </tbody> </table>	Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя	Норматив времени, мин. на одну голову в день	Прием и передача смены	0,10
Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя	Норматив времени, мин. на одну голову в день				
Прием и передача смены	0,10				

Чистка:	
кормушек	0,35
автопоилок	0,02
кормовых проходов и тамбуров	0,19
Добавление подстилки с подвохом до 500 м (погрузка вручную)	0,58
Погрузка кормов:	
грубы россыпью (9 кг)	0,94
силоса (7 кг)	0,28
концентрированных в мешках (2 кг)	0,0
Подвоз кормов на одноконной повозке на среднее расстояние 250 м:	
грубых (9 кг)	0,09
силоса (7 кг)	0,07
концентрированных (2 кг)	0,02
Раздача кормов вручную с воза:	
грубых (9 кг)	0,70
силоса (7 кг)	0,41
Раздача концентрированных кормов вручную с подносом 15 м	0,28
Участие в зооветмероприятиях и других разовых работах	0,32
Итого $t_{об}$	
Регламентированный отдых ( $T_{отд}$ )	25 (мин за смену)
Подготовительно-заключительные работы ( $T_{пп}$ )	35 (мин за смену)
Личные надобности ( $T_{лн}$ )	10 (мин за смену)

6. Объём произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

Навыки: владеть навыками и способами расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области использования труда	<p>7. Составьте примеры на определение производительности труда, выработки продукции при установленных показателях (объем выпущенной продукции, численность работников, рабочих промышленно-производственного персонала).</p> <p>8. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года – 0,2 млн человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, – 2,0 млн человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, – 1,6 млн человек.</p> <p>9. В I квартале среднее число фактически работавших рабочих</p>
--	---

	2510 чел. Рабочих дней 75. Целодневные простоя 262 чел.-дня. Всего неявок было 47 288 чел.-дней. В квартале 90 календарных дней. Определите среднесписочное и среднеявочное число рабочих.
--	--

**5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

**Таблица 10 - Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 1 этапе формирования компетенции**

<b>Виды занятий и контрольных мероприятий</b>	<b>Оцениваемые результаты обучения</b>	<b>Описание процедуры оценивания</b>	
			<b>1</b>
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование	<b>2</b>
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка отчета, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование	<b>3</b>
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, рефератов, контрольных работ, курсовых работ (проектов), индивидуальных домашних заданий, эссе, расчетно-графических работ, тестирование	
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки, соответствующие изученной дисциплине	Экзамен или зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование	<b>1</b>

**Таблица 11 - Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 2 этапе формирования компетенции**

<b>Виды занятий и контрольных мероприятий</b>	<b>Оцениваемые результаты обучения</b>	<b>Описание процедуры оценивания</b>	
			<b>1</b>
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование	<b>2</b>
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме	Проверка отчета, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование	<b>3</b>

	работы	
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, рефератов, контрольных работ, курсовых работ (проектов), индивидуальных домашних заданий, эссе, расчетно-графических работ, тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки, соответствующие изученной дисциплине	Экзамен или зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Устная форма** позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрирован системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;

- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят

аргументированный и доказательный характер;

– продемонстрировано усвоение основной литературы.

– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;

допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа,

исправленные по замечанию преподавателя;

допущены ошибки или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано

общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

– продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

– не раскрыто основное содержание учебного материала;

– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

– не сформированы компетенции, умения и навыки.

**Письменная форма** приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

**Тестовая форма** – позволяет охватить большое количество критерии оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов (например, эссе или сочинения), а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

– отметка «3», если правильно выполнено 50 – 70% тестовых заданий;

– «4», если правильно выполнено 70 – 85 % тестовых заданий;

– «5», если правильно выполнено 85 – 100 % тестовых заданий.

#### Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела

Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, рефератов, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как квализитативного типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и квантитативного (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично», «хорошо» и т.д.)

## 6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

### 6.1. Тестовые задания

1. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная;
- б) структурная;
- в) фрикционная;
- г) циклическая;
- д) постоянная.

2. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

- а) контролируемый;
- б) неконтролируемый;
- в) черный;
- г) внутренний;
- д) внешний.

3. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу;
- б) предложение рабочей силы;
- в) потребность в рабочих местах;

- г) вакансия;
- д) занятость.

4. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда;
- б) коллективный договор;
- в) трудовые отношения;
- г) биржа труда;
- д) структура рынка.

5. Не является субъектом рынка:

- а) государство;
- б) работодатель;
- в) наёмные работники;
- г) институты повышающие квалификацию;
- д) профсоюзы.

6. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда;
- б) границы рынка;
- в) устойчивые рабочие группы;
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов;
- д) конкуренция.

7. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

- а) конкуренцию;
- б) конъюнктуру;
- в) цивилизованность;
- г) механизм;
- д) инфраструктуру.

8. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

- а) гибкость;
- б) ориентация на внешний рынок труда;
- в) ориентация на внутренний рынок труда;
- г) сегментация;
- д) снижение объемов скрытого рынка труда.

9. Механизм рынка труда включает:

- а) спрос и предложение труда;
- б) цена труда;
- в) конкуренция;
- г) все ответы верны;
- д) конъюнктура.

10. Нестандартные формы занятости:

- а) работа неполный рабочий день;
- б) временная занятость;

- в) надомный труд;
- г) деление рабочих мест;
- д) все ответы верны.

11. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу;
- б) структурную безработицу;
- в) циклическую безработицу;
- г) временную безработицу;
- д) постоянную безработицу.

12. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями:

- а) регулирование рынка труда;
- б) социально-экономическая дестабилизация;
- в) движение рабочей силы;
- г) миграция;
- д) снижение предложения.

13. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему:

- а) социально-экономическая дестабилизация;
- б) движение рабочей силы;
- в) миграция населения;
- г) регулирование рынка труда;
- д) движение рынка труда.

14. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ:

- а) потенциал;
- б) рабочая сила;
- в) человек;
- г) продукт труда;
- д) условия труда.

15. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

- а) карьерой;
- б) передачей опыта;
- в) профессиональным обучением;
- г) продвижением;
- д) стимулированием.

16. Доходы, полученные в виде дивидендов на акции, процентов на облигации и другие ценные бумаги, относятся к:

- а) трудовым;
- б) нетрудовым;
- в) доходам на вложенный капитал;

- г) внутренним;
- д) внешним.

17. Субъектами социального партнерства выступают:

- а) наемные работники;
- б) работодатели;
- в) государство;
- г) все перечисленное;
- д) профсоюзы.

18. Социальные результаты экономического и политического развития страны выражает категории:

- а) уровень жизни;
- б) качество жизни;
- в) доходы населения;
- г) потребительский бюджет;
- д) состояние окружающей среды.

19. Главные цели МОТ:

- а) содействие социально-экономическому прогрессу;
- б) повышение благосостояния;
- в) улучшение условий труда;
- г) защита прав человека;
- д) все перечисленное.

20. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:

- а) коллективный договор;
- б) трудовое соглашение;
- в) социальное партнерство;
- г) сделка;
- д) учредительный договор.

21. Интенсивность труда – это затраты физической и нервно-психической энергии человека:

- а) на единицу продукции;
- б) на одну трудовую операцию;
- в) на единицу рабочего времени;
- г) на единицу используемого оборудования;
- д) на единицу трудового процесса.

22. Долговременное положительное влияние на рост производительности труда, в наибольшей степени обеспечивают:

- а) увеличение продолжительности рабочего времени;
- б) рост интенсивности труда;
- в) повышение технико-технологического уровня производства;
- г) профессиональный рост;
- д) производственный опыт работника.

23. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

- а) высокого уровня технико-технологического оснащения производства;

- б) высокого уровня квалификации персонала;
- в) высокого уровня нормирования труда;
- г) высокого уровня профессионализма;
- д) стаж работника.

24. Заработка плата – это:

- а) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;
- б) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;
- в) доход, получаемый отведения собственного бизнеса;
- г) цена рабочей силы;
- д) плата за отработанное время.

25. Трудовой потенциал работника включает: (исключить лишнее):

- а) психофизиологический потенциал;
- б) квалификационный потенциал;
- в) нравственный потенциал;
- г) личностный потенциал;
- д) ценностные ориентации.

26. Возрастные границы трудовых ресурсов в России:

- а) мужчины и женщины — 16-60 лет;
- б) мужчины – 16-65 лет, женщины – 16-60 лет;
- в) мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 лет;
- г) мужчины – 18-65 лет, женщины – 18-60 лет;
- д) мужчины – 18-70 лет, женщины – 178-65 лет.

27. Показатель производительности труда характеризует:

- а) объем выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда;
- б) затраты физической и нервно - психической энергии человека в единицу затрат времени;
- в) объем материальных затрат на единицу продукции;
- г) выход годной продукции на единицу материальных затрат;
- д) объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.

28. Количество труда при его оплате учитывается с помощью:

- а) нормирования труда;
- б) тарифной системы оплаты труда;
- в) форм и систем оплаты труда;
- г) разделения труда;
- д) организация трудовых процессов.

29. Тарифная ставка - это:

- а) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
- б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
- в) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
- г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;
- д) размер оплаты за качественную работу.

30. Основоположником организации труда на научной основе является:

- а) Эмерсон;
- б) Гастев;
- в) Тейлор;

- г) Форд;
- д) Керженцев.

## **6.2. Типовые контрольные задания**

### **6.2.1 Контрольные задания**

**Задание 1.** По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).

Показатели	Отчет	План	Факт
Выпуск продукции, тыс. руб.	122000	125000	132000
Среднегодовая численность работников, чел.	30	30	28

**Задание 2.**

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года – 0,2 млн человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, – 2,0 млн человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, – 1,6 млн человек.

**Задание 3.**

Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн человек; численность безработных – 15 млн человек. Месяц спустя из 85 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

**Задание 4.**

Выберите, какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели:

- а) Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
  - б) Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
  - в) Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
  - г) Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
  - д) Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
- Обоснуйте свою позицию.

**Задание 5.**

В I квартале среднее число фактически работавших рабочих 2510 чел. Рабочих дней 75. Целодневные простоя 262 чел.-дня. Всего неявок было 47 288 чел.-дней. В квартале 90 календарных дней. Определите среднесписочное и среднея沃чное число рабочих.

**Задание 6.**

Объём произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

**Задание 7.**

Рассчитать норму обслуживания за смену, если в ней 8 ч при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования к другому – 1 мин., обслуживание производится 2 раза в смену.

**Задание 8.**

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда - 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

**Задание 9.**

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

**Задание 10.**

Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

Данные об упаковочном производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых упаковкой производимой продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

### 6.2.2. Контрольные вопросы для промежуточной аттестации

1. Предмет и задачи дисциплины «Экономика труда». Обязательные элементы процесса труда – труд, предметы труда, средства труда.
2. Виды и классификация труда.
3. Понятие рынка труда, его функции.
4. Механизм рынка труда.
5. Трудовые ресурсы: понятие, структура.

6. Полная и неполная занятость. Виды безработицы.
7. Принципы разделения и кооперации труда.
8. Основные формы организации труда в сельском хозяйстве.
9. Факторы, определяющие условия труда.
10. Рабочее и нерабочее время.
11. Понятие и классификация рабочих мест.
12. Понятие трудового процесса, структура и виды.
13. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
14. Сущность и назначение норм труда.
15. Функции и принципы оплаты труда.
16. Оценка качества труда. Тарифная система.
17. Формы и системы оплаты труда.
18. Понятие эффективность труда.
19. Производительность труда. Показатели, характеризующие производительность труда.
20. Мотивация труда. Факторы мотивации.

Разработал \_\_\_\_\_

О.А. Федорова