

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
«ЭКОНОМИКА ТРУДА»

Направление подготовки
42.04.05 «Медикоммуникации»

профиль подготовки
«Медиаменеджмент»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очна, заочная

Год набора - 2022

Утверждена на заседании кафедры
Управления и экономики социально-
культурной сферы 11.05.2022 г.,
протокол № 13

Составитель: канд.экон.наук, доцент
С. А. Мухамедиева

Фонд оценочных средств

1. Перечень оцениваемых компетенций:

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;

ПК-3- Способен организовать работу и руководить предприятием (подразделением), осуществляющим медиа коммуникационную деятельность

2. Критерии и показатели оценивания компетенций

Обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения по дисциплине:

знать:

- Труд как экономическая категория. Труд как фактор производства (З 1)
- Качественные характеристики процесса труда. Классификационные признаки труда (З 2).
- Трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, ЭАН, ЭНН. (З 3)
- Трудовой потенциал общества и организации. (З 4)
- Количественные характеристики трудового потенциала организации (З 5).
- Качественный состав работников организации (З 6)
- Предмет и объект экономики труда (З 7).
- Научные подходы к изучению экономики труда (З 8).
- Метод экономики труда (З 9).
- Место экономики труда в системе экономических дисциплин (З 10).
- Научная организация труда (НОТ) (З 11).
- Парадигмы экономики труда (З 12)
- Рынок труда как подсистема социально-трудовых отношений (З 13).
- Функции и специфические черты рынка труда (З 14).
- Субъекты и объекты рынка труда (З 15).
- Конъюнктура рынка труда (З 16).
- Занятость и безработица на рынке труда (З 17).
- Социально-экономические последствия безработицы (З 18).
- Государственная политика в области занятости (З 19).
- Элементы рынка труда в России (З 20).
- Проблема рационального использования трудовых ресурсов (З 21).
- Условия труда: понятие и виды (З 22).
- Классификация условий труда по степени вредности и опасности (З 23)
- Нормирование: понятие, виды, методы (З 24)
- Продуктивность труда (З 25).
- Эффективность труда (З 26).
- Показатели эффективности труда (З 27).
- Интенсивность труда (З 28).
- Производительность труда (З 29).
- Показатели и методы измерения производительности труда (З 30).
- Факторы, влияющие на величину заработной платы (З 31).
- Номинальная и реальная заработная плата (З 32).
- Функции, виды и структура заработной платы (З 33).
- Тарифная система (З 34).
- Формы и системы оплаты труда (З 35).

уметь:

- разрабатывать и соблюдать принципы трудовой деятельности (У1);
- применять способы повышения производительности труда (У2);
- рассчитывать предельный продукт труда. Зарплатоотдача и зарплатоемкость как показатели эффективности (У3);
- соблюдать принципы безопасности (У4);
- использовать механизмы социального страхования и пенсионного обеспечения граждан (У5);

- характеризовать современную систему оплаты труда в России по отраслям экономики (У6);
владеть:

- методикой расчета основных показателей численности персонала в организации (В 1);
- методикой установления норм труда (В 2);
- методикой расчета оплаты труда (В3).

Описание критериев оценивания компетенций на различных уровнях их формирования

При выставлении оценки преподаватель учитывает: логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи.

Нулевой уровень («неудовлетворительно»). Результаты обучения студента свидетельствуют:

З) об усвоении им некоторых элементарных знаний, но студент не владеет понятийным аппаратом изучаемой предметной области (учебной дисциплины);

У) не умеет установить связь теории с практикой;

В) не владеет способами решения практико-ориентированных задач.

Первый уровень - пороговый («удовлетворительно»). Достигнутый уровень оценки результатов обучения студента показывает:

З) знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью; студент раскрывает содержание вопроса, но не глубоко, бессистемно, с некоторыми неточностями;

У) слабо, недостаточно аргументированно может обосновать связь теории с практикой;

В) способен понимать и интерпретировать основной теоретический материал по дисциплине.

Второй уровень повышенный («хорошо»). Студент на должном уровне:

З) раскрывает учебный материал: даёт содержательно полный ответ, требующий незначительных дополнений и уточнений, которые он может сделать самостоятельно после наводящих вопросов преподавателя;

У) демонстрирует учебные умения и навыки в области решения практико-ориентированных задач;

В) владеет способами анализа, сравнения, обобщения и обоснования выбора методов решения практико-ориентированных задач.

Третий уровень продвинутый («отлично»). Студент, достигающий должного уровня:

З) даёт полный, глубокий, выстроенный логично по содержанию вопроса ответ, используя различные источники информации, не требующий дополнений и уточнений;

У) доказательно иллюстрирует основные теоретические положения практическими примерами;

В) способен глубоко анализировать теоретический и практический материал, обобщать его, самостоятельно делать выводы, вести диалог и высказывать свою точку зрения.

3. Формируемые компетенции в структуре учебной дисциплины и средства их оценивания

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код оцениваемой компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ)	Оценочное средство
Раздел 1. Теоретические основы современной экономики труда				
1	Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства	УК-6, ПК-3	(З 1), (З 2), (З 3), (З 4), (З 5), (З 6)	Проверка результатов практических заданий
2	Предмет экономики труда	УК-6, ПК-3	(З 7), (З 8),	защита реферата

			(3 9), (3 10), (3 11). (3 12)	
3	Формирование и развитие экономики труда как науки.	УК-6, ПК-3	(3 13). (3 14). (3 15). (3 16). (3 17). (318). (319). (3 20). (3 21).	Проверка результатов практических заданий
Раздел 2. Основы трудовой деятельности и организации труда.				
4	Сущность и механизм организации труда	УК-6, ПК-3	(3 25). (3 26).	Проверка результатов практических заданий; защита реферата
5	Место условий труда в системе социально-трудовых отношений. Обеспечение безопасности работников	УК-6, ПК-3	(3 22). (3 23) (3 24) (3 25). (3 26). (3 27).	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль
Раздел 3. Нормирование, производительность и оплата труда				
6	Нормирование труда и производительность труда..	УК-6, ПК-3	(3 28). (3 29). (3 30). (У2);	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль
7	Производственный коллектив предприятия. Планирование и анализ численности работников	УК-6, ПК-3	(У1); (У3); (В 1).	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль, защита реферата
8	Заработная плата и ее организация.	УК-6, ПК-3	(3 31). (3 32). (3 33). (3 34). (3 35). (3 34). (3 35).	Проверка результатов практических заданий
Раздел 4. Социальная политика и доходы населения				
9	Основные цели и задачи социальной политики в области доходов.	УК-6, ПК-3	(У4); (У6); (В3).	Проверка результатов практических заданий
10	Социальная защита населения: природа, функции и механизмы осуществления	УК-6, ПК-3	(В 2).	Проверка результатов практических заданий
11	Социальное страхование и пенсионное	УК-6, ПК-3	(У5)	Проверка результатов практических

	обеспечение граждан			заданий
--	---------------------	--	--	---------

4. Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля

4.1. Перечень вопросов для устного опроса

1. Понятие что такое труд.
2. Двойственный характер труда.
3. Экономика и социология как основные науки о труде.
4. Функции экономики и социологии труда как науки.
5. Производственные отношения и производительные силы.
6. Социология труда в 1920-х – 1930-х годах (А. Гастев, Н. Витке, А. Макаренко).
7. Социология в период оттепели (А. Здравомыслов, В. Ядов).
8. Современный этап развития экономики и социологии труда.
9. Исторические аспекты становления науки менеджмента: Тейлор, Г. Форд,
10. Исторические аспекты становления науки менеджмента: Ф. и Л. Гибреты.
11. Труд в традиционном обществе.
12. Протестантская этика: от мирозозерцания к неустанному труду.
13. Индустриальное общество как «общество труда».
14. Труд в постиндустриальном обществе.
15. О будущем труда и будущем без труда.
16. Основные принципы занятости.
17. Статусы занятости, виды занятости.
18. Безработица, ее основные виды по различным критериям (явная, скрытая, фрикционная, структурная, циклическая, институциональная, длительная, застойная).
19. Социально-экономические функции безработицы.
20. Социальная политика организации.
21. Формальная и неформальная структура организации.
22. Внешняя среда организации.
23. Ближний, рыночный и институциональный уровни внешней среды организации.
24. Виды связей организации с внешним окружением.
25. Различные виды организационных технологий.
26. Основные составляющие трудовой среды.
27. Социальная роль.
28. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения.
29. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации.
30. Основные составляющие статусного профиля.
31. Трудовой потенциал общества.
32. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые).
33. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия.
34. Основные компоненты трудового потенциала предприятия.
35. Основные компоненты трудового потенциала личности.
36. Организация и аттестация рабочих мест.
37. Условия труда, охрана и безопасность труда.
38. Анализ и планирование трудовых показателей.
39. Основы трудового поведения личности.
40. Сущность понятия "Научная организация труда".
41. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест.
42. Формирование и использование трудового потенциала работника и организации.
43. Рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда.
44. Основные задачи и функции научной организации труда.
45. Особенности организации управленческого труда.
46. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.

47. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.
48. Сущность заработной платы.
49. Тарифная система.
50. Учет рабочего времени. Нормирование труда.
51. Формы и системы оплаты труда.
52. Единичные системы оплаты труда.
53. Коллективные системы оплаты труда.
54. Цель и задачи экономической мотивации на предприятии.
55. Организация социологических исследований на предприятиях и организациях.
56. Программа социологического исследования.
57. Выдвижение гипотез. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью.
58. Фотографии рабочего дня.
59. Нормы времени и обслуживания.
60. Понятие подбора персонала и его профессиональной ориентации.
61. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала.
62. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала. Деловая оценка как технология управления персоналом.
63. Критерии и методы деловой оценки персонала.
64. Аттестация как форма оценки персонала.
65. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.
66. Понятие эффективности труда, производительность труда.
67. Роль и место показателей эффективности труда в системе показателей эффективности предприятия.
68. Формы и показатели производительности труда.
69. Экстенсивный, интенсивный и производительный труд.
70. Учет эффективности труда.

Критерии оценивания

Знания темы учебной дисциплины, продемонстрированные в ходе устного опроса, оцениваются 0 - 2 баллов. Результаты устного опроса оцениваются в баллах в соответствии со следующими критериями:

- обучающийся свободно владеет материалом учебной дисциплины - 2 балла;
- ответы обучающегося на вопросы не полны, не точны - 1 балл;
- обучающийся не участвует в устном опросе или дает неправильные ответы - 0 баллов.

4.2 Тематика докладов

1. Актуальные проблемы экономики труда и трудовых отношений
2. Человеческий капитал
3. Система образования и ее эффективность
4. Интенсивность труда и факторы, ее определяющие
5. Производительность труда и его эффективность
6. Система показателей измерения производительности факторов производства
7. Качество трудовой жизни
8. Экономические основы производственной демократии
9. Современные теории рынка труда. Формирование спроса на труд и предложения труда.
10. Социальное партнерство на рынке труда
11. Повышение уровня профессионализма работников
12. Экономические основы формирования систем мотивации
13. Инновационное управление трудом
14. Планирование карьеры
15. Регулирование рабочего времени
16. Управление производительностью и эффективностью труда

17. Экономическая сущность и принципы формирования систем трудового вознаграждения. Основные формы трудового вознаграждения
18. Формирование фонда заработной платы
19. Виды, структура и источники доходов населения
20. Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования
21. Государственное регулирование доходов населения
22. Трудовой потенциал предприятия в системе стратегического управления
23. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга
24. Классификация и аттестация рабочих мест
25. Изучение затрат рабочего времени и разработка трудовых нормативов

Критерии оценивания

Тема доклада выбирается из списка, рекомендованного преподавателем; также возможен вариант самостоятельного выдвижения студентом темы, при условии обязательного согласования с преподавателем.

Доклад представляет собой развернутое изложение рассматриваемого вопроса в соответствии с заданной структурой (требования к структуре доклада представлены в электронном учебно-методическом комплексе дисциплины, размещенном на сайте «Электронная образовательная среда КемГИК»). Продолжительность выступления – до 10 мин. Доклад по результатам реферативного исследования сопровождается презентацией.

Выступление с докладом оценивается по каждому из представленных критериев:

- отражение в докладе всех заданных аспектов – 2 балла;
- глубина владения материалом, грамотность и логичность изложения материала – 1 балл;
- качество оформления презентации (отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, правильность оформления текстовой и графической части) – 1 балл.

Таким образом, максимальное количество баллов за доклад составляет 4 балла.

4.3. Практические работы

1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Вопросы для обсуждения

1. Основные понятия и категории экономики труда. Социально-трудовая сфера.
2. Труд как основной элемент производственной системы, виды труда.
3. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства. Эффективность труда.
4. Факторы и резервы роста производительности труда.

Контрольные вопросы

1. Какими характеристиками обладает труд как фактор производства, и какие функции он выполняет?
2. Какие существуют критерии классификации и виды труда?
3. Что понимается под предметами, средствами и технологией труда?
4. Как определяется производительность и эффективность труда?
5. За счет, каких резервов можно повысить производительность труда работников предприятия

Практические задания

1. Раскройте социально-экономическое содержание умственного труда студента, занятого изучением дисциплин учебного плана.
2. Дайте характеристику предметам, средствам и технологиям умственного труда студентов, обучающихся по очной форме в рамках направления
3. Определите, какие специфические особенности отличают физический, умственный, творческий и инновационный труд деятельности работников предприятий. Приведите примеры каждого вида труда.

Задачи

1. В последние годы в западных странах все громче раздаются голоса противников научно-технического прогресса, утверждающих, что механизация и автоматизация труда (одно из проявлений НТП) выступают главной причиной безработицы, ставшей уже хроническим явлением. Всегда ли внедрение новой техники и технологий в производство несут в себе угрозу сокращения занятости? Для каких категорий работников эта угроза реальна и почему?

2. Предположим, на конкурентном рынке труда есть только два взаимоисключающих занятия: X и Y. Они лишены риска, не требуют никаких дополнительных инвестиций от потенциальных работников, однако занятие Y характеризуется некоторыми выгодами нефинансового характера. Группа работников из N человек распределяется между этими занятиями в определенной пропорции N_X/N_Y . Как изменится эта пропорция, если государство введет прямо пропорциональный подоходный налог?

3. Противники свободной международной торговли часто аргументируют свое мнение таким образом: слаборазвитые страны с более дешевой рабочей силой производят и более дешевые товары. Если допустить свободную торговлю, то население развитых стран останется без работы. Какие аргументы вы можете привести против подобных утверждений? (Используйте понятия комплементов и субституттов).

Пример решения

В отрасли А доля расходов на труд составляет 5 % себестоимости продукции, а в отрасли В – 80 %. В первой отрасли профсоюз требует роста зарплаты своих работников на 20 %, а во второй требования профсоюза меньше – 10 %. Предположим, что эластичность спроса по цене товаров обеих отраслей одинакова. В какой отрасли работникам скорее удастся добиться своей цели без сокращения занятости?

Решение:

Заработная плата работников является ключевым элементом валовых издержек производства фирмы. В связи с этим повышение заработной платы по требованию профсоюза на 20 % или 10 % приведет к росту валовых издержек (ТС) и цены готового продукта обеих отраслей. Исходя из предпосылки о том, что ценовая эластичность спроса одинакова для обеих отраслей, то скорее удастся добиться профсоюзу повышения заработной платы в отрасли А на 20 %. Это связано с тем, что в этой отрасли доля расходов на труд составляет 5 %, что значительно ниже, чем в отрасли В, в которой затраты на труд составляют 80 %

2. РЫНОК ТРУДА И ЕГО МОДЕЛИ

Вопросы для обсуждения

1. Сущность рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Особенности функционирования.
2. Современные виды и модели рынка труда.
3. Занятость населения и безработица.

Контрольные вопросы

1. В чем выражаются функции рынка труда, и каков механизм его функционирования?
2. Какие субъекты присутствуют на рынке труда, и какова их роль в обеспечении равновесного функционирования?
3. Какое влияние оказывает заработная плата на спрос и предложение рабочей силы?
4. Почему кривая индивидуального предложения труда меняет свой наклон с ростом заработной платы?
5. каким образом рассчитывается коэффициент эластичности спроса на труд?

Практические задания

1. Определите факторы, формирующие спрос на специалистов в сфере медиакommunikаций.
2. Выделите факторы, формирующие предложение труда представителей рабочих профессий.
3. Отрадите влияние повышения государством МРОТ на конъюнктурные показатели рынка труда.
4. Обоснуйте причины и последствия дискриминации женщин в сфере труда.

5. Гипотетически оцените степень профессиональной сегрегации в вузе, используя метод расчет индекса Дункана.

Задачи

1. Предположим, фирма сталкивается с кривой предложения труда, заданной следующей функцией:

$$L=1000w.$$

Функция спроса фирмы на труд:

$$L=5000-500w.$$

Какое количество работников наймет в этой ситуации монополист?

Какую зарплату будет им платить? В какой точке достигается конкурентное равновесие?

Каковы потери общества и работников в результате монополизации рынка труда?

2. Спрос монополии на труд задается функцией

$$w=9-L/1000.$$

Предложение труда на этом рынке определяется зависимостью

$$w=L/500.$$

Сколько работников наймет монополист и какую зарплату будет им платить? Если государство введет законодательно установленный минимум заработной платы \$6 в час, как изменится занятость на этом рынке?

3. В некоторой экономике численность занятых – 90 млн человек, численность безработных – 10 млн человек. Рассчитайте уровень безработицы.

Предположим, через некоторое время в связи с падением производства из 90 млн человек, имевших работу, 0,5 млн человек увольняют и они пополняют армию безработных, одновременно 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных, отчаявшись, бросают поиски работы. Определите, каковы теперь: численность занятых, численность безработных, уровень безработицы.

Пример решения

Предположим, фирма сталкивается с кривой предложения труда, заданной следующей функцией: $L = 50 w$. Функция спроса фирмы на труд задана функцией $L = 5000 - 50 w$. Какое количество работников наймет в этой ситуации фирма? Какую заработную плату будет им платить? В какой точке достигается конкурентное равновесие рынка труда?

Решение:

$$50 w = 5000 - 50 w$$

$$100 w = 5000$$

$$W = 50 \text{ ден. ед.}$$

$$L = 50 \cdot 50 = 2500 \text{ чел.}$$

Равновесная точка E имеет координаты (50; 2500).

3. ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Вопросы для обсуждения

1. Сущность заработной платы, ее функции и принципы организации.
2. Системы мотивации и оплата труда.
3. Тенденции развития форм и систем оплаты труда и механизма регулирования заработной платы.

Контрольные вопросы

1. Каковы сущность и функции заработной платы?
2. Чем реальная заработная плата отличается от номинальной заработной платы?
3. Что понимается под тарифной системой, и из каких элементов она состоит?
4. Какие кроме заработной платы элементы образуют денежные доходы работников?
5. Какое значение имеют социальные выплаты и что к ним относится?

Практические задания

1. Охарактеризуйте динамику номинальной и реальной заработной платы работников в Российской Федерации и Кузбассе за последние три года.

2. Представьте структуру денежных доходов населения и обоснуйте источники их формирования.
3. Составьте таблицу источников формирования своих денежных доходов и направлений личных расходов в течение месяца.

Задачи

1. Кому легче добиваться роста зарплаты – работникам хлебозаводов или специалистам сферы медикоммуникаций? Почему?
2. В крупном городе М при установленных муниципалитетом ценах на проезд в общественном транспорте обнаруживается нехватка водителей автобусов. Муниципалитет решает проблему, привлекая на работу иностранную рабочую силу из сопредельного государства У., где уровень реальной зарплаты намного ниже. Стоит ли опасаться, что в результате этой акции снизится средний уровень заработной платы жителей города М?
3. Государство пытается «сгладить» неравномерное распределение денежных доходов семей, выплачивая пособия наименее обеспеченным. Как может такая государственная политика привести к еще большему углублению дифференциации индивидуальных заработков?

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ

Вопросы для обсуждения

1. Сущность кадровой политики.
2. Формирование кадровой политики предприятия: основные формы и методы.
3. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит сущность и каковы методы реализации кадровой политики?
2. Что понимается под управлением кадрами предприятия?
3. Чем отличается пассивная кадровая политика от активной кадровой политики?
4. Какими способами формируется кадровая стратегия?
5. Какую роль играет социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений?

Практические задания

1. Раскройте цели и задачи кадровой политики предприятия сферы медиакommunikаций.
2. Обоснуйте показатели оценки эффективности реализации кадровой политики в PR отделе.
3. Выделите черты демократичного стиля руководства.

Задачи

1. Предположим, принят обязательный закон об охране труда, который вынуждает фирму снабжать существующее оборудование специальными дорогостоящими приспособлениями, снижающими риск травматизма. Эффективность оборудования при этом не изменяется. Как это обстоятельство отразится на занятости работников (в краткосрочной и долгосрочной перспективе), если речь идет о конкурентном рынке?
 2. Страховые компании, как правило, используют повременной способ оплаты труда для сотрудников, работающих в офисе, а страховых агентов, выезжающих на встречи с клиентами, переводят на сдельную оплату (в форме комиссионных). Объясните, чем определяется такое решение.
 3. Руководители фирмы и профсоюза ведут переговоры о заключении нового коллективного соглашения. Объясните, как изменится сила переговорной позиции профсоюза, если:
 - а) снижены государственные пособия семьям с низким уровнем дохода?
 - б) принята новая государственная программа, нацеленная на достижение полной занятости в экономике?
 3. Фирма устанавливает определенный уровень эффективной зарплаты для своих работников. Допустим, спрос на продукцию фирмы вырос. Как изменится уровень эффективной зарплаты?
- Пример решения**

Руководители фирмы и профсоюза ведут переговоры о заключении нового коллективного соглашения. Объясните, как изменится сила профсоюзной позиции в переговорном процессе, если:

- 1) снижены государственные пособия семьям с низким уровнем дохода?
- 2) принята новая государственная программа, нацеленная на достижение полной занятости в экономике?.

Решение:

В случае снижения государственных пособий семьям с низким уровнем денежного дохода переговорная позиция профсоюза должна измениться в сторону усиления социальной защиты низкооплачиваемых категорий работников с целью поддержания их уровня и качества жизни. Если государство снижает пособия, то в новом коллективном договоре по инициативе профсоюза должен быть предусмотрен пункт о социальных выплатах определенным группам работников. В случае принятия государственной программы, нацеленной на достижение полной занятости в экономике, то в новом коллективном договоре профсоюз должен инициировать проработку условий, по которым работник ступает профсоюз, выходит из него и получает выгоды нефинансового характера.

Критерии оценивания:

- выполнены все задания в практической работе, студент обнаруживает полное понимание материала, соблюдает требования к представлению результатов выполнения заданий практической работы - **5 баллов**;

- выполнены все задания в практической работе, студент соблюдает требования к представлению результатов выполнения заданий практической работы, однако допускает единичные ошибки, неточности - **4 балла**;

- выполнена большая часть заданий в практической работе, студент знает и понимает основные положения данной темы, но допускает единичные ошибки; студент в целом соблюдает требования к представлению результатов выполнения заданий практической работы, но допускает единичные неточности - **3 балла**;

- выполнено меньше половины заданий практической работы, некоторые задания выполнены не в полном объеме или допущены единичные ошибки, неточности, студент нарушает некоторые требования к представлению результатов выполнения заданий практической работы - **2 балла**;

- выполнено меньше половины заданий практической работы, задания выполнены не в полном объеме или допущены ошибки, неточности, студент нарушает требования к представлению результатов выполнения заданий практической работы - **1 балл**;

- практическая работа не выполнена - **0 баллов**.

5. Оценочные средства по дисциплине для промежуточной аттестации и шкала оценивания

5.1. СПИСОК ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Вопрос	Ответ
1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является... а) молодежь, входящая в рабочий возраст б) высвобождающиеся работники в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность г) мигранты	а) молодежь, входящая в рабочий возраст
2. Субъектами рынка труда являются: а) наемные работники, работодатели, государство б) спрос и предложение рабочей силы в) занятые и безработные г) наемные работники, предприниматели, безработные	а) наемные работники, работодатели, государство
3. Заработная плата - это доход, получаемый от... а) продажи результатов своего труда	г) продажи рабочей силы на рынке труда

б) ведения собственного бизнеса в) участия в прибыли г) продажи рабочей силы на рынке труда	
4. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится... а) нормирование труда б) формы оплаты труда и их разновидности (системы) в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы г) тарифная система оплаты труда	б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)
5. Тарифная ставка - это... а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)	а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
6. Сдельная расценка - это... а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц) г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции	а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции
7. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это... а) общие б) совокупные в) личные г) располагаемые	г) располагаемые
8. Не способствует гуманизации труда... а) обогащение содержания труда б) конвейеризация производства в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда г) развитие коллективных форм организации труда.	б) конвейеризация производства
9. Каким образом можно рассматривать трудовые ресурсы с точки зрения соотнесения к категории? а) как экономическую; б) как демографическую; в) как математическую; д) как планово-учетную.	а) как экономическую
10. Какие показатели учитываются при анализе и оценке трудовых ресурсов: а) уровень образования; б) прожиточный минимум; в) профессионально-квалификационная структура; д) половозрастная структура; е) уровень заработной платы.	а) уровень образования

11. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда... а) отсутствует безработица б) заняты все имеющиеся рабочие места в) безработица соответствует естественному уровню г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью	в) безработица соответствует естественному уровню
12. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость... а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка б) увеличивается в) остается неизменной г) увеличивается теми же темпами	а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
13. Интенсивность труда это... а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся б) рациональные режимы труда и отдыха в) изготовление продукции в единицу времени г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени	г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени
14. Тяжесть труда это... а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека г) отсутствие научной организации труда	в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на
15. Тарифная ставка - это. _____	фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
16. Сдельная расценка – это _____	размер оплаты за единицу
17. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на _____	содержание иждивенцев
18. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда _____	административные
19. Уровень жизни это _____	степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей
20. Основой социально-экономической политики государства является _____	политика доходов и заработной платы

5.2 Вопросы к зачету

1. Теоретические основы экономики труда: предмет и объект экономики труда; цель и
2. задачи дисциплины
3. Связь экономики труда с другими научными дисциплинами. Методология экономики труда.
4. Экономические теории труда. Теории человеческого капитала
5. Трудовые ресурсы, их воспроизводство
6. Показатели воспроизводства населения и трудовых ресурсов
7. Трудовой потенциал общества и организации
8. Рынок труда как подсистема социально-трудовых отношений

9. Занятость и безработица на рынке труда
10. Государственная политика в области занятости
11. Рынок труда в России
12. Система организации труда
13. Нормирование труда
14. Условия труда
15. Эффективность труда: понятие, показатели
16. Производительность труда: понятие, измерение, факторы
17. Концепции заработной платы
18. Теоретические аспекты заработной платы: функции, виды и структура заработной платы
19. платы
20. Формы и системы оплаты труда
21. Тарифная система. Элементы тарифной системы
22. Мотивация труда: понятие, цели, механизмы
23. Теории мотивации
24. Стимулирование трудовой деятельности
25. Структура доходов и расходов населения
26. Уровень и качество жизни населения
27. Государственная политика формирования и перераспределения доходов
28. Сущность социально-трудовых отношений
29. Социальное партнерство в сфере труда
30. Социальная политика: понятие, элементы, модели
31. Социальные стандарты и нормативы
32. Социальная защита и социальная помощь населению и работникам
33. Социальная политика в России
34. Понятие человеческого капитала. Роль человеческого капитала в современной экономике
35. Теории человеческого капитала

5.3. Критерии оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточной аттестации **в форме зачета** определяются «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» **выставляется, если обучающийся достиг уровней формирования компетенций: продвинутый, повышенный, пороговый** - обучающийся знает курс на уровне лекционного материала, базового учебника, дополнительной учебной, научной и методологической литературы, умеет привести разные точки зрения по излагаемому вопросу.

«Не зачтено» **соответствует нулевому уровню формирования компетенций;** обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

При использовании 100-балльной шкалы оценивания при промежуточной аттестации, знания, умения и навыки обучающихся определяются в данной шкале и переводятся в оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено».

Шкала перевода баллов в оценки при промежуточной аттестации в форме зачета

Уровень формирования компетенции	Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Продвинутый, повышенный, пороговый	Зачтено	60	100
Нулевой	Не зачтено	0	59