




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)



УТВЕРЖДАЮ  
И. о. директора

  
Н.М. Сидоркина  
24 апреля 2023 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
по дисциплине  
«Экономика труда»  
для обучающихся по направлению подготовки  
38.03.01 Экономика  
программа бакалавриата «Экономика»  
2023 года набора

Волгодонск  
2023

## Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине

Экономика труда

(наименование)

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

38.03.01 Экономика

(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «ЭиУ» протокол № 12  
от «03» 07 2023 г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент

  
подпись

Е.Г. Новосельцева

«29» 06 2023 г.

И.о. заведующего кафедрой

  
Подпись

И.С. Емельяненко

«03» 07 2023 г.

**Согласовано:**

Представитель работодателя

Директор по продажам АО «Цимлянский судомеханический завод»

  
подпись

Лазурченко

«05» 07 2023г.

Финансовый директор ООО "Мир обоев",

  
подпись

Т.С. Пуганашенко

«05» 07 2023г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)  
на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика 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 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 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 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	10
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	13
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	

## **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.

### **1.1 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;

ОК-5 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-3- способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.

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 <sup>1</sup> , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции <sup>2</sup>	Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций <sup>4</sup>
ОК-3	<b>Знать</b>		Лекции, практические занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуаций)	1.1 -1.5 2.1-2.7	УО, ТЗ, РЗ, ПР, ДЗ	посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, контрольных работ, 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.				
	<b>Уметь</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и	УО, ТЗ, РЗ, ПР, ДЗ		
	Уровень 1:	анализировать факторы и резервы роста производительности труда;				

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

<sup>4</sup> 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.

	Уровень 2:	анализировать использование рабочего времени, рассчитывать численность персонала, нормы времени и выработки, проводить анализ по формам и системам оплаты труда на предприятиях;	решение задач), СРС (анализ ситуации)			
	Уровень 3:	пользоваться современными методиками поиска резервов, методиками оценки и анализа социально-экономических показателей.				
	<b>Владеть</b>					
	Уровень 1:	методами расчета показателей движения и использования персонала;	Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)		УО, ТЗ, РЗ, ПР, ДЗ	
	Уровень 2:	методами оценки использования трудового потенциала;				
	Уровень 3:	методами оценки расчета показателей производительности труда; выявления резервов роста производительности труда.				
ОК-5	<b>Знать</b>		Лекц.	1.1 - 1.5 2.1 - 2.7	УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам
	Уровень 1:	особенности работы в коллективе; современные требования к персоналу;	Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)			
	Уровень 2:	организационные основы труда персонала;				
	Уровень 3:	принципы и методы управления персоналом;				
	<b>Уметь</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и		УО, ТЗ, РЗ, ПР, ДЗ	
	Уровень 1:	применять знания о разделении и кооперации труда в условиях коллективного труда;				

	Уровень 2:	применять знания о режиме труда и отдыха, трудовом распорядке и дисциплине труда;	решение задач), СРС (анализ ситуации)			дисциплины, выполнение практических заданий, контрольных работ, умение делать выводы
	Уровень 3:	применять знания об условиях и безопасности труда на рабочем месте;				
	<b>Владеть</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)	УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ		
	Уровень 1:	знаниями о поддержании морально-психологического климата в коллективе;				
	Уровень 2:	знаниями о работе в коллективе без конфликтных ситуаций				
	Уровень 3:	знаниями о необходимости работы высокопроизводительно, без потерь и простоев;				
ПК-3	<b>Знать</b>		Лекции практические занятия (выполнение заданий и решение типовых задач), СРС (анализ ситуации)	1.1- 1.5 2.1- 2.7	УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ	
	Уровень 1:	методики расчета численности персонала, производительности труда;				
	Уровень 2:	методики расчета резервов роста производительности труда;				
	Уровень 3:	методики расчета заработной платы, формы и системы оплаты труда.				
	<b>Уметь</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ	УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ		
	Уровень 1:	применять знания на практике по анализу трудовых показателей на предприятии;				
	Уровень 2:	пользоваться на практике методиками поиска резервов и				



		их количественной оценки;	ситуации)			
	Уровень 3:	использовать навыки самостоятельной работы, самоорганизации при выполнении контрольных заданий;				
	<b>Владеть</b>					
	Уровень 1:	способами и методами анализа полученных результатов;	Лекции практические занятия		УО, ТЗ, РЗ, ПР, ДЗ	
	Уровень 2:	Методами расчета уровня безработицы, выработки, снижения трудоемкости, потребности в численности;	(выполнение заданий и решение типовых задач),			
	Уровень 3:	методами оценки экономического состояния предприятия на основе проведенного анализа.	СРС (анализ ситуации)			

## **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 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 осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса.

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 труда» проводится в форме экзамена.

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 <sup>5</sup> )				Промежуточная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации
Блок 1		Блок 2			
Лекционные занятия ( $X_1$ )	Практические занятия ( $Y_1$ )	Лекционные занятия ( $X_2$ )	Практические занятия ( $Y_2$ )	от 0 до 50 баллов	Менее 41 балла – неудовлетворительно; 41-60 баллов – удовлетворительно; 61-80 баллов – хорошо; 81-100 баллов – отлично
5	15	5	25		
Сумма баллов за 1 блок = $X_1 + Y_1 = 20$		Сумма баллов за 2 блок = $X_2 + Y_2 = 30$			

<sup>5</sup> 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.

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
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
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 - подготовка доклада к конференции, статьи, презентации)	0	9
	<b>20</b>	<b>30</b>
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Экзамен в письменной форме		
<b>Сумма баллов по дисциплине 100 баллов</b>		

Экзамен является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» (81-100 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом<sup>6</sup>;

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;

- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);

- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;

- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на высоком уровне (уровень 3) (см. табл. 1).

Оценка «хорошо» (61-80 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;

<sup>6</sup> Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся»

- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;
- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на среднем уровне (уровень 2) (см. табл. 1).

Оценка «удовлетворительно» (41-60 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- 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 важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;
- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;
- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеется стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

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

Оценка «неудовлетворительно» (менее 41 балла) выставляется обучающемуся, 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 построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, методикой стратегического планирования на примере предприятия;
- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;
- в процессе ответа по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

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 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 заданий и задач (РЗ);
- выполнение письменных работ (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 труда» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на экзамене. Условием допуска к экзамену 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 видов. Что можно отнести к негативным сторонам безработицы.
5. Приведите 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.
12. Дайте характеристику сущности и значению производительности труда.
13. Показатели и методы измерения производительности труда.
14. Что относится к факторам и резервам роста производительности труда.
15. Дайте характеристику трудоемкости и ее видам.
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 основным систем сдельной формы оплаты труда.
29. Дайте характеристику основным 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.

1. **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 непромышленный 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. Себестоимость 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. 4. 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. Разделения 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 длительности 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. Какие 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.

Расчитать 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 дополнительный 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 100 тыс.рублей, членов бригады – 5 человек.

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

у 1-го рабочего - 9000 руб.; 2-го – 6800; 3-го – 7000 руб.; 4-го –5500 руб., 5-го – 6700 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	Фп	Дн. Час.	239 1625	- -
4.	Среднесписочная численность рабочих	Чр	чел	200	225

### **2.2.2. Темы дополнительных заданий - (ДЗ - подготовка доклада к конференции, статьи, презентации):**

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 дисциплина
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 для проведения экзамена (теоретические вопросы)***

1. Место экономики 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.
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.
13. Политика государства по улучшению занятости и снижению безработицы.
14. Эффективность труда. Показатели производительности 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 экзаменационного билета:**

1. Теоретический вопрос.
2. Теоретический вопрос.
3. Практическое задание (задача).

#### **Пример экзаменационного билета**



#### **МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Институт технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Донской государственной технической университет» в г. Волгодонске Ростовской области  
(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)

Факультет \_\_\_\_\_ Технологии и менеджмент \_\_\_\_\_  
Кафедра \_\_\_\_\_ Экономика и управление \_\_\_\_\_

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**  
на 2018 / 2020 учебный год

Дисциплина \_\_\_\_\_ Экономика труда \_\_\_\_\_

1. Структура управления трудом. Международная организация труда (МОТ). \_\_\_\_\_
2. Методы исследования затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени \_\_\_\_\_
3. Задача 6. \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

М.Ю. Диканов      01.09.2018

Подпись

Ф.И.О.

Дата

*Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации* (экзамен): максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

- 1 Теоретический вопрос -15 баллов;
- 2 Теоретический вопрос -15 баллов;
- 3 Практическое задание или задача -20 баллов;

Итого: экзамен – 50 баллов.

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



Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика 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 1-35 ТЗ, раздел 1 и раздел 2	Вопросы к экзамену 8,11,12, 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 1-35 РЗ 1-7; ДЗ (1-7)	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, 14 РЗ (1-3,7) ДЗ (1-5)	РЗ (3,7)

ОК-5	особенности работы в коллективе; современные требования к персоналу; организационные основы труда персонала; принципы и методы управления персоналом.	УО, вопросы 11,16-18; ТЗ, раздел 1 и раздел 2	Вопросы к экзамену 3,4,6-10	применять знания о разделении и кооперации труда в условиях коллективного труда; применять знания о режиме труда и отдыха, трудовом распорядке и дисциплине труда; применять знания об условиях и безопасности труда на рабочем месте.	УО, вопросы 16-18; РЗ 1,2,3, 6,7; ДЗ (3,5, 7)	РЗ 1-4	знаниями о поддержании морально-психологического климата в коллективе; знаниями о работе в коллективе без конфликтных ситуаций; знаниями о необходимости работы высокопроизводительно, без потерь и простоев.	УО, вопросы 12,13, 18; РЗ 1-3, 7; ДЗ (3,4,5, 7)	РЗ (1,2,3,7)
------	---	---	-----------------------------	--	---	--------	---	---	--------------

ПК-3	методики расчета численности персонала, производительности труда; методики расчета резервов роста производительности труда; методики расчета заработной платы; формы и системы оплаты труда.	УО, вопросы 11,13, 14,26-29,31; ТЗ, раздел 1 и раздел 2	Вопросы к экзамену 7.8, 15-17,29,31-33	применять знания на практике по анализу трудовых показателей на предприятии; пользоваться на практике методиками поиска резервов и их количественной оценки; использовать навыки самостоятельной работы, самоорганизации при выполнении контрольных заданий.	УО, вопросы 33-35; РЗ (1-4,7) ДЗ (3-7)	РЗ 1-7	способами и методами анализа полученных результатов; методами расчета уровня роста безработицы, снижения трудоемкости, потребности в численности; методами оценки экономического состояния предприятия на основе проведенного анализа.	УО, вопросы 4,13-15, 34,35; РЗ 1-7; ДЗ (1,2,4,5)	РЗ 1-7
------	--	---	--	--	--	--------	--	--	--------

