

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«**ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**В Г. ВОЛГОДОНСКЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

по дисциплине

«Экономика труда»

для обучающихся по направлению подготовки

*38.03.02 Менеджмент*

программа бакалавриата «Менеджмент»

2022 год набора

Волгодонск

2022

**Лист согласования**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Экономика и социология труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование)

составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_38.03.02 Менеджмент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «*ЭиУ*» протокол № 12
от «03» \_\_\_07\_\_\_\_ 2021 г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.С.Кувалдина

 подпись

«29» \_\_\_\_\_\_\_\_06\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Ф.

 подпись

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов

 подпись

«03» \_\_\_\_\_\_\_\_07\_\_\_\_\_ 2021 г.

**Согласовано:**

Представитель работодателя

Управляющий дополнительного офиса

«На Энтузиастов» Филиала Ростовский №2

ПАО Банк " ФК Открытие" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Губарев Д.Г.

 подпись

«05» \_\_\_\_\_\_07\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Финансовый директор ООО «Мир обоев» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Путанашенко Т.С.

 подпись

«05» \_\_\_\_\_\_07\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)**

**на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика и социология труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика и социология труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика и социология труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика и социология труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Содержание

|  |  |
| --- | --- |
|  | С. |
| 1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств) |  |
| 1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП | 5 |
| 1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования | 11 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы  | 14 |

 15

**1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)**

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

* 1. **Перечень компетенций, формируемых дисциплиной,**

**с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП**

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ОК-3 – способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ОПК-1: владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.

ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ПК-10: владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Уровень освоения | Дескрипторы компетенции(результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать) | Вид учебных занятий, работы[[1]](#footnote-1),формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции[[2]](#footnote-2) | Контролируемые разделы и темы дисциплины[[3]](#footnote-3) | Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции | Критерии оценивания компетенций[[4]](#footnote-4) |
| ОК-3 | **Знать** |  | Лекции,практические занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуаций) | 1.1,-1.32.1-2.4 | УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ | посещаемость занятий; подготовка докладов; активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, умение делать выводы  |
| Уровень 1: | сущность трудовых показателей: численности и состава персонала, производительности труда, нормирования и заработной платы;. |
| Уровень 2: | сущность оплаты труда, использования рабочего времени, методы наблюдения за использованием рабочего времени; |
| Уровень 3: | теоретические основы рынка труда, трудовых ресурсов, занятости населения, безработицы. |
| **Уметь** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) | УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ  |
| Уровень 1: | анализировать факторы и резервы роста производительности труда; |
| Уровень 2: | анализировать использование рабочего времени, рассчитывать численность персонала, нормы времени и выработки, проводить анализ по формам и системам оплаты труда на предприятиях; |
| Уровень 3: | пользоваться современными методиками поиска резервов, методиками оценки и анализа социально-экономических показателей. |
| **Владеть** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) |
| Уровень 1: | методами расчета показателей движения и использования персонала; |
| Уровень 2: | методами оценки использования трудового потенциала; |
| Уровень 3: | методами оценки расчета показателей производительности труда; выявления резервов роста производительности труда. |
| ОПК-1 | **Знать** |  | Лекции.Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) | 1.1- 1.32.1-2.4 | УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ  | посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, умение делать выводы |
| Уровень 1: | нормативные документы |
| Уровень 2: | нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности |
| Уровень 3: | методы анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности |
| **Уметь** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) |
| Уровень 1: | использовать нормативные документы |
| Уровень 2: | искать и анализировать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности |
| Уровень 3: | Искать, анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности |
| **Владеть** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации) |
| Уровень 1: | навыками поиска, анализа и использования нормативных документы |
| Уровень 2: | навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов |
| Уровень 3: | навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности |
| ОПК-2 | **Знать** |  | ЛекцииПрактические занятия (выполнение заданий и решение типовых задач),СРС (анализ ситуации) | 1.1-1.32.1-2.4 | УО, ТЗ, РЗ,ПР, ДЗ | посещаемость занятий; активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, умение делать выводы |
| Уровень 1: | организационно-управленческие решения |
| Уровень 2: | организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность |
| Уровень 3: | организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| **Уметь** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) |
| Уровень 1: | находить организационно-управленческие решения |
| Уровень 2: | находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность |
| Уровень 3: | находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| **Владеть** |  | Лекциипрактические занятия (выполнение заданий и решение типовых задач),СРС (анализ ситуации) |
| Уровень 1: | способностью находить организационно-управленческие решения |
| Уровень 2: | способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность |
| Уровень 3: | способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| ПК-10 | **Знать**  |  |  |  |  |  |
| Уровень 1 | основные методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений | Лекциипрактические занятия (выполнение заданий и решение типовых задач),СРС (анализ ситуации) | 1.1-1.32.1-2.4 | УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ | посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, умение делать выводы |
| Уровень 2 | основы выбора предлагаемых вариантов управленческих решений с учетом критериев социально- экономической эффективности, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей |
| Уровень 3 | методы количественного и качественного анализа информации, обоснования управленческих решений с учетом критериев их эффективности, построения экономических, финансовых и организационно- управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления |
| **Уметь** |  |  |
| Уровень 1 | подготавливать и принимать управленческие решения на основе результатов количественного и качественного анализа информации | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) |
| Уровень 2 | разрабатывать и оценивать предлагаемые варианты экономических, финансовых и организационно- управленческих моделей |
| Уровень 3 | разработать и обосновать предложения по реализации управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления с учетом их эффективности, |
| **Владеть** |  |  |  |  |  |
| Уровень 1 | методами обоснования управленческих решений на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач),СРС (анализ ситуации) |  |  |  |
| Уровень 2 | способностью разработать и критически оценить предлагаемые варианты совершенствования управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий |
| Уровень 3 | методами обоснования управленческих решений с учетом критериев их эффективности, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления на основе результатов количественного и качественного анализа информации, |

|  |  |
| --- | --- |
| **1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования** |  |

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Экономика и социология труда» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины, изученному в семестре, в котором стоит форма контроля в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части.

При обучении по заочной форме обучения текущий контроль не предусмотрен.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в форме зачета.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Текущий контроль(50 баллов[[5]](#footnote-5)) | Промежуточная аттестация(50 баллов) | Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации |
| Блок 1 | Блок 2 |
| Лекционные занятия (X1) | Практические занятия (Y1) | Лекционные занятия (X2) | Практические занятия (Y2) | от 0 до 50 баллов | Менее 41 балла – не зачтено; Более 41 балла - зачтено  |
| 5 | 15 | 5 | 25 |
| Сумма баллов за 1 блок = X1 + Y1 =20 | Сумма баллов за 2 блок = X2 + Y2 =30 |

Для определения фактических оценок каждого показателя

выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебных работ по дисциплине | ***Количество баллов*** |
| ***1 блок*** | ***2 блок*** |
| *Текущий контроль (50 баллов)* |
| Посещение занятий  | 4 | 5 |
| Выполнение заданий по дисциплине (УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ), в том числе: | 16 | 25 |
| - устный опрос (УО) | *3* | *3* |
| - выполнение тестовых заданий (ТЗ) | *4* | *4* |
| - решение задач (РЗ) | *9* | *9* |
| - выполнение письменных работ (ПР), дополнительных заданий - (ДЗ) в форме подготовки доклада к конференции, статьи, презентации)  | *0* | *9* |
|  | **20** | **30** |
| *Промежуточная аттестация (50 баллов)* |
| Зачет в устной форме |
| **Сумма баллов по дисциплине 100 баллов** |

Зачет является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам зачета а обучающемуся выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется на зачете обучающимся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом;

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания в котором очевиден способ решения;

- обучающийся продемонстрировал базовые знания, умения и навыки важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;

- у обучающегося не имеется затруднений в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса, а если затруднения имеются, то они незначительные;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные или частично правильные ответы;

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «не зачтено» ставится на зачете обучающийся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками по предложенной преподавателем инструкции решать типовые учебные задачи;

- имеются существенные пробелы в знании основного материала по программе курса;

- в процессе ответа по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах зачетного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала;

- имеются систематические пропуски обучающийся лекционных и практических занятий по неуважительным причинам;

- во время текущего контроля обучающийся набрал недостаточные для допуска к зачету баллы;

- вовремя не подготовил отчет по практическим работам, предусмотренным РПД.

Компетенция(и) или ее часть (и) не сформированы.

**1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Экономика и социология труда» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно - рейтинговой системы, реализуемой в ДГТУ.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек.

Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос;

- выполнение тестовых заданий (ТЗ);

- решение задач (РЗ);

- выполнение практических заданий (ПР);

- выполнение дополнительных заданий (ДЗ).

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с расписанием занятий. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со направлением обучения студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Экономика и социология труда» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на зачете. Условием допуска к зачету является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

**2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:**

***2.1.1* Вопросы устного опроса (УО) для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:**

1.Дайте понятие рынка труда и характеристику основных компонентов рынка труда.

2.Определите сущность занятости как экономической категории.

3.Дайте характеристику видов занятости.

4.Дайте характеристику безработицы и ее видам. Что можно отнести к негативным сторонам безработицы.

 5.Приведеите основные направления улучшения занятости и снижения безработицы.

 6.Определите природу скрытой безработицы.

 7.Охарактеризуйте политику государства по улучшению занятости и снижению безработицы.

8.Дайте характеристику понятий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население».

9.В каком соотношении находятся понятия «рабочая сила», «трудовой потенциал».

10.Дайте характеристику трудового потенциала работника и трудового потенциала организации. Какая существует взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества – трудовой потенциал организации - трудовой потенциал человека.

11.Охарактеризуйте персонал организации и его структуру. Какие существуют показатели использования персонала и его рабочего времени. Что входит в баланс рабочего времени. Управление персоналом.

12.Дайте характеристику сущности и значению производительности труда.

13.Показатели и методы измерения производительности труда. Управление производительностью труда.

14.Что относится к факторам и резервам роста производительности труда.

15.Назовите трудоемкость и ее виды.

16.Назовите сущность и значение организации труда. Какая существует взаимосвязь организации труда с организацией производства.

17.Что относится к содержанию и основным элементам (направлениям) организации труда.

18.Какие существуют критерии и показатели, определяющие эффективность организации труда.

19.Дайте характеристику сущности и значению нормирования труда.

20.Какие существуют виды норм и нормативов.

21.Какие существуют методы установления норм. Дайте характеристику пересмотра норм. Как можно оценить качество норм.

22. Дайте характеристику классификации затрат рабочего времени по отношению к исполнителю.

23.Что относится к нормируемым и ненормируемым затратам рабочего времени.

24.Какие существуют методы исследования затрат рабочего времени.

25.Определите сущность заработной платы. Что относится к номинальной и реальной заработной плате.

26.Какие существуют основные принципы и элементы заработной платы.

27.Охарактеризуйте формы оплаты труда. Оцените их достоинства и недостатки.

28.Дайте характеристику основных систем сдельной формы оплаты труда.

29.Дайте характеристику основные систем повременной формы оплаты труда.

30.Охарактеризуйте тарифную систему оплаты труда и ее элементы.

31.Охарактеризуйте сущность и содержание бестарифной системы оплаты труда.

32.Какая структура дохода работников предприятий.

33.Как проводится анализ социально-трудовых показателей.

34.Как проводится анализ производительности труда.

35.Как проводится анализ использования персонала; рабочего времени; нормирования труда; фонда заработной платы.

*Шкала оценивания устного опроса:*

Максимальная оценка – 5 баллов.

5 баллов - ставится, если студент: полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

4 балла - ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

3 балла - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

1-2 балла - ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

***2.1.2 Тестовые задания (ТЗ)* для оценивания результатов обучения в виде знаний:**

**Раздел 1**

1. **Какие аспекты отражает понятие «труд»?** 1.Общественный характер. 2.Двойственный характер. 3. Мотивированную и целесообразную деятельность. 4.Цели, содержание, мотивы.
2. **Что является целью труда?** Удовлетворение общественных потребностей. 2.Целесообразная деятельность людей. 3. Совокупность социально-трудовых отношений. 4.Социальные процессы в сфере труда.

**3. На какие группы делится население России в соответствии с классификацией Международной организации труда (МОТ)?** 1.Квалифицированные и неквалифицированные. 2. Мужчины и женщины. 3. Экономически активное и экономически неактивное. 4.Трудоспособное и нетрудоспособное.

4. **На какие группы подразделяется весь персонал предприятия?**  1. Основные и вспомогательные рабочие. 2. Руководители и рабочие. 3. Промышленно-производственный персонал и непроизводственный персонал. 4. Руководители, специалисты и технический персонал.

5. **На какие категории подразделяется промышленно-производственный персонал?**

1.Рабочие, руководители, специалисты, технические исполнители. 2. Рабочие и специалисты. 3.Рабочие основные и рабочие вспомогательные. 4. Служащие и руководители.

6. **Назовите элементы, которые участвуют в трудовом процессе?** 1.Предметы труда и средства труда. 2.Средства производства, сам труд. 3.Средства труда, технологии. 4. Предметы труда, средства труда, сам труд.

7. **Каким образом в условиях рыночных отношений человек (субъект труда) может реализовать свой трудовой потенциал?** 1. На основе самозанятости, либо как наемный работник. 2. На основе самозанятости. 3.Как самостоятельный товаропроизводитель.4. Как наемный работник.

8. **Кто относится к вспомогательным рабочим?** 1.Закройщик. 2.Швея. 3.Вязальщица. 4.Электромонтер.

**9.Кто относится к специалистам?** 1.Слесарь. 2.Экономист.3.Приемщик заказов .4. Секретарь.

10. **Какой показатель используется для характеристики трудового потенциала с качественной стороны?** 1.Численность персонала. 2. Количество рабочего времени. 3.Образовательный и квалификационный уровень. 4.Численность персонала непромышленных подразделений.

11. **Как определяется выработка на одного рабочего?** 1. Отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности работающих предприятия.2. Отношением объема произведенной продукции к затратам рабочего времени в чел-час. 3. Отношением объема произведенной продукции к затратам на ее производство. 4. Отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности рабочих предприятия

12. **Укажите, какие показатели используются для измерения производительности труда?** 1.Трудоемкость изготовления продукции. 2. Выработка продукции в единицу затраченного времени. 3. Выработка продукции в единицу затраченного времени и трудоемкость изготовления продукции.4.Себестоитмость изготовления продукции.

13. **Назовите методы измерения производительности труда?** 1. Натуральный, трудовой, стоимостной.2. Натуральный, трудовой. 3. Натуральный, стоимостной. 4. Натуральный, трудовой, количественный

14. **Каковы источники внутреннего найма рабочей силы?** 1. Прием работников через биржу труда.2. Подготовка кадров, организуемая фирмой.3. Прием работников после окончания учебного заведения

15. **Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных :** 1. Фрикционной формой безработицы.2. Циклической формой безработицы.3. Структурной формой безработицы. Перманентной формой безработицы.

16. **Структура персонала предприятия, формируемая путем выделения групп работников по функциям называется: 1.** Профессиональной структурой. 2.Социальной структурой. 3. Квалификационной структурой. 4. Функциональной структурой.

**17. Назовите основные формы заработной платы:** 1.Сдельная и повременная. 2. Сдельно-премиальная и повременно-премиальная.3. Сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная. 4. Повременная и оплата труда в процентах от выручки.

18. **Как определяется заработная плата рабочего сдельщика?** 1. Произведением тарифной ставки на количество отработанного времени.2. Произведением расценки на количество произведенной продукции в натуральном измерении.3. Произведением тарифной ставки на количество произведенной продукции в натуральном измерении.4. Произведением расценки на количество отработанного времени

19. **Как определяется заработная плата рабочего повременщика? 1.** Произведением тарифной ставки на количество отработанного времени.2. Произведением расценки на количество произведенной продукции в натуральном выражении

3. Произведением расценки на количество отработанного времени.4. Произведением тарифной ставки на количество произведенной продукции в натуральном выражении

20.**Установлено, что данные нормы являются ошибочными, в них неправильно учтены организационно- технические условия производства. Когда они могут быть пересмотрены? 1.** Эти нормы не подлежат пересмотру.2.По календарному графику. 3. В сроки определенные коллективным договором. 4. По мере выявления.

21. **Укажите методы установления норм труда. 1.** Аналитический и опытно-статистический. 2. Опытный, статистический сравнительный.3. Аналитически – исследовательский и аналитически –расчетный. 4. Аналитически –исследовательский и опытно-аналитический

**Раздел 2**

**1. Разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабочих мест, установление приемов и методов труда, рационализация режимов труда и отдыха, нормирование труда, создание благоприятных условий труда, материальное стимулирование, нормирование труда, дисциплина труда, подготовка и повышение квалификации кадров – это:** 1.Элементы организации труда. 2. Функции организации труда. 3. Факторы улучшения организации труда. 4. Цели организации труда.

2. **Задачи научной организации труда (НОТ):** 1. Укрепление здоровья человека.2. Экономические, психофизиологические, социальные.3. Повышение работоспособности, экономия времени.4. Повышение занятости

 **3. Распределение всей совокупности работ по выполнению какой-либо услуги или производству продукции между исполнителями, установление пропорций между отдельными видами труда, создание необходимых условий для осуществления коллективных трудовых процессов. Это определение….** 1.Кооперации труда на предприятии. 2.Разделоения труда на предприятии. 3. Бригадной формы организации труда. 4. Правильного ответа нет.

4. **Что предполагает функциональное разделение труда на предприятии?** 1. Специализацию работника на выполнении законченного вида работ.2. Неодинаковую сложность работ.3. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли на производстве.4. Разные требования, предъявляемые к подготовке исполнителей.

5. **Какие различают бригады по профессиональному составу?** 1. Стационарные и разъездные.2. Специализированные и комплексные.3. Сменные и сквозные.4. Хозрасчетные и с отдельными элементами хозяйственного расчета.

6. **Какие бывают формы кооперации труда?** 1. Функциональные, технологические, квалификационные.2. Межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая.3. Межцеховая, функциональная, технологическая.4. Межцеховая, внутрицеховая, квалификационная.

7. **Что предусматривает квалификационное разделение труда? 1.** Отдельные операции выполняются различными работниками.2.Соответствие разряда рабочего разряду выполняемых работ.3. Уменьшение деятельности производственного цикла.4. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли на производстве.

8. **Какие бывают формы разделения труда? 1.** Функциональное, технологическое, квалификационное.2. Функциональное, общее, единичное.3. Технологическое, функциональное, частное.4. Единичное, квалификационное, технологическое.

**9.На какие категории подразделяется промышленно-производственный персонал предприятия? 1.** Рабочие основные, рабочие вспомогательные, руководители, специалисты, технические исполнители.2. Рабочие основные, специалисты, технические исполнители.3.Рабочие и специалисты. 4. Вспомогательные рабочие и технические исполнители.

10. **Какой метод измерения производительности труда используется на предприятиях производящих разнородную продукцию?** 1.Натуральный. 2.Стоимостной. 3.Трудовой. 4.Коллективный.

11. **Какие существуют методы измерения производительности труда? 1.** Трудовой ,стоимостной, ритмичный.2. Относительные и абсолютные величины.3. Трудовой, стоимостной, натуральный.4. Стоимостной, трудовой, количественный.

12. **Какие разновидности норм труда Вы знаете? 1.** Норма выработки, норма обслуживания, норма численности, норма управляемости.2. Норма времени и норма выработки. 3. Норма времени на подготовительно-заключительную работу, на оперативную работу, на отдых.4. Норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, норма управляемости.

13. **Что называется техническим нормированием труда? 1.** Совокупность методов и приемов труда, применяемых при выявлении резервов рабочего времени и установлении необходимой меры труда.2. Количество труда, которое должен отдать работник обществу.3. Доля участия каждого исполнителя в совокупном продукте.4. Нормы, установленные на основе изучения влияния каждого фактора «выбора наилучших сочетаний».

14.Ка**кие существуют методы установления норм труда? 1.** Аналитический и опытно-статистический.2. Опытный, статистический, сравнительный.3. Аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный.4. Аналитически-исследовательский и опытно-аналитический.

15. **Какова структура нормы времени?** 1. Оперативное время, время обслуживания рабочего места, время на отдых и личные надобности, подготовительно-заключительное время.2. Вспомогательное время, время обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительное время, время на отдых.3. Основное время, время обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительное время, время на отдых. Основное время и вспомогательное время.

16. **Что представляет собой фотография рабочего дня (ФРД)?** 1. Изучение использования рабочего времени, а также затрат времени на отдельные операции и их элементы.2. Изучение рациональных приемов и методов труда.3. Наблюдение, измерение и запись всех без исключения затрат рабочего времени в течение смены.4. Наблюдение, измерение и запись непосредственно на рабочем месте многократно повторяющихся элементов оперативной работы.

17. **Какой вид наблюдения Вы выберете, если необходимо срочно получить данные об использовании рабочего времени работниками всего предприятия?** 1.Хронометраж. 2. Индивидуальная фотография рабочего времени.3. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений.4. Фотохронометраж.

18. **Для рабочих- сдельщиков, производящих однородную продукцию, выполнение норм выработки определяется отношением:**  1. Нормы выработки к фактической выработке.2. Фактической выработки к норме выработки.3. Фактической выработки к фактически затраченному времени. 4. Фактической выработки к фактически затраченному времени.

19. **По какому показателю производится оценка качества действующих норм?** 1.По степени дифференциации. 2. По степени укрупнения. 3. По продолжительности действий. 4. По уровню напряженности.

20. **Дайте понятие «тарифная ставка» 1.** Размер оплаты труда за единицу произведенной продукции.2. Размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц).3. Зарплата одного работника.4. Размер оплаты труда рабочего первого разряда.

21. **Назовите основные формы заработной платы: 1.** Сдельная и повременная.2. Сдельно-премиальная и повременно-премиальная.3. Сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная. 4. Повременная и оплата труда в процентах от выручки.

22. **Как определяется заработная плата рабочего-сдельщика? 1.** Произведением тарифной ставки на количество отработанного времени.2. Произведением расценки на количество произведенной продукции в натуральном выражении.3. Произведением тарифной ставки на количество произведенной продукции в натуральном выражении.4. Произведением расценки на количество отработанного времени.

23. **Как определяется заработная плата рабочего-повременщика? 1.** Произведением тарифной ставки на количество отработанного времени.2. Произведением расценки на количество произведенной продукции в натуральном выражении. 3. Произведением расценки на количество отработанного времени.4. Произведением тарифной ставки на количество произведенной продукции в натуральном выражении.

Тестовые задания (ТЗ) выполняются студентами перед контрольной точкой текущей аттестации соответственно по разделам.

Максимальное количество баллов по разделу – 4.

Оценка 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 80% и более тестовых заданий;

Оценка 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 61 79% тестовых заданий;

Оценка 2 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 41-60% тестовых заданий;

Оценка 1 балл выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 21 -40% тестовых заданий;

Оценка 0 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 20 % и менее тестовых заданий.

**2.2 Задания для оценивания результатов обучения в виде владений и умений**

***2.2.1 Комплекс практических заданий и задач (РЗ)***

Задача 1.По результатам фотографии рабочего дня получены следующие затраты рабочего времени:

ПЗ (подготовительно-заключительное время )- 30 мин.

ОП (оперативное время) – 352 мин.

ОБ (обслуживание рабочего места) – 20 мин.

ОТЛ (отдых и личные надобности) – 28 мин.

ПТ(простои по организационно-техническим причинам) – 32 мин.

ПНД (опоздания на работу) – 8 мин.

НР (непроизводительная работа) – 10 мин.

Всего продолжительность смены – 480 мин.

Фактическая выработка рабочего за смену – 300 пар.

Рассчитать возможное повышение производительности труда при устранении всех прямых потерь и непроизводительных затрат рабочего времени.

Задача 2. В результате проведения фотографии рабочего дня методом моментных наблюдений

были получены следующие данные:

- оперативная работа – 360 моментов

-подготовительно-заключительное время – 15 моментов

- обслуживание рабочего места - -20 моментов

- исправление брака – 25 моментов

- отдых и личные надобности – 10 моментов

- потери по вине рабочего – 30 моментов

- потери по организационно-техническим причинам – 45 моментов

Определить дополнительны выпуск продукции на участке за счет ликвидации потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, если известно, что норма времени на изготовление одного изделия равна 2 часам, количество рабочих на участке – 15 человек.

Задача 3 Среднесписочная численность работников предприятия составила 1700 человек. В течение года принято на работу 164 человек. По собственному желанию уволилось 56 человека, уволено за нарушения трудовой дисциплины – 17 человек, вышли на пенсию – 12 человек, поступили в высшие учебные заведения –18 человек, призваны в ряды Вооруженных сил – 21 человек. Определить коэффициенты приема, выбытия, текучести кадров в %.

Кроме того, определить экономический ущерб от текучести кадров (недоданную продукцию в результате текучести), если известно, что перед увольнением было потеряно 5 рабочих дней, после приема новых рабочих с неполной отдачей было отработано 4 рабочих дня. Среднедневная выработка одного рабочего составила 870 рублей.

Задача 4. Определить заработную плату приемщика заказов в химчистке, если известно, что оплата приемщика заказов производится в размере 3,5% от выручки. План заказов на месяц составил 186000 рублей, фактически было получено 193070 рублей. Положением о премировании приемщику определена выплата премии: за 100% выполнение плана – 15% от суммы заработка, за каждый процент перевыполнения плана – 2,5% от суммы заработка, исчисляемому по установленному % от выручки.

Задача 5. Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены (протарифицированы) к 6 –му разряду тарифной сетки, используемой в организации. За выполненные работы по 6-му разряду на предприятии установлены следующие расценки: по продукции А- 15 руб., по продукции Б-25 руб. За выполнение норм выработки согласно приказу администрации установлена выплата премии в размере 40%. В организации установлены следующие повышенные расценки на продукцию, выработанную сверх нормы:

- на продукцию А -18 рублей сверх 250 единиц

- на продукцию Б - 22 рублей сверх 125 единиц

Рассчитать заработную плату за месяц при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Задача 6. Определить заработную плату рабочих в бригаде за январь месяц с помощью бестарифной системы, если известно, что фонд заработной платы к распределению составил 200 тыс.рублей, членов бригады – 5 человек.

Заработная плата за декабрь, принятая за базу, у членов бригады составила:

у 1-го рабочего - 11000 руб.; 2-го –12800; 3-го – 11500 руб.; 4-го –15500 руб., 5-го –16700 руб.

Первый, третий и пятый рабочий отработали по 176 часов, второй – 168, четвертый рабочий – 154 часа.

За нарушение трудовой дисциплины 4-ому рабочему снизили КТУ на 0,1.

Третьему рабочему повысили КТУ за высокие производственные показатели – на 0,2.

Задача 7.Определить рост производительности труда рабочих на участке в результате ликвидации потерь из-за прогулов и внутрисменных потерь рабочего времени на основе следующих данных:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Показатели | Условное обозначение | Еди.измерения | План  | Факт |
| 1. | Целодневные потери рабочего времени, вызванные прогулами и нарушениями трудовой дисциплины | Ппр | Чел-дн | - | 450 |
| 2. | Внутрисменные потери рабочего времени по вине рабочих | Пв | Чел-час | - | 7600 |
| 3.  | Годовой фонд рабочего времени | ФпФп | Дн.Час. | 2391625 | -- |
| 4. | Среднесписочная численность рабочих  | Чр | Чел | 200 | 225 |

***2.2.2. Темы дополнительных заданий - (ДЗ - подготовка доклада к конференции, статьи, выступление с презентацией ):***

1. Национальные рынки труда и их особенности. Модели рынка труда зарубежных стран (американская, шведская, немецкая, китайская). Особенности российской модели рынка труда.
2. Особенности демографической ситуации в России и Ростовской области. Состояние, проблемы и перспективы.
3. Рабочее время и эффективность его использования. Рабочее время в системе факторов, оказывающих на него влияния. Гибкое рабочее время. Дисциплина труда. Трудовая дисциплин
4. Эффективность труда, показатели и критерии ее оценки. Производительность труда. Состояние производительности труда в России и в зарубежных странах. Проблемы и перспективы.
5. Факторы и резервы роста производительности труда. Выявление и оценка резервов роста производительности труда.
6. Характеристика форм и систем оплаты труда.Виды премий, показатели и условия премирования. Организация премирования работников предприятия.
7. Сущность мотивации труда. Виды мотивации труда. Зарубежный опыт мотивации труда.

Максимальное количество баллов – 9.

Оценка 9 баллов выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад к конференции или статью;

Оценка 4-8 баллов выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад к конференции или статью, где недостаточно отражена актуальность (снижение на один балл), метод (снижение на один балл) и новизна исследования (снижение на два балла):

Оценка 1-3 балла выставляется обучающемуся, если частично подготовил доклад к конференции или статью, где отразил актуальность (один балл), метод исследования (один балл) и новизну исследования (два балла).

**2.3 Типовые экзаменационные материалы**

***Перечень вопросов к зачету* *(теоретические вопросы)***

1. Место экономики труда и социологии труда в системе наук о труде.
2. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества. Сущность и роль труда в обществе. Виды труда.
3. Структура систем управления трудом. Международная организация труда.
4. Сущность теории человеческого капитала. Виды инвестиций в человеческий капитал.
5. Качество жизни. Качество трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни.
6. Сущность понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал». Компоненты трудового потенциала.
7. Трудовой потенциал предприятия. Состав и структура работников предприятия. Управление персоналом.
8. Текучесть кадров, ее экономическое значение. Формирование кадровой политики организации. Трудовые конфликты.
9. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
10. Трудовой потенциал страны и региона.
11. Понятие рынка труда и основная характеристика компонентов рынка труда.
12. Занятость, виды занятости. Безработица и ее виды. Управление занятостью населения и уровнем безработицы.
13. Политика государства по улучшению занятости и снижению безработицы.
14. Эффективность труда. Показатели производительности труда. Управление производительностью труда.
15. Методы измерения производительности труда.
16. Факторы и резервы роста производительности труда.
17. Важнейшие социальные результаты роста производительности труда.
18. Сущность и значение организации труда на предприятии. Элементы организации труда. Научная организация труда.
19. Основные формы разделение труда на предприятии.
20. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.
21. Производственная среда, ее воздействие на организм и работоспособность человека. Условия труда.
22. Классификация затрат рабочего времени исполнителей.
23. Методы исследования процессов труда и затрат рабочего времени.
24. Хронометраж, его назначение и методика проведения. Фотография рабочего времени, ее виды. Метод моментных наблюдений.
25. Сущность нормирования труда. Роль нормирования труда в условиях рыночных отношений.
26. Виды норм труда, их характеристика.
27. Методы установления норм труда, их характеристика.
28. Научно-обоснованная норма времени, методы ее установления.
29. Экономическое содержание заработной платы и основы ее организации в условиях рыночных отношений. Структура личных доходов населения.
30. Типовая структура дохода сотрудника предприятия.
31. Формы и системы оплаты труда. Сущность тарифной системы оплаты труда.
32. Сдельная форма оплаты труда и ее виды. Повременная форма оплаты труда и ее виды.
33. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Оплата труда на комиссионной основе.
34. Организация премирования работников предприятий.
35. Анализ показателей численности, производительности труда, использования рабочего времени, организации труда, нормирования и оплаты труда.

Структура оценочных материалов (оценочных средств), позволяющих оценить уровень компетенций, сформированный у обучающихся при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» приведена в таблице 4.

Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика и социология труда»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Знать | Оценочные средства | Уметь | Оценочные средства | Владеть | Оценочные средства |
| текущий контроль | промежуточный контроль | текущий контроль | промежуточный контроль | текущий контроль | промежуточный контроль |
| ОК-3 | сущность трудовых показателей: численности и состава персонала, производительности труда, нормирования и заработной платы; сущность оплаты труда, использования рабочего времени, методы наблюдения за использованием рабочего времени;теоретические основы рынка труда, трудовых ресурсов, занятости населения, безработицы | УО, вопросы 1-4, 11-13, 20-22,24,27,28ТЗ, раздел 1 и раздел 2 | Вопросы к зачету8,11,12,14,22, 23,26,31,32,33 | анализировать факторы и резервы роста производительности труда; анализировать использование рабочего времени; рассчитывать численность персонала; нормы времени и выработки; проводить анализ по формам и системам оплаты труда на предприятиях. | УО, вопросы 11,14,20-22, 27-29РЗ 1-7; ДЗ (2-6) | РЗ (1-7) | методами расчета показателей движения и использования персонала; методами оценки использования трудового потенциала; методами расчета показателей производительности труда, выявления резервов роста производительности труда. | УО, вопросы 9-11,13,14РЗ (1-3,7)ДЗ (1-5) | РЗ (3,7) |
| ОПК-1 | Нормативные и правовые документы для своей профессиональной деятельности; методы анализа и использования нормативных и правовых документов в профессиональной деятельности | УО, вопросы 1-35 | Вопросы к зачету1-35 | Использовать нормативные документы в своей профессиональной деятельности.. | УО, вопросы 1-35;РЗ 1,2,3,6,7; ДЗ (1-7) | РЗ 1-7 | Навыками поиска, анализа и использования нормативных документов в своей профессиональной деятельности | УО, вопросы 1-35;РЗ 1-7; ДЗ (1-7) | РЗ (1-7) |
| ОПК-2 | Организационно-уаравленческие решения и ответственность за их выполнение. | УО, вопросы 1-35;ТЗ, раздел 1 и раздел 2 | Вопросы к зачету 1-35 | Находить организационно-управленческие решения с готовностью нести ответственность за их выполнение | УО, вопросы 1-35РЗ (1-7)ДЗ (1-7) | РЗ 1-7 | Способностью находить организационно-управленческие решения с готовностью нести за них ответственность. | УО, вопросы 1-35;РЗ 1-7; ДЗ (1-7) | РЗ 1-7 |
| ПК-10 | Основные методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений | УО, вопросы 1-35;ТЗ, раздел 1 и раздел 2 | Вопросы к зачету 1-35 | Подготавливать и принимать управленческие решения на основе результатов количественного и качественного анализа информации | УО, вопросы 1-35РЗ (1-7)ДЗ (1-7) | РЗ 1-7 | Методами обоснования управленческих решений на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков возможных социально-экономических последствий принимаемых решений | УО, вопросы 1-35;РЗ 1-7; ДЗ (1-7) | РЗ 1-7 |

1. Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа [↑](#footnote-ref-1)
2. Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств [↑](#footnote-ref-2)
3. Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины [↑](#footnote-ref-3)
4. Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др. [↑](#footnote-ref-4)
5. Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены. [↑](#footnote-ref-5)