Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агабалаев Мухамед Имамович
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.03.2023 15:43:59
Уникальный программный ключ:
302b9651f17a56e62de4bd04308bbebe18c527d05bb6cd13f71dae659e6168cf

ЧАСТНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра Социально-экономических дисциплин

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине (модулю)
«Экономика труда»

Направление подготовки
38.03.01
Экономика

Профиль подготовки
Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Заочная

Дербент 2016

Автор /составитель ФОС по дисциплине (модулю):

Ашуров Т.Ш к.э.н., доц**ент** кафедры Социально-экономических дисциплин.

Фонд оценочных средств по дисциплине **«Экономика труда»**
утвержден на заседании кафедры *Социально-экономических дисциплин*

Протокол заседания № 02 от «05» сентября 2016 г.

Зав. кафедрой _____ АшуровТ.Ш.

АННОТАЦИЯ

Фонд оценочных средств составлен на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки ***38.03.01*** *– Экономика. ФОС предназначен для контроля знаний студентов, обучающихся по профилю подготовки: Бухгалтерский учет, анализ и аудит.*

ФОС по учебной дисциплине предназначен для промежуточной аттестации обучающихся.

ФОС по учебной дисциплине состоит из:

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

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

3. 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.

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

С фондом оценочных средств можно ознакомиться на сайте ЧОО ВО «Социально-педагогический институт» www.spi-vuz.ru

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

ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

№	Разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
1.	Теоретические основы современной экономики труда	**ОК-5**	Устный опрос Тестовые задания Доклад /реферат
2.	Трудовой потенциал общества и рынок труда.	**ОК-5**	
3.	Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование.	**ОК-5**	
4.	Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности предприятия.	**ОК-5**	
5	Трудовое вознаграждение: экономическая сущность,	**ОК-5**	

	формы, расчет тенденции.		
6	Уровень жизни и доходы населения	**ОК-5**	

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№	Аббревиатура компетенции	Поведенческий индикатор	Оценочные средства
	ОК-5	**Уровень знаний** -основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства; -основные категории и законы экономики труда; -структуру трудового потенциала общества; -базовые модели экономической теории труда; -спроса на труд, предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства;	Устный опрос Тестовые задания Доклад /реферат

		-цели, задачи и средства социально-экономической политики государства, экономические методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне фирмы и рынка в целом; пути повышения производительности труда; -принципы и элементы системы организации труда; особенности трудового коллектива как объекта управления; -методы изучения и мотивирования трудового поведения работников; -выявлять резервы роста производительности и эффективности труда; -методы экономико-математического моделирования и оптимизации трудовых показателей с применением ЭВМ и персональных компьютеров, методы анализа, прогнозирования и регулирования рынка труда и занятости населения.	

		Уровень умений -анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей; -организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; -организовать работу малого коллектива, рабочей группы; -анализировать во взаимосвязи экономические явления процессы и институты на микро и макроуровне; -рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально экономические показатели; -анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики социально экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально экономических показателей; -оценивать состояние и	

		перспективы развития социально трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; -анализировать трудовые показатели; рассчитывать экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и росту его производительности, владеть соответствующим инструментарием планирования и прогнозирования показателей эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных подразделений. **Уровень навыков** -навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; -методологией экономического исследования; -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; -современными методиками	

		расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне; методами научной организации труда, нормирования трудовых процессов, оценки уровня и факторов повышения производительности труда, регулирования внутрифирменного рынка труда и управления человеческими ресурсами предприятия; -навыками экономического мышления для восприятия информации, анализа, обобщения и решения аналитических и исследовательских задач по проблемам рынка труда; навыками самостоятельного поиска, сбора, анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние расчета экономических показателей.	

Описание шкалы оценивания

№	Оценка	Требования к знаниям
1	«отлично»	(«компетенции освоены полностью»)
2	«хорошо»	(«компетенции в основном освоены»)
3	«удовлетворительно»	(«компетенции освоены частично»)
4	«неудовлетворительно»	(«компетенции не освоены»)

3. .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

Вопросы к устному опросу

1.Влияние человеческого капитала на производительность труда.

2.Рынок труда и заработная плата: сущность, взаимосвязь.

3.Уровень и качество жизни населения: понятия, показатели измерения и факторы динамики.

4.Управление производительностью и эффективностью труда в условиях конкуренции.

5.Механизм роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции (с примером расчета ожидаемого и фактического высвобождения рабочей силы).
6.Сущность и структура надбавок, доплат и премий стимулирующего и компенсирующего характера на предприятии.
7.Анализ трудовых ресурсов и трудового потенциала населения России.
8.Премирование руководителей, специалистов и служащих: источники, показатели, условия.
9.Система участия в прибылях персонала фирмы: обзор отечественного и зарубежного опыта.
10.Оплата труда работников частных предприятий (модели оплаты на примере).
11.Государственное регулирование доходов и заработной платы.
12.Дивидендная политика предприятия.

Темы рефератов

1. Труд как важнейший экономический ресурс
2. Рынок труда: формирование и функционирование.
3. Разбор конкретной ситуации на рынке труда в России
4. Планирование численности работников предприятия
5. Определение кадровой потребности предприятия
6. Производительность труда в современных условиях
7. Методика определения производительности труда
8. Трудоемкость продукции: методы расчета
9. Анализ производительности труда на предприятии
10. Анализ трудоемкости продукции
11. Планирование производительности труда
12. Производительность труда и оценка персонала
13. Вознаграждение персонала. Системы оплаты труда
14. Мотивация трудовой деятельности

15. Внутрифирменная заработная плата.
16. Формирование фонда оплаты труда
17. Компенсационные системы заработной платы
18. Организация оплаты труда на предприятии
19. Политика доходов и механизм ее регулирования
20. Регулирование социально-трудовых отношений
21. Социальная политика государства в современных условиях

Тесты

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
б) кол-ва безработных и экономически активного населения
в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. 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

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
а) сезонная
б) структурная
в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы
а) нарушение макроэкономического равновесия
б) несовершенство рынка труда
в) политика государства
г) действия профсоюзов
д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
а) контролируемый
б) неконтролируемый
в) черный

6. По определению МОТ безработным является человек, который:
а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
б) работает
в) не работает, не хочет работать

7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
а) студенты дневного отделения
б) учащиеся школ старше 16 лет
в) работающие по контракту старше 18 лет
г) самозанятые

8. По российским стандартам относятся к числу занятых:
а) проходящие военную службу
б) временно отсутствующие на работе

в) писатели
г) все ответы верны
д) нет правильных ответов

9. 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

10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
а) скрытая безработица
б) безработные
в) неучтённая безработица
г) явная безработица
д) скрываемая безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:
а) 16-29
б) 16-31
в) 18-30
г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:
а) рынок труда

б) коллективный договор
в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:
а) отсутствие не денежных аспектов сделки
б) высокая степень индивидуализации сделок
в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:
а) государство
б) работодатель
в) наёмные работники
г) институты повышающие квалификацию

15. 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

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна
а) вторичный
б) первичный
в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:
а) объекты рынка труда
б) субъекты рынка труда
в) коллективный договор
г) рыночный механизм
д) инфраструктура рынка труда

18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.
а) внутрифирменного рынка труда
б) вертикального рынка труда
в) вторичного рынка труда
г) внешнего рынка труда
д) обособленного рынка труда

19. Составной частью текущего рынка труда не является:
а) интегрированный рынок труда
б) открытый рынок труда
в) скрытый рынок труда

20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:
а) совокупный рынок труда
б) рынок труда
в) удовлетворенный спрос на труд

Вопросы к экзамену

1. Рынок труда и его характеристика
2. Региональный рынок труда,
3. Рынок труда предприятия.
4. Предмет, структура и задачи курса.
5. Роль и место экономики и социологии труда в системе экономических и социальных наук.
6. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем
труда
7. Основные понятия организации труда
8. Сущность и структура трудового процесса, как составного элемента организации произ-водства
9. Система норм и нормативов труда.
10. Методы нормирования труда
11. Условия труда, их факторы формирования и классификация.
12. Организация и принципы оплаты труда в РФ.
13. Трудовой потенциал и его связь с трудовыми ресурсами.
14. Количественная оценка трудового потенциала
15. Качественная оценка трудового потенциала
16. Организация профориентационной работы и обеспечение предприятий кадрами.
17. Управление составом и численностью кадров.
18. Сущность и значение научной организации труда.
19. Основные направления и принципы научной организации труда.
20. Задачи научной организации труда.
21. Сущность и содержание нормирования труда.
22. Сущность и значение производительности труда
23. Показатели и методы измерения производительности труда
24. Факторы и резервы роста производительности труда.

25. Сущность и функции заработной платы. Тарифная система.
26. Формы и системы заработной платы.
27. Сочетание роста производительности труда и роста заработной платы.
28. Хозрасчет и подряд при коллективных формах организации и оплаты труда
29. Принципы организации оплаты труда в условиях рыночных отношений,
30. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда
31. Важнейшие особенности труда
32. Социально-экономическая неоднородность труда - экономическая основа социальной дифференциации.
33. Отношение к труду как важнейший признак характера труда.
34. Сущность и структура трудовой адаптации.
35. Факторы трудовой адаптации.
36. Управление трудовой адаптацией.
37. Сущность стимулирования труда и его функции.
38. Значение и механизм социального контроля трудового поведения.
39. Виды социальных норм в сфере труда.
40. Укрепление трудовой дисциплины как функции социального контроля.
41. Трудовой коллектив и его структура.
42. Факторы сплочения трудового коллектива.
43. Конфликтная ситуация в процессе труда.
44. Подбор и расстановка кадров руководителей.
45. Формы самоуправления трудового коллектива.
46. Виды и формы трудовых перемещений.
47. Внутриколлективная сплоченность как важнейшая социологическая характеристика.

48. Требования к организации стимулирования труда.
49. Нормативы и нормы труда.
50. Доходы работников, связанные с акциями и дивидендами.
51. Сущность и функции труда, его социальные аспекты
52. Подходы и методы социологии труда
53. Становление социологии труда в России
54. Социологический подход к изучению экономики и труда
55. Труд и трудовая деятельность
56. Характер и содержание труда
57. Условия труда и порядок их формирования
58. Структура формирования трудовых ресурсов
59. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура
60. Рынок труда. Сущность, структура и механизм действия
61. Предложение и спрос на рынке труда
62. Сущность занятости населения и ее виды
63. Сущность и виды безработицы. Статус безработного
64. Особенности российского рынка труда
65. Государственная политика в области занятости
66. Миграция населения
67. Регулирование рынка труда и служба занятости
68. Сущность заработной платы и ее формирование
69. Основа организации и регулирования оплаты труди в России
70. Сущность и элементы тарифной системы

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

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: ***«отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».***

Оценивание студента на экзамене по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	**Требования к знаниям**
«отлично» («компетенции освоены полностью»)	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо» («компетенции в основном освоены»)	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических

	вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно» («компетенции освоены частично»)	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.