

СОГЛАСОВАНО
Заведующий выпускающей
кафедрой
Экономика и организация
АПК

уч. ст., уч. зв.
Шобдоева Н.В. _____
ФИО

подпись
« _ » _____ 20 _ г.

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического
факультета

уч. ст., уч. зв.
Баниева М.А. _____
ФИО

подпись
« _ » _____ 20 _ г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины (модуля)

Б1.В. 07 Экономика труда

**Направление подготовки
38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль)
Экономика предприятия
бакалавр**

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля);
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

Перечень вопросов к экзамену
Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов,
Темы рефератов,
Кейс-задачи,
Комплект тестовых заданий,
Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Экономика труда

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины (модуля)

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	Экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся, сроки которой устанавливаются приказом по академии 2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом факультета (директором института)
Форма экзамена -	(Письменный, устный)
Процедура проведения экзамена -	представлена в оценочных материалах по дисциплине
Экзаменационная программа по учебной дисциплине:	1) представлена в оценочных материалах по дисциплине 2) охватывает все разделы дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Тестовые задания

Раздел 1. Теоретические представления о труде и его роли в развитии человека и общества

Задание 1 (выберите один вариант ответа). Анализ и прогнозирование различных процессов в сфере труда – это

- А) задача экономики труда
- Б) приоритетное направление экономики труда +
- В) предмет экономики труда
- Г) объект экономики труда

Задание 2 (выберите один вариант ответа). Экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, экономические отношения людей, возникающие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке — на предприятиях, в организациях, учреждениях это...

- А) предмет экономики труда +
- Б) приоритетное направление экономики труда
- В) задача экономики труда
- Г) объект экономики труда

Задание 3 (выберите один вариант ответа). Одна из форм существования людей, активный процесс, в котором реализуются физические и умственные способности человека, направленные на удовлетворение каких-либо потребностей – это

- А) труд
- Б) деятельность +
- В) бездействие

Г) работа

Задание 4 (выберите один вариант ответа). Здания и помещения, в которых осуществляется процесс труда – это

А) предмет труда

Б) средства труда +

В) технология деятельности

Г) объект труда

Задание 5 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

человеческие ресурсы	трудоспособное население в трудоспособном возрасте, обладающее необходимыми психофизиологическими и социальными характеристиками
персонал	часть всего населения, которая по своим психофизиологическим характеристикам, интеллекту, образованности может работать в настоящее время или в будущем, т.е. должна обладать трудоспособностью, которая может быть востребована в экономике
трудовые ресурсы	включает в себя как кадровые ресурсы, так и работников, занятых непрофильным видом деятельности, привлеченных на временные работы

Задание 6 (выберите один вариант ответа). К экономически активному населению не относятся...

А) занятое в общественном хозяйстве население на условиях найма

Б) безработное население, активно ищущее работу и готовое к ней приступить на условиях найма

В) лица, не нуждающиеся в трудовом доходе (зарплате) и существующие на другие виды доходов +

Г) занятое в домашнем хозяйстве население

Задание 7 (выберите один вариант ответа). Основателем экономической школы физиократов во Франции в XVIII веке был

А) Ф.Кене +

Б) У.Петти

В) К.Маркс

Г) Д.Рикардо

Задание 8 (выберите один вариант ответа). «Стоимость товара, или количество какого-либо другого товара, на которое он обменивается, зависит от относительного количества труда, которое необходимо для его производства, а не от большего или меньшего вознаграждения, которое уплачивается за этот труд» - автором данного положения является

А) Д.Рикардо +

Б) К.Маркс

В) Ж.Б.Сэй

Г) Ф.Кене

Задание 9 (выберите один вариант ответа). По мнению данного ученого рост занятости зависит от психологического закона склонности людей к потреблению и сбережению

А) Д.Рикардо

Б) Й.Шумпетер

В) Д.Рикардо

Г) Дж.М. Кейнс +

Задание 10 (выберите один вариант ответа). Зависит от числа одновременно наблюдаемых объектов, длительности сосредоточенного наблюдения и продолжительности активных действий

А) степень монотонности труда

Б) напряженность анализаторно-мыслительной деятельности

В) интенсивность внимания +

Г) физическая нагрузка

Задание 11 (выберите один вариант ответа). По предназначенности результатов труд подразделяется

А) на свободный и подневольный

Б) личный и общественный +

В) наемный и предпринимательский

Г) коммерческий и некоммерческий

Задание 12 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

тяжесть труда	совокупность элементов труда которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения
содержание труда	качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда
характер труда	обобщающая оценка совокупного воздействия на человека всех факторов внешней среды

Задание 13 (выберите один вариант ответа). Сплоченная группа, объединенная общей целью, общими идеями, интересами, потребностями и разделяющая взгляды на средства достижения цели – это.....

А) команда

Б) бригада

В) коллектив +

Г) специализированный отряд

Задание 14 (выберите один вариант ответа). Работники таких бригад должны иметь разнообразные производственные навыки

- А) специализированные бригады
- Б) отраслевые бригады +
- В) межотраслевые бригады
- Г) групповые бригады

Задание 15 (выберите один вариант ответа). Создаются на определённый период для выполнения конкретных производственных заданий, по окончании работ их переформируют

- А) звенья
- Б) бригады
- В) рабочие группы +
- Г) специализированные отряды

Раздел 2. Рынок труда

Задание 16 (выберите один вариант ответа). Определяются особенностями снижения численности и состава населения в стране и ее регионах.....

- А) типы воспроизводства населения
- Б) фазы воспроизводства населения
- В) виды воспроизводства населения +
- Г) формы воспроизводства населения

Задание 17 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

чистая миграция	перемещение мигрантов на период сезона в другую местность
маятниковая миграция	разница между числом прибытий и числом выбытий, т.е. результат миграции населения по рассматриваемому административно-территориальному образованию (стране, региону) в анализируемом периоде
сезонная миграция	носит, как правило, местный (в пределах одной области, города или приграничных городов соседних областей) характер и связана с ежедневным (или один раз в два-три дня) челночным передвижением части населения к месту учебы, службы или работы и обратно

Задание 18 (выберите один вариант ответа). Число человек, выбывших из рассматриваемого административно-территориального образования (страны, региона) в определенный период – это.....

- А) удельный вес прибытий
- Б) чистая миграция
- В) масштабы прибытий +
- Г) периодическая миграция

Задание 19 (выберите один вариант ответа). Если число рождений на 100 семей будет ниже 250, то образуется.....

- А) расширенный режим воспроизводства
- Б) режим суженного воспроизводства +
- В) простой режим воспроизводства
- Г) специфический режим воспроизводства

Задание 20 (выберите один вариант ответа). Связан с изменением качества людских ресурсов: ростом образовательного уровня, квалификации, физических и умственных способностей

- А) расширенный тип воспроизводства
- Б) экстенсивный тип воспроизводства
- В) интенсивный тип воспроизводства +
- Г) простой тип воспроизводства

Задание 21 (выберите один вариант ответа). Рынок труда — это

А) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей
Б) экономическое и географическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара — труда

- В) механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками
- Г) все ответы верны +

Задание 22 (выберите один вариант ответа). Главная задача рынка труда —

- А) способствование решению вопросов занятости населения
- Б) обеспечение удовлетворения спроса на труд и его предложения +
- В) организация встречи продавцов и покупателей труда
- Г) обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия

Задание 23 (выберите один вариант ответа). На величину спроса на труд оказывает влияние

- А) уровень оплаты труда
- Б) уровень технологии производства +
- В) численность экономически активного населения
- Г) продолжительность рабочей недели

Задание 24 (выберите один вариант ответа). Характеризуется системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма»

- А) чисто конкурентный рынок труда
- Б) монопсонический рынок труда
- В) Японская модель рынка труда +

Г) Шведская модель рынка труда

Задание 25 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

полная занятость	характеризуется численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости Международной организации труда
продуктивная занятость	это такое экономическое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей
эффективная занятость	определяется отношением величины продуктивной занятости к величине занятости социально полезной
рациональная занятость	теоретическое понятие, подразумевающее использование персонала без потерь рабочего времени, когда достигается наибольший экономический результат

Задание 26 (выберите один вариант ответа). Данный вид безработицы является наиболее разрушительным для общества

- А) технологическая безработица
- Б) фрикционная безработица
- В) циклическая безработица +
- Г) скрытая безработица

Задание 27 (выберите один вариант ответа). Период продолжительности длительной безработицы составляет

- А) более двух месяцев
- Б) до 12 месяцев
- В) до 18 месяцев
- Г) свыше 18 месяцев +

Задание 28 (выберите один вариант ответа). Функциональным органом в стране по управлению занятостью населения является

- А) Пенсионный фонд Российской Федерации
- Б) Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) +

- В) Центр занятости населения
- Г) Служба трудоустройства

Задание 29 (выберите один вариант ответа). При увольнении граждан в связи с ликвидацией организации за ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства

- А) не свыше четырех месяцев со дня увольнения
- Б) не свыше трех месяцев со дня увольнения
- В) не свыше двух месяцев со дня увольнения +
- Г) не свыше одного месяца со дня увольнения

Задание 30 (выберите один вариант ответа). При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе имеют

- А) лица предпенсионного возраста
- Б) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией +
- В) матери-одиночки, имеющие детей до 5 лет
- Г) матери-одиночки, имеющие детей до 3 лет

Задание 31 (выберите один вариант ответа). Величина пособия по безработице безработным гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в первом (12-месячном) периоде в первые три месяца безработицы начисляется

- А) в размере 75% от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы) +
- Б) в размере 60% от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы)
- В) в размере 50% от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы)
- Г) в размере 40% от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы)

Задание 32 (выберите один вариант ответа). На предприятиях и в организациях основным документом, который защищает интересы работников, является...

- А) правила внутреннего трудового распорядка
- Б) должностная инструкция
- В) коллективный договор +
- Г) трудовой договор

Раздел 3. Организация и нормирование труда

Задание 33 (выберите один вариант ответа). Показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда – это:

- А) ресурсоотдача
- Б) фондоотдача
- В) производительность труда +
- Г) фондообеспеченность

Задание 34 (выберите один вариант ответа). Рост производительности труда обуславливает

- А) снижение издержек и получение прибыли, необходимой для развития производства +
 Б) стимулирование частных инвестиций в инновационные проекты

В) высокий уровень реальной заработной платы

Г) высокий уровень занятости

Задание 35 (выберите один вариант ответа). Используются на уровне рабочих мест, участков, цехов...

А) трудовые показатели производительности труда +

Б) условно-натуральные показатели производительности труда

В) условно-трудовые показатели производительности труда

Г) натуральные показатели производительности труда

Задание 36 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

первая категория тяжести	при выполнении работ возникает пограничное состояние организма (неустойчивость физиологических реакций)
вторая категория тяжести	выполнение таких работ характеризуется предпатологическими сдвигами в организме человека. Ухудшаются показатели работы.
третья категория тяжести	работы выполняются здоровыми людьми в условиях близким к комфортным. Работоспособность и производительность труда к концу рабочего дня не снижается и даже может повыситься
четвертая категория тяжести	работы выполняются в благоприятных, но не комфортных условиях. В конце рабочего дня появляется умеренное утомление и снижается производительность труда.

Задание 37 (выберите один вариант ответа). К санитарно – гигиеническим условиям труда не относится

А) загазованность и запыленность воздуха

Б) микроклимат

В) нервное напряжение +

Г) все перечисленное

Задание 38 (выберите один вариант ответа). По технической документации или на основе наблюдения определяется влияние

А) шума +

Б) инфракрасного излучения

В) монотонности трудового процесса

Г) травмоопасности

Задание 39 (выберите один вариант ответа). Уровнем внимания, степенью напряжения анализаторных функций, уровнем эмоционального напряжения определяется величина

А) нервно-психической нагрузки +

Б) темпа работы

В) внутрисменного режима труда и отдыха

Г) влияния вибрации

Задание 40 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

технологическое	выделение в общественном производстве главных отраслей (промышленность, сельское хозяйство и транспорт)
единичное	это разделение основных отраслей общественного производства на подотрасли
общее	это разделение труда внутри предприятия
частное	предполагает обособление групп работников в зависимости от технологии, т.е. расстановку работников по стадиям и видам работ

Задание 41 (выберите один вариант ответа). Форма организации труда, когда работник в рабочее время, т.е. законодательно установленное и предусмотренное правилами внутреннего трудового распорядка дня, выполняет наряду с работами по основной профессии также работы по другим профессиям (специальностям)

А) совмещение функций

Б) совмещение профессий +

В) расширение зон обслуживания

Г) совмещение зон обслуживания

Задание 42 (выберите один вариант ответа). Предполагает четкое соблюдение персоналом установленных правил внутреннего трудового распорядка предприятия

А) трудовая дисциплина +

Б) технологическая дисциплина

В) производственная дисциплина

Г) отраслевая дисциплина

Задание 43 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

норма времени	определяет численность работников определенной профессии, необходимую для выполнения определенного объема работы
норма выработки	число объектов, которые должны обслуживать один работник или группа в течении смены или за рабочий день

норма обслуживания	определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции)
норма численности	работа, которую должен выполнить исполнитель за день

Задание 44 (выберите один вариант ответа). Метод, который предполагает наблюдение за трудовыми процессами, изучение затрат времени на выполнение отдельных элементов работ, анализ полученных данных и на их основе расчет норм труда называется:

- А) методом поэлементного нормирования
- Б) аналитически-экспериментальным методом
- В) аналитически-расчетным методом +
- Г) опытно-статистическим методом

Задание 45 (установите соответствие между элементами двух множеств). Установите соответствие между понятиями и определениями

воспроизводственная функция	направлена на обеспечение одинаковой оплаты за одинаковую работу
стимулирующая функция	состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления
регулирующая функция	важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда
социальная функция	воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости

Задание 46 (выберите один вариант ответа). Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам коэффициентов – это:

- А) справочник по тарификации работ
- Б) тарифно-квалификационный справочник
- В) тарифная сетка +
- Г) тарифная ставка

Задание 47 (выберите один вариант ответа). Осуществляется по неизменным расценкам за единицу выполненных работ или произведенной продукции

- А) простая сдельная система оплаты труда +
- Б) простая повременная система оплаты труда
- В) косвенная система оплаты труда
- Г) сдельно-премиальная система оплаты труда

Задание 48 (выберите один вариант ответа). Индивидуальные коэффициенты устанавливаются:

- А) за профессиональное мастерство и за непрерывный стаж работы +
- Б) за своевременное выполнение работы
- В) за качество продукции
- Г) за занимаемую должность

Задание 49 (выберите один вариант ответа). Выплачивается за счет себестоимости:

- А) основная заработная плата, материальная помощь, премия +
- Б) основная заработная плата, дополнительная заработная плата, текущее вознаграждение за результаты труда
- В) дополнительная заработная плата, премия, материальная помощь
- Г) текущее вознаграждение за результаты труда, премия за конечные результаты труда, материальная помощь

Задание 50 (выберите один вариант ответа). Среднедушевые денежные доходы – это:

- А) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- Б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- В) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- Г) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению +

Задание 51 (выберите один вариант ответа). Располагаемые денежные доходы – это:

- А) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени
- Б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения +
- В) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен
- Г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов

Задание 52 (выберите один вариант ответа). Различия в уровне доходов на душу населения называется:

- А) дифференциацией доходов +
- Б) неравномерным распределением доходов
- В) дискриминацией работников
- Г) социальной несправедливостью

Задание 53 (выберите один вариант ответа). Безвозмездное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенной денежной суммы - это:

- А) социальное пособие +
- Б) льгота
- В) компенсация
- Г) субсидия

Задание 54 (выберите один вариант ответа). Усиление социальной ориентации производства, создание максимально-благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей самовыражения, реализации своих способностей, трудового потенциала – это:

- А) гуманизация труда +
- Б) обогащение труда
- В) создание благоприятных условий труда
- Г) удовлетворенность трудом

Задание 55 (выберите один вариант ответа). Патернализм как тип социально-трудовых отношений характеризуется:

- А) значительной ролью государства в социально-трудовых отношениях +
- Б) общей ответственностью и взаимопомощью
- В) личной ответственностью человека
- Г) незаконным ограничением прав субъектов социально-трудовых отношений.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам
--

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Тема. Понятие экономики труда и ее место в системе наук

1. Понятие труд как процесс и как вид экономических ресурсов
2. Предмет экономики труда
3. Задачи экономики труда
4. Законы и методы экономики труда

Тема. Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли

1. Представления о труде и трудовая теория стоимости в классической политэкономии
2. Трудовая теория стоимости: Д.Рикардо – К.Маркс
3. Теория факторов производства: Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики
4. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й.Шумпетера
5. Теория регулирования рыночной экономики Дж.М.Кейнса

Тема. Понятие о труде и его разновидности

1. Понятие «труд»
2. Система теоретических представлений о труде
3. Формы проявления труда

Тема. Составные части процесса труда, его формы

1. Процесс труда
2. Формы труда по числу участвующих в трудовом процессе работников
3. Формы труда по степени его механизации
4. Труд как фактор производства

Тема. Демографическая основа формирование и функционирования рынка труда

1. Население. Ресурсы для трудовой деятельности
2. Человеческий капитал
3. Воспроизводство населения и ресурсов для труда

Тема. Механизм и структура рынка труда

1. Понятие рынка труда
2. Функции рынка труда
3. Спрос и предложение на рынке труда
4. Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, профсоюзы, государство
5. Классификация и сегментирование рынка труда

Тема. Занятость населения и безработица на рынке труда

1. Понятие занятости населения
2. Понятие безработицы
3. Причины безработицы
4. Виды безработицы

Тема. Социально-экономические последствия безработицы

1. Показатели безработицы
2. Социально-экономическая оценка безработицы
3. Последствия безработицы

Тема. Государственное регулирование сферы труда и занятости

1. Теоретические подходы к регулированию сферы труда и занятости
2. Прямое регулирование сферы труда и занятости
3. Косвенное регулирование сферы труда и занятости
4. Цель и виды государственной политики занятости населения
5. Социальное партнерство в обеспечении занятости

Тема. Производительность труда и факторов производства

1. Производительность труда и ее значение
2. Производительность факторов производства
3. Методы определения производительности труда и факторов производства

Тема. Условия труда, их влияние на производительность труда

1. Понятие условия труда и определяющие их факторы
2. Физическая нагрузка, показатели оценки, нормативы
3. Монотонность труда и пути снижения ее вредных последствий
4. Нервно-психологическая нагрузка, показатели оценки, нормативы
5. Пути улучшения санитарно-гигиенических условий

Тема. Разделение и кооперация труда

1. Формы и виды разделения труда
2. Формы и виды кооперации труда
3. Значение рационального разделения труда и кооперации для повышения производительности труда
4. Подготовка и переподготовка рабочих кадров

Тема. Формы организации труда и их эффективность

1. Понятие «коллектив». Признаки коллектива
2. Разновидности совместного труда
3. Признаки форм совместного труда
4. Условия эффективности групповых форм организации труда

Тема. Нормирование труда

1. Сущность, содержание и значение нормирования труда
2. Методы изучения затрат рабочего времени
3. Виды норм труда и их классификация
4. Методы нормирования труда
5. Управление нормированием труда

Тема. Сущность, содержание и функции заработной платы

1. Понятие заработной платы, оплаты труда и материального стимулирования
2. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции
3. Понятие тарификация труда. Тарифная система
4. Понятие минимума оплаты труда в условиях рыночных отношений
5. Основные направления совершенствования стимулирования труда в сельском хозяйстве

Тема. Организация оплаты труда в современных экономических условиях

1. Сущность организации оплаты труда на предприятии
2. Виды оплаты труда (основная оплата, дополнительная оплата, надбавки, премии, натуральная оплата)
3. Повременная форма оплаты труда и ее системы
4. Сдельная форма оплаты труда и ее системы

Тема. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита

1. Сущность и содержание доходов населения
2. Виды доходов
3. Уровень жизни как социально-экономическая категория
4. Дифференциация доходов населения
5. Государственное регулирование доходов населения

Тема. Социально-психологические аспекты трудовой деятельности

1. Мотивация труда.
2. Формирование отношения к труду.
3. Социально-трудовые отношения.
4. Социально-психологический климат в коллективе.

Кейс-задачи

Задание 1. Ситуация для анализа: Цели работодателя при подаче объявления о найме персонала

Провести маркетинг рынка специалистов в определенной сфере. Получая отклик на опубликованное объявление, компания может не только привлечь к себе кандидатов, но и уточнить свои требования к претендентам и предлагаемые им стартовые условия (уровень зарплаты, перспективы роста и т.п.).

Пополнить базу данных кандидатов (резюме или анкет специалистов). С этой целью часто публикуют объявления вновь открывающиеся компании. Особенно такой способ характерен для торговых фирм, так как текучесть кадров среди менеджеров по продажам (продавцов) в большинстве торговых компаний высока, следовательно, фирма заинтересована в постоянном притоке способных и энергичных работников. Для того чтобы собрать базу данных, компания может дать универсальное объявление со своим адресом и предоставлять возможность заполнить анкету всем желающим.

Получить консультации по интересующему фирму вопросу. Нередко менеджер по персоналу уверен, что ищет специалиста, а руководитель просто собирает информацию по бухгалтерским, правовым и подобным вопросам.

Привлечь внимание к вакансии. Лучший способ — распространить информацию о том, что компания ищет кандидата на конкретную должность. Особенно хороша для этого рекламная статья (например, об открытии филиала компании) или публикация объявления на целой полосе с логотипом. Откликнувшиеся на такую рекламу кандидаты могут не называть издание в качестве источника информации, поскольку получили ее через вторые или третьи руки

Найти нужного специалиста, не привлекая внимания к своей компании. Иногда компания не заинтересована в объявлении своей вакансии напрямую (поскольку ее сотрудники могут не быть поставлены в известность о существовании вакансии). Публикуя подобную рекламу, фирма может потерять ряд кандидатов за счет того, что не указывает свое название, торговую марку или профиль деятельности. Компании, желающие оставаться неизвестными кандидату как можно дольше, как правило, ищут претендентов через компанию-посредника.

Привлечь внимание к вакансии уже заинтересовавшей компанию (часто единственного) специалиста. Наблюдался случай, когда компания через кадровое агентство подала объявление о вакансии, зная, что интересующий ее кандидат из конкурирующей фирмы это издание читает.

Добрать дополнительных (альтернативных) кандидатов для представления руководству. Иногда рекрутер, представивший хороших кандидатов, стимулирует принятие руководством окончательного решения, оттеняя хорошего кандидата либо слишком «дорогими», либо недостаточно квалифицированными.

Вопросы:

1. Изучить цели работодателя при подаче объявления о найме персонала
2. Указать какие из перечисленных целей являются основными, а какие дополнительными

Задание 2. Ситуация для анализа: Агентства занятости на рынке труда

Агентства по трудоустройству за рубежом являются весьма многочисленными в Юго-Восточной Азии и странах Южноазиатского субконтинента. Некоторые из них имеют в принимающих странах свои правительства, осуществляющие контроль и защиту этих трудящихся и собирающие информацию о возможности трудоустройства. Эти агентства могут заключать трудовой договор от имени нанимателей или выступать как посредники.

Агентства по набору и трудоустройству иностранных граждан аналогичны предыдущему типу. Их оперативная деятельность проводится в рамках соглашений по трудовым ресурсам, заключаемым между странами.

Агентства по поиску и подбору высококвалифицированных кадров — «охотники за головами» — специализируются на поиске и отборе специалистов редких профессий, которые могли бы занять важные посты на предприятиях клиентов-работодателей. В данную категорию можно включить также рекрутинговые агентства, основное отличие которых, как будет показано ниже, состоит в разнице уровня подбираемого персонала.

Центры профессиональной подготовки все чаще предлагают своим выпускникам возможность трудоустройства, поскольку им необходимо доказать, что их профессиональная подготовка соответствует требованиям рынка.

Агентства по временному трудоустройству (АВТ) являются характерными представителями второй крупной категории поставщиков рабочей силы — частных агентств занятости (ЧАЗ). Их можно определить как любое физическое или юридическое лицо, способное согласно национальному законодательству нанимать работников, которые с юридической точки зрения становятся наемными, в целях представления последних третьему лицу — пользователю, управляющему их работой, с кем это агентство заключило договор. АВТ появились незадолго до 1949 г. и являются сейчас наиболее крупной категорией ЧАЗ.

Агентства по временному предоставлению рабочей силы впервые появились в США в середине 1990-х гг. Их основное отличие заключается в том, что они выступают в роли юридического работодателя для трудящихся, а предприятиям представляют рабочую силу на условиях аренды (лизинг персонала).

Центры занятости (job stops), появившиеся в конце 1980-х гг., являются производными от фирм, предоставляющих консультации специалистов, и фирм сферы услуг. Они объединяют ряд работников, обладающих дополнительными специальностями, продающих свои услуги предприятиям, превышающих квалификацию соответствующих консультантов. Эти предприятия нанимают работников на время, необходимое для предоставления конкретной услуги. В данном случае они выступают в роли АВТ.

Роль агентств по планированию профессионального роста заключается в планировании карьеры своих клиентов (деятели театра и кино, модельеров, спортсменов и т.д.). Их вознаграждение состоит из твердой основной ставки плюс процент от гонорара, выплачиваемого клиентами.

Предприятия занятости или ассоциации-посредники ставят своей основной целью профессиональную подготовку и трудоустройство персонала для его дальнейшей интеграции в рынок труда.

Агентства по трудоустройству высвобождаемых трудящихся (outplacement) — поставщики прямых услуг. Термин «outplacement» определен как совокупность услуг и консультаций, предоставляемых индивидуально или коллективно таким агентствам за оплату и по запросу работодателя с целью оказать трудящемуся помощь в оценке собственных возможностей и трудоустройстве в возможно кратчайшие сроки у другого работодателя или в том, чтобы начать профессиональную деятельность в качестве независимого работника.

Агентства по предоставлению консультаций и вопросам профессиональной интеграции помогают своим клиентам в определении их профессиональных способностей, изучении потребностей в возможной профессиональной подготовке, проведении собеседования с потенциальными работодателями и т.д.

Консультационные агентства по вопросам управления кадрами, несмотря на название, обычно занимаются лишь отбором и набором персонала. Они отличаются от «охотников за головами» лишь тем, что основное место в их деятельности занимают операции по отбору и трудоустройству.

Агентства по размещению рекламы, касающейся занятости, закупают по оптовой цене рекламные полосы в органах печати, предназначенных для объявлений о спросе на рабочие места и их предложении. Затем они перепродают места на этих рекламных полосах индивидуальным рекламодателям. Однако все большее число таких агентств предлагают за отдельную плату услуги по организации собеседования и предварительному отбору кандидатов.

Агентства, управляющие базами данных о занятости, специализируются в области управления с помощью вычислительной техники базами данных о спросе и предложении рабочей силы. Эта информация передается ими по разветвленной телекоммуникационной сети («виртуальные агентства»). Их труд оплачивается из сборов, взимаемых с пользователей баз данных. Вскоре эти агентства заменят собой агентства, применяющие традиционные методы.

Вопросы:

1. Какие типы агентств по трудоустройству рассматриваются в ситуации?
2. Дать характеристику агентствам по трудоустройству высвобождаемых трудящихся (outplacement).
3. Дать характеристику агентствам по временному трудоустройству.
4. В чем заключается отличие консультационных агентств по вопросам управления кадрами от «охотников за головами»?

Задание 3. Ниже представлены различные ситуации, связанные с занятостью работника.

1. Работник попал под сокращение после реорганизации предприятия и изменения его организационно-правовой формы.
2. Работник уволился с предприятия по собственной инициативе и ищет работу.
3. Работник уволен в связи с сокращением Производства.
4. Работник, которому по инициативе администрации предоставлен длительный административный отпуск без оплаты.
5. Работник уволен в связи с закрытием предприятия, не выдержавшего конкурентной борьбы.
6. Работник, по собственной просьбе переведенный на сокращенный режим работы (работа на полставки).
7. Работник, получающий пособие по безработице и не ищущий работу.
8. Работница, уволившаяся с предприятия в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи.
9. Работники, уволенные в период кризиса перепроизводства.
10. Работник, уволившийся в связи с поступлением на учебу в вуз.

Для этого отметьте в нижеприведенной таблице знаком «+» по каждой из ситуаций, имеет ли здесь место безработица и если имеет, то к какому виду она может быть отнесена.

№пп	Виды безработицы	Ситуации										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	фрикционная											
2	структурная											
3	скрытая											
4	циклическая											
5	институциональная											
6	экономическая											
7	Лицо не считается безработным											

Задание 4. Ситуация для анализа: Издания, размещающие объявления о вакансиях

В целом все издания, размещающие объявления о вакансиях, можно разделить на несколько групп:

- общие СМИ: издания, где объявления о вакансиях публикуются от случая к случаю. Они, как правило, имеют большой тираж и широкий круг читательской аудитории (общероссийские и общерегиональные издания). Из-за этого, а также высокой цены на рекламу в этих изданиях размещение объявлений о вакансиях является целесообразным только при массовом наборе специалистов невысокой квалификации;

- тематические СМИ: издания, ориентированные на профессионалов в различных областях (например, «Финансовые известия»). В них публикуются объявления о поиске специалистов в узких областях;
 - издания на иностранных языках, прежде всего выходящие в Москве и Санкт-Петербурге. В них публикуются вакансии, где требованиями является знание иностранного языка. Такие издания зачастую имеют специальные периодические полосы, посвященные набору персонала;
 - специализированные СМИ: издания, специализирующиеся на публикациях объявлений о найме и мини-резюме кандидатов;
 - газеты бесплатных объявлений (также имеют специальные разделы, посвященные поиску персонала или работы).
- Однако эффективность публикации объявления в таких изданиях может быть высокой только для специалистов низкой квалификации.

Задание:

1. Привести примеры изданий, размещающих объявления о вакансиях, которые издаются в городе Улан-Удэ
2. Рассматриваемые издания классифицировать по выше указанным группам

Задание 5. Ситуация для анализа: Деятельность Международного бюро труда. Сильные и слабые стороны частных агентств по трудоустройству

Международное бюро труда в результате многолетних исследований определило следующие сильные стороны частных агентств по трудоустройству:

- сокращение времени, необходимого для заполнения вакантных рабочих мест;
- распространение информации на рынке труда о вакантных рабочих местах;
- предвидение изменений в требованиях, предъявляемых на рынке труда, и быстрая реакция с избеганием проволочек и недопущением диспропорций;
- поддержка соответствия между предложением и спросом на определенные специальности и профессии посредством применения соответствующих методов отбора и найма рабочей силы, недопущения тем самым потерь, вызываемых текучестью рабочей силы;
- удовлетворение нужд, которые в недостаточной степени удовлетворяются государственными службами занятости по причине растущей сложности спроса на специалистов того или иного профиля, и их предложения;
- связь между безработицей и постоянной занятостью, обеспеченная, прежде всего посредством временного трудоустройства, постепенный возврат лиц, впервые приступающих к трудовой деятельности, и лиц, возвращающихся к ней;
- расширение круга источников информации о возможностях занятости, повышение общего объема информации, имеющейся на рынке труда;
- сокращение времени, затрачиваемого при переходе работника с одного рабочего места на другое с использованием методов трудоустройства высвобождаемых трудящихся, способствуя тем самым усилению мобильности рабочей силы;
- предоставление профессиональной подготовки в связи с трудоустройством по кратковременному трудовому договору, тем самым способствуя сокращению разрыва между спросом и предложением на те или иные специальности.

Примеры злоупотреблений со стороны ЧАЗ:

- оставляют на произвол судьбы трудящихся, находящихся в наименее выгодном положении (молодежь, не получившая профессиональной подготовки, долговременные безработные), и занимаются лишь категориями трудящихся, которых наверняка можно трудоустроить, чтобы повысить свой торговый оборот и добиться более высокой прибыли;
- стремясь расширить свое влияние на рынке труда, всегда готовы предоставлять заказчикам специалистов требуемой квалификации, что заставляет работодателей прибегать к их услугам каждый раз, когда возникает потребность в специалистах новой ориентации, и высвобождаться от работников, не имеющих этой квалификации;
- в результате деятельности ЧАЗ компании, заинтересованные в обновлении квалификации своего персонала, могут не вкладывать средства в профессиональную подготовку или переподготовку существующего персонала, а увольнять работников, набирая через агентства уже подготовленные кадры. В результате усиливается текучесть кадров;
- когда ощущается дефицит специалистов определенной квалификации, частные агентства не заинтересованы в изменении этой ситуации, так как спрос превышает предложение и можно добиться частой ротации специалистов редкой специальности;
- для удовлетворения потребности предприятий в достижении собственной гибкости агентства по временному трудоустройству и другие частные агентства предлагают поставлять по их требованию работников только на период производственной необходимости, тогда как агентства, занимающиеся вопросами субподряда, предлагают предприятиям избавиться от некоторых функций. Таким образом, нельзя сказать, что ЧАЗ способствуют усилению стабильности занятости;
- в условиях множественности агентств информация о вакансиях является разбросанной и получить ее могут только лица, имеющие к ней доступ, что мешает применению основополагающего принципа демократии о равенстве возможностей и обращения для всех трудящихся в области занятости;
- многие агентства не дают адекватную информацию о своей деятельности государственным органам, что искажает общую картину на рынке труда.

Вопросы:

1. Какое злоупотребление со стороны частных агентств по трудоустройству оказывает влияние на процесс усиления текучести кадров?
2. Назовите основную причину, благодаря которой нельзя сказать, что частные агентства по трудоустройству способствуют усилению стабильной занятости.
3. Назовите одну из сильных сторон частных агентств по трудоустройству, которая способствует усилению мобильности рабочей силы

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Задание 1. Самостоятельно изучить вопросы

Тема. Понятие экономики труда и ее место в системе наук

1. Актуальные проблемы экономики труда.
2. История развития экономики труда как науки
3. Место экономики труда в системе общественных наук.

Тема. Эволюция представлений о труде в истории экономической мысли

1. Институциональный подход в экономике труда
2. Теория человеческого капитала и инвестиции в человеческий капитал
3. Труд как фактор производства в неоклассической экономической теории.
4. Российские исследования в области экономики труда

Тема. Понятие о труде и его разновидности

1. Содержание, характер и разновидности труда
2. Организационно-технологическая сторона трудовой деятельности
3. Организационно-социальная сторона трудовой деятельности
4. Функции труда и его роль в развитии человека и общества

Тема. Составные части процесса труда, его формы

1. Объект труда
2. Субъекты труда
3. Элементы трудового процесса
4. Факторы производства

Тема. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда

1. Виды воспроизводства населения и ресурсов для труда.
2. Типы естественного движения населения
3. Социально-экономическое значение миграции населения
4. Тенденции современной миграции населения в России

Тема. Механизм и структура рынка труда

1. Элементы рынка труда
2. Объем рынка труда
3. Равновесие на рынке труда
4. Инфраструктура рынка труда
5. Модели рынка труда

Тема. Занятость населения и безработица на рынке труда

1. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России
2. Методы измерения уровня безработицы
3. Понятие естественного уровня безработицы
4. Кривая А. Филлипса, закон А. Оукена

Тема. Социально-экономические последствия безработицы

1. Общие показатели безработицы
2. Экономические издержки безработицы
3. Взаимосвязь безработицы и макроэкономических показателей
4. Уровень и тенденции официально зарегистрированной безработицы в России

Тема. Государственное регулирование сферы труда и занятости

1. Саморегулирование рынка труда
2. Гарантии государства в области занятости населения
3. Компенсации увольняемым гражданам
4. Компенсации безработным

Тема. Производительность труда и факторов производства

1. Факторы и резервы роста производительности труда
2. Показатели и методы измерения производительности труда
3. Трудоемкость продукции, ее структура

Тема. Условия труда, их влияние на производительность труда

1. Тяжесть работы и критерии ее оценки
2. Понятие темпа и ритма труда, их оптимальные границы
3. Шум и вибрация как показатели оценки санитарно-гигиенических условий
4. Охрана труда – основа создания безопасных условий труда

Тема. Разделение и кооперация труда

1. Экономические и социальные границы разделения труда
2. Совмещение профессий, функций. Совместительство
3. Повышение квалификации рабочих кадров
4. Укрепление дисциплины труда

Тема. Формы организации труда и их эффективность

1. Команда – как разновидность совместного труда. Виды команд
2. Индивидуальная форма совместного труда
3. Групповая форма совместного труда
4. Командная форма совместного труда

Тема. Нормирование труда

1. Состав затрат рабочего времени.
2. Микроэлементное нормирование
3. Нормативы для нормирования труда.
4. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала.
5. Организация и анализ применения и выполнения норм труда.

Тема. Сущность, содержание и функции заработной платы

1. Трудовой доход, его виды.
2. Правовое регулирование оплаты труда при различных формах собственности и хозяйствования
3. Зарубежный опыт стимулирования труда на предприятиях АПК.
4. Система мотивации труда.

Тема. Организация оплаты труда в современных экономических условиях

1. Принципы организации заработной платы в рыночной экономике
2. Механизмы регулирования заработной платы
3. Уровни государственного регулирования заработной платы
4. Методы планирования фонда заработной платы
5. Особенности планирования фонда оплаты труда в структурных подразделениях предприятия

Тема. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита

1. Источники доходов населения
2. Качество жизни как социально-экономическое понятие
3. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства
4. Потребительский бюджет: сущность, виды
5. Методы формирования потребительского бюджета

Тема. Социально-психологические аспекты трудовой деятельности

1. Трудовое поведение человека.
2. Трудовая адаптация.
3. Гуманизация труда.

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие труд как процесс и как вид экономических ресурсов
2. Предмет и задачи экономики труда
3. Законы и методы экономики труда
4. Представления о труде и трудовая теория стоимости в классической политэкономии
5. Трудовая теория стоимости: Д.Рикардо – К.Маркс
6. Теория факторов производства: Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики
7. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й.Шумпетера
8. Теория регулирования рыночной экономики Дж.М.Кейнса
9. Формы проявления труда
10. Процесс труда
11. Формы труда по числу участвующих в трудовом процессе работников
12. Формы труда по степени его механизации
13. Население. Ресурсы для трудовой деятельности
14. Человеческий капитал
15. Воспроизводство населения и ресурсов для труда
16. Понятие рынка труда, его функции
17. Спрос и предложение на рынке труда
18. Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, профсоюзы, государство
19. Классификация и сегментирование рынка труда
20. Понятие занятости населения
21. Понятие безработицы, ее причины безработицы
22. Виды безработицы, ее последствия
23. Социально-экономическая оценка безработицы
24. Прямое регулирование сферы труда и занятости
25. Косвенное регулирование сферы труда и занятости
26. Цель и виды государственной политики занятости населения
27. Социальное партнерство в обеспечении занятости
28. Производительность труда и ее значение
29. Методы определения производительности труда и факторов производства
30. Понятие условия труда и определяющие их факторы
31. Физическая нагрузка, показатели оценки, нормативы
32. Монотонность труда и пути снижения ее вредных последствий
33. Нервно-психологическая нагрузка, показатели оценки, нормативы
34. Пути улучшения санитарно-гигиенических условий
35. Формы и виды разделения труда
36. Формы и виды кооперации труда
37. Значение рационального разделения труда и кооперации для повышения производительности труда
38. Подготовка и переподготовка рабочих кадров
39. Понятие «коллектив». Признаки коллектива
40. Условия эффективности групповых форм организации труда
41. Сущность, содержание и значение нормирования труда
42. Методы изучения затрат рабочего времени
43. Виды норм труда и их классификация
44. Методы нормирования труда
45. Понятие заработной платы, оплаты труда и материального стимулирования
46. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции
47. Понятие тарификация труда. Тарифная система
48. Основные направления совершенствования стимулирования труда в сельском хозяйстве
49. Сущность и содержание доходов населения. Виды доходов
50. Уровень жизни как социально-экономическая категория
51. Государственное регулирование доходов населения
52. Мотивация труда
53. Формирование отношения к труду
54. Социально-трудовые отношения
55. Социально-психологический климат в коллективе

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Темы рефератов:

1. Воспроизводство населения и ресурсов для труда
2. Виды безработицы, ее последствия
3. Физическая нагрузка, показатели оценки, нормативы
4. Монотонность труда и пути снижения ее вредных последствий
5. Нервно-психологическая нагрузка, показатели оценки, нормативы
6. Пути улучшения санитарно-гигиенических условий
7. Значение рационального разделения труда и кооперации для повышения производительности труда
8. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции
9. Уровень жизни как социально-экономическая категория
10. Государственное регулирование доходов населения

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Критерии оценки к экзамену

Оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний. Студент исчерпывающим образом ответил на вопросы экзаменационного билета. Задача решена правильно, студент способен обосновать выбранный способ и пояснить ход решения задачи.

Оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности. При ответе на вопросы экзаменационного билета студентом допущены несущественные ошибки. Задача решена правильно или ее решение содержало несущественную ошибку, исправленную при наводящем вопросе экзаменатора.

Оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой. При ответе на экзаменационные вопросы и при выполнении экзаменационных заданий обучающийся допускает погрешности, но обладает необходимыми знаниями для устранения ошибок под руководством преподавателя. Решение задачи содержит ошибку, исправленную при наводящем вопросе экзаменатора.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценивания контрольной работы тестовых заданий

Материалы тестовых заданий

Материалы тестовых заданий следует сгруппировать по темам/разделам изучаемой дисциплины (модуля) в следующем виде:

Тема (темы) / Раздел дисциплины (модуля)

Тестовые задания по данной теме (темам)/Разделу с указанием правильных ответов.

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий

**Критерии оценивания контрольной работы темы эссе
(рефератов, докладов, сообщений)**

Перечень тем эссе/докладов/рефератов/сообщений и т.п.

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- полнота раскрытия темы;
- степень владения понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины;
- знание фактического материала, отсутствие фактических ошибок;
- умение логически выстроить материал ответа;
- умение аргументировать предложенные подходы и решения, сделанные выводы;
- степень самостоятельности, грамотности, оригинальности в представлении материала (стилистические обороты, манера изложения, словарный запас, отсутствие или наличие грамматических ошибок);
- выполнение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся).

Примерная шкала оценивания письменных работ:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
	Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте. <u>Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</u>
71-85 баллов «хорошо»	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки. Продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения, но аргументация не всегда убедительна. Изложение лишь отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы. Есть 1–2 орфографические ошибки. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.

56-70 баллов «удовлетворительно»	<p>Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25– 30%). Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур.</p> <p>Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа логически разорваны, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок.</p> <p>Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам.</p> <p>Текст работы примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3–5 орфографических ошибок.</p> <p>Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления.</p>
----------------------------------	---

0-55 баллов «неудовлетворительно»	<p>Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени.</p> <p>Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов.</p> <p>Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны.</p> <p>Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины.</p> <p>Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции.</p> <p>Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны.</p> <p>Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу).</p> <p>Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений. В работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника без ссылки на него.</p>
-----------------------------------	--

Критерии оценивания контрольной работы участия обучающегося в активных формах обучения (доклады, выступления на семинарах, практических занятиях и пр.):

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
71-85 баллов «хорошо»	Недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников
56-70 баллов «удовлетворительно»	Отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной - двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Темы не раскрыты; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений			
№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обнование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			