

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра Естественных и социально-экономических дисциплин



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВР
П.Ф.Зубаилова
«29» Май 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

*По дисциплине Б1.О.17
«Экономика труда»*

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) программы бакалавриата:
Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Квалификация (степень)
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Дербент
2023

Организация-разработчик: Частное образовательное учреждение высшего образования «Социально-педагогический институт» (ЧОУ ВО «СПИ»)

Разработчик:

ст.преп. кафедры ЕСЭд

Устаров И.У.

(занимаемая должность)

(степ., инициалы, фамилия)

Одобрено на заседании кафедры

Естественных и социально-экономических дисциплин

26 мая 2023 г., протокол № 11

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Гамидов Г.Г.

АННОТАЦИЯ

Фонд оценочных средств составлен на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.01 Экономика**.

ФОС предназначен для текущего и промежуточного контроля знаний студентов, обучающихся направленность (профиль) программы бакалавриата: Бухгалтерский учет, анализ и аудит.

ФОС состоит из:

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) 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 ЧОУ ВО «Социально-педагогический институт» www.spi-vuz.ru

Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 - Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

УК-6.2; - Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

УК-6.3 - Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.3 - Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски

ОПК-3 Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне;

ОПК-3.3 - Способен осуществлять исследования реальной экономической ситуации с применением изученных методов фундаментальной экономической науки: макроэкономики и микроэкономики

№	Разделы	Контролируемые компетенции (или их индикаторы)	Оценочные средства
1	Экономика труда как наука о труде	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-10.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
2	Рынок труда (теория и практика)	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
3	Доходы, уровень и качество жизни населения	УК-6.1; УК-10.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
4	Социальная политика государства	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
5	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса	УК-6.2; УК-6.3; УК-10.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
6	Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-10.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
7	Анализ социально-трудовых	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-10.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи

	показателей		Тесты
8	Организация оплаты труда на предприятии	УК-6.2; УК-6.3; УК-10.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
9	Производительность труда	УК-6.1; УК-6.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты
10	Системы стимулирования труда на предприятии	УК-10.3; ОПК-3.3	Реферат Кейс-задачи Тесты

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

№	Аббревиатура компетенции	Поведенческий индикатор	Оценочные средства
1	УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-10.3; ОПК-3.3	<p>Уровень знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> -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; -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 	Реферат Кейс-задачи Тесты

	<p>анализа, прогнозирования и регулирования рынка труда и занятости населения.</p> <p>Уровень умений</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. <p>Уровень навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 	
--	--	--

	<p>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.</p>	
--	---	--

Описание шкалы оценивания

На зачет

№	Оценивание	Требования к знаниям
1	Зачтено	Компетенции освоены
2	Не зачтено	Компетенции не освоены

На экзамен

№	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.

Тематика рефератов

1. Сфера государственного регулирования заработной платы в рыночной экономике (направления и меры).

2. Сущность и сфера коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

3. Сущность, виды и эволюция денежных доходов населения в современных экономических условиях развития России.

4. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.

5. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.

6. Сущность, условия применения и перспективы использования основных форм заработной платы.

7. Организация оплаты труда работников бюджетных отраслей народного хозяйства.
8. Производительность труда и ее место в системе показателей экономической эффективности производства.
9. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве, его социально-экономические условия и значение.
10. Современное состояние системы образования и профессиональной подготовки населения в России.
11. Особенности формирования и современные проблемы рынка труда в России.
12. Предпосылки возникновения и виды безработицы в рыночной экономике.
13. Безработица в России: виды, формы, тенденции.
14. Формы и методы социальной поддержки безработных.
15. Направления и методы осуществления государственной политики Российской Федерации в области занятости.
16. Направления и методы государственной политики занятости в области трудовой миграции населения.
17. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
18. Трудовые отношения в условиях экономических и социальных преобразований в России.
19. Политика заработной платы и доходов в системе социального партнерства.
20. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты трудящихся.
21. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.
22. Формирование отношений социального партнерства в сфере труда.
23. Основные сферы реализации социального партнерства в России.
24. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.
25. Направления регулирования Международной организацией труда социально-трудовых отношений.
26. Качественные характеристики трудового потенциала.

Кейс – задача

- Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

1. Среднесписочная численность работников предприятия составила: в январе - 620 чел., в феврале - 640 чел., в марте - 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.

2. На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года уволено 157 человек, а принято - 218 человек. Определить: общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент сменяемости кадров.

3. Среднесписочная численность работников цеха - 600 чел. В течение года выбыло: по собственному желанию - 37 чел.; за нарушение трудовой дисциплины - 5 чел.; в связи с выходом на пенсию - 11 чел.; в связи с призывом в армию - 13 чел.; в связи с поступлением в учебные заведения - 4 чел.; в связи с переводом на другую должность в другое подразделение - 26 чел. Определить: коэффициент выбытия кадров; коэффициент текучести кадров.

4. Численность работников предприятия на начало года составила 1500 чел. В течение года принято 200 человек. Выбыло: на пенсию 12 человек, призвано в армию 8 человек, по сокращению штатов 120 человек, в связи с окончанием договора 20 человек,

по собственному желанию 20 человек, за прогулы и нарушение трудовой дисциплины 5 человек. Рассчитать показатели: оборота по приему, по выбытию, сменности и текучести кадров.

5. Численность работников предприятия на начало года составила 500 чел. В течение года принято 20 человек. Выбыло: на пенсию 172 человека, призвано в армию 1 человек, по сокращению штатов 10 человек, в связи с окончанием договора 8 человек, по собственному желанию 10 человек, за прогулы и нарушение трудовой дисциплины 2 человека. Рассчитать показатели: оборота по приему, по выбытию, сменности и текучести кадров.

6. Комплексная бригада за 2 месяца работы выплавил 120 тыс. т. стали при среднесписочной численности работающих в первый месяц - 10 человек, во второй месяц 8 человек. Определить среднюю выработку одного работника.

7. Определить годовую выработку на одного работника предприятия, если годовой объем товарной продукции, рассчитанный по добавленной стоимости, составляет 687,0 тыс. руб., при этом среднесписочная численность промышленно-производственного персонала предприятия - 236 чел., среднесписочная численность основных рабочих - 146 чел.

8. Годовой объем товарной продукции, рассчитанный по добавленной стоимости, составляет 400,0 тыс. руб., при этом среднесписочная численность промышленно-производственного персонала предприятия 106 чел., в том числе основных рабочих 80 чел. Определить годовую выработку на одного основного рабочего.

9. Годовой объем товарной продукции, рассчитанный по добавленной стоимости, составляет 260,0 тыс. руб., при этом среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала предприятия - 90 чел., в том числе основных рабочих - 39 чел. Определить годовую выработку на одного работника.

10. Норма выработки при выполнении фрезерной операции установлена 48 кронштейнов в смену. Дневная тарифная ставка VI разряда, по которой тарифицируется работа, установлена в сумме 960 руб. За месяц рабочий изготовил 1020 кронштейнов

Тест(ы)

1. Под населением понимается

1. совокупность людей, находящихся на определенной территории;
2. совокупность людей, живущих на определенной территории;
3. совокупность людей, живущих на определенной территории и за ее пределами.

2. Трудовые ресурсы - это

1. трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги;

2. трудоспособная часть населения, которая способна производить материальные блага или оказывать услуги;

3. трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями.

3. Трудовые ресурсы состоят из

1. реальных работников;
2. потенциальных работников;
3. реальных и потенциальных работников.

4. Физические и интеллектуальные способности зависят от

1. возраста человека;
2. образования человека;

3. здоровья человека.

5. Труд – это...

1. процесс преобразования ресурсов природы в блага;
2. процесс физической работы;
3. процесс интеллектуальной работы.

6. К трудовым ресурсам в России относят:

1. население в трудоспособном возрасте;
2. работающих лиц пенсионного возраста;
3. работающих подростков в возрасте до 16 лет.

7. Экономически неактивное население- это

1. безработное население;
2. население не занятое и не стоящее на учете в органах занятости;
3. население, которое не входит в состав рабочей силы.

8. Величина экономически неактивного населения включает следующие категории:

1. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие вечерние учебные заведения;
2. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;
3. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие заочные учебные заведения.

9. Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется как

1. разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
2. разность между численностью экономически активного населения на начало и конец рассматриваемого периода;
3. разность между экономически активным и экономически неактивным населением.

10. Трудовой потенциал общества определяется

1. его способностью к воспроизводству;
2. его способностью участвовать в работе рынка труда;
3. его способностью участвовать в экономической деятельности, т.е. создавать материальные блага и услуги.

11. Трудоспособное население включает в себя

1. население в трудоспособном возрасте;
2. население за пределами трудоспособного возраста, занятое экономической деятельностью;
3. население в трудоспособном возрасте, а также население за пределами трудоспособного возраста, занятое экономической деятельностью.

12. Рабочая сила - это

1. население, занятое поиском работы;
2. население, занятое трудом;
3. население способное к труду.

13. В списочный состав включаются

1. все постоянные работники;
2. все постоянные, сезонные и временные работники;
3. все сезонные и временные работники.

14. Явочное число показывает

1. число всех работников;
2. число работников за все дни работы, деленное на число дней работы предприятия;
3. число явившихся на работу работников.

15. Рабочее время - это

1. время, в течение которого работник создает материальные ценности;
2. период рабочего дня;
3. часть нормативного времени, затрачиваемого на производство продукции или выполнение определенного вида работ.

Вопросы к зачету (4 семестр)

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
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 и принципы оплаты труда в РФ.
17. Важнейшие особенности труда
18. Социально-экономическая неоднородность труда - экономическая основа социальной дифференциации.
19. Отношение к труду как важнейший признак характера труда.
20. Факторы трудовой адаптации.
21. Управление трудовой адаптацией.

Вопросы к экзамену (5 семестр)

1. Основные понятия организации труда
2. Сущность и структура трудового процесса, как составного элемента организации производства
3. Система норм и нормативов труда.
4. Методы нормирования труда
5. Условия труда, их факторы формирования и классификация.
6. Организация и принципы оплаты труда в РФ.
7. Трудовой потенциал и его связь с трудовыми ресурсами.
8. Количественная оценка трудового потенциала

9. Качественная оценка трудового потенциала
10. Организация профориентационной работы и обеспечение предприятий кадрами.
11. Управление составом и численностью кадров.
12. Сущность и значение научной организации труда.
13. Основные направления и принципы научной организации труда.
14. Задачи научной организации труда.
15. Сущность и содержание нормирования труда.
16. Сущность и значение производительности труда
17. Показатели и методы измерения производительности труда
18. Факторы и резервы роста производительности труда.
19. Сущность и функции заработной платы. Тарифная система.
20. Формы и системы заработной платы.
21. Сочетание роста производительности труда и роста заработной платы.
22. Хозрасчет и подряд при коллективных формах организации и оплаты труда
23. Принципы организации оплаты труда в условиях рыночных отношений,
24. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда
25. Важнейшие особенности труда
26. Социально-экономическая неоднородность труда - экономическая основа социальной дифференциации.
27. Отношение к труду как важнейший признак характера труда.
28. Сущность и структура трудовой адаптации.
29. Факторы трудовой адаптации.
30. Управление трудовой адаптацией.
31. Сущность стимулирования труда и его функции.
32. Значение и механизм социального контроля трудового поведения.
33. Виды социальных норм в сфере труда.
34. Укрепление трудовой дисциплины как функции социального контроля.
35. Трудовой коллектив и его структура.
36. Факторы сплочения трудового коллектива.
37. Конфликтная ситуация в процессе труда.
38. Подбор и расстановка кадров руководителей.
39. Формы самоуправления трудового коллектива.
40. Виды и формы трудовых перемещений.
41. Внутриколлективная сплоченность как важнейшая социологическая характеристика.
42. Требования к организации стимулирования труда.
43. Нормативы и нормы труда.
44. Доходы работников, связанные с акциями и дивидендами.
45. Сущность и функции труда, его социальные аспекты
46. Подходы и методы социологии труда
47. Становление социологии труда в России
48. Социологический подход к изучению экономики и труда
49. Труд и трудовая деятельность
50. Характер и содержание труда
51. Условия труда и порядок их формирования
52. Структура формирования трудовых ресурсов
53. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура
54. Рынок труда. Сущность, структура и механизм действия
55. Предложение и спрос на рынке труда
56. Сущность занятости населения и ее виды
57. Сущность и виды безработицы. Статус безработного

- 58. Особенности российского рынка труда
- 59. Государственная политика в области занятости
- 60. Регулирование рынка труда и служба занятости
- 61. Сущность заработной платы и ее формирование
- 62. Основа организации и регулирования оплаты труда в России
- 63. 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 зачете оцениваются *«зачтено»*, *«не зачтено»*.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой

Оценивание студента на зачете по дисциплине

Оценка зачета (стандартная)	Требования к знаниям
«зачтено» («компетенции освоены»)	Оценка «зачтено» 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.
«не зачтено» («компетенции не освоены»)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой

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.
«неудовлетворительно» («компетенции не освоены»)	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 соответствующей дисциплине.