

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономической теории и анализа

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Экономика труда

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.21

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.01

Экономика

код

наименование направления

Программа

Финансы и кредит

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

доктор экономических наук, профессор
Бирюков А. Н.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	10
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	18

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6)	1 этап: Знания	Не умеет оценивать состояние и перспективы социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; -анализировать трудовые показатели, планировать и прогнозировать показатели эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных подразделений.	Умеет слабо оценивать состояние и перспективы социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; -анализировать трудовые показатели, планировать и прогнозировать показатели эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных подразделений.	Умеет оценивать состояние и перспективы социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; -анализировать трудовые показатели, планировать и прогнозировать показатели эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных подразделений.	Умеет в полном объеме оценивать состояние и перспективы социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; -анализировать трудовые показатели, планировать и прогнозировать показатели эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных подразделений.	Тестирование

					подразделений.	
2 этап: Умения	Не владеет современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих труд и трудовые отношения на микро-и макроуровне; -навыками оценки эффективности использования труда, занятости населения.	Владеет слабо современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих труд и трудовые отношения на микро-и макроуровне; -навыками оценки эффективности использования труда, занятости населения.	Владеет современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих труд и трудовые отношения на микро-и макроуровне; -навыками оценки эффективности использования труда, занятости населения.	Владеет в полном объеме современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих труд и трудовые отношения на микро-и макроуровне; -навыками оценки эффективности использования труда, занятости населения.	Контрольная работа	
3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не знает основы построения, расчета и анализа современных экономических показателей трудовой деятельности; -основные закономерности и механизмы	Знает слабо основы построения, расчета и анализа современных экономических показателей трудовой деятельности; -основные закономерности и механизмы	Знает основы построения, расчета и анализа современных экономических показателей трудовой деятельности; -основные закономерности и механизмы	Знает в полном объеме основы построения, расчета и анализа современных экономических показателей трудовой деятельности; -основные закономерности и механизмы	Устный опрос	

		функционирования рынка труда.	функционирования рынка труда.	функционирования рынка труда.	механизмы функционирования рынка труда.	
Способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7)	1 этап: Знания	Не знает основные категории и понятия российских и зарубежных нормативных документов в сфере труда; -основные показатели социально-экономических процессов и явлений в сфере трудовой деятельности.	Знает слабо основные категории и понятия российских и зарубежных нормативных документов в сфере труда; -основные показатели социально-экономических процессов и явлений в сфере трудовой деятельности.	Знает основные категории и понятия российских и зарубежных нормативных документов в сфере труда; -основные показатели социально-экономических процессов и явлений в сфере трудовой деятельности.	Знает в полном объеме основные категории и понятия российских и зарубежных нормативных документов в сфере труда; -основные показатели социально-экономических процессов и явлений в сфере трудовой деятельности.	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет анализировать и связывать основные экономические явления и процессы в сфере труда; - анализировать и интерпретировать статистическую,	Умеет слабо анализировать и связывать основные экономические явления и процессы в сфере труда; - анализировать и интерпретировать статистическую,	Умеет анализировать и связывать основные экономические явления и процессы в сфере труда; - анализировать и интерпретировать статистическую,	Умеет в полном объеме анализировать и связывать основные экономические явления и процессы в сфере труда; - анализировать и интерпретировать	Тестирование

		бухгалтерскую и финансовую информацию в вопросах трудовой деятельности.	бухгалтерскую и финансовую информацию в вопросах трудовой деятельности.	бухгалтерскую и финансовую информацию в вопросах трудовой деятельности.	статистическую, бухгалтерскую и финансовую информацию в вопросах трудовой деятельности.	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками анализа данных в сфере труда на предприятии.	Владеет слабо навыками анализа данных в сфере труда на предприятии.	Владеет навыками анализа данных в сфере труда на предприятии.	Владеет в полном объеме навыками анализа данных в сфере труда на предприятии.	Контрольная работа
Способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3)	1 этап: Знания	Не владеет навыками использования методов управления производительностью труда; - навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников предприятия; - навыками формирования средств предприятий на оплату труда работников.	Владеет слабо навыками использования методов управления производительностью труда; - навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников предприятия; - навыками формирования средств предприятий на оплату труда работников.	Владеет навыками использования методов управления производительностью труда; - навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников предприятия; - навыками формирования средств предприятий на оплату труда работников.	Владеет в полном объеме навыками использования методов управления производительностью труда; - навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников предприятия; - навыками формирования средств предприятий на оплату труда работников.	Контрольная работа
	2 этап:	Не умеет проводить	Умеет слабо	Умеет проводить	Умеет в полном	Тестировани

	Умения	расчет продуктивности и рентабельности труда; - использовать методы нормирования труда; - исследовать трудовые процессы в организации; - управлять доходами наемных работников на предприятия;	проводить расчет продуктивности и рентабельности труда; - использовать методы нормирования труда; - исследовать трудовые процессы в организации; - управлять доходами наемных работников на предприятия;	расчет продуктивности и рентабельности труда; - использовать методы нормирования труда; - исследовать трудовые процессы в организации; - управлять доходами наемных работников на предприятия;	объемы проводить расчет продуктивности и рентабельности труда; - использовать методы нормирования труда; - исследовать трудовые процессы в организации; - управлять доходами наемных работников на предприятия;	е
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не знает методы научной организации труда и управления трудовыми процессами; - основные подходы к управлению социально-трудовыми отношениями - формы и виды оплаты труда.	Знает слабо методы научной организации труда и управления трудовыми процессами; - основные подходы к управлению социально-трудовыми отношениями - формы и виды оплаты труда.	Знает методы научной организации труда и управления трудовыми процессами; - основные подходы к управлению социально-трудовыми отношениями - формы и виды оплаты труда.	Знает в полном объеме методы научной организации труда и управления трудовыми процессами; - основные подходы к управлению социально-трудовыми отношениями - формы и виды оплаты труда.	Устный опрос
Способностью	1 этап:	Не умеет оценивать	Умеет слабо	Умеет оценивать	Умеет в полном	Тестировани

собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1)	Знания	статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда.	оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда.	статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда.	объемы оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда.	е
	2 этап: Умения	Не знает ведущие школы и направления экономической науки в области экономики труда	Знает слабо ведущие школы и направления экономической науки в области экономики труда	Знает ведущие школы и направления экономической науки в области экономики труда	Знает в полном объеме ведущие школы и направления экономической науки в области экономики труда	Устный опрос
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками использования с прогностической целью применения экономико-теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.	Владеет слабо навыками использования с прогностической целью применения экономико-теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.	Владеет навыками использования с прогностической целью применения экономико-теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.	Владеет в полном объеме навыками использования с прогностической целью применения экономико-теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.	Контрольная работа
Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	1 этап: Знания	Не знает содержание теорий, концепций и современных подходов в области экономики труда.	Знает слабо содержание теорий, концепций и современных подходов в области экономики труда.	Знает содержание теорий, концепций и современных подходов в области экономики труда.	Знает в полном объеме содержание теорий, концепций и современных подходов в области экономики труда.	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет использовать методы анализа	Умеет слабо использовать методы анализа	Умеет использовать методы анализа внешнего и	Умеет в полном объеме использовать методы анализа	Тестирование

		внешнего и внутреннего рынков труда.	внешнего и внутреннего рынков труда.	внутреннего рынков труда.	внешнего и внутреннего рынков труда.	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками проведения анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России.	Владеет слабо навыками проведения анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России.	Владеет навыками проведения анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России.	Владеет в полном объеме навыками проведения анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России.	Контрольная работа

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

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-3 на этапе «Знания»

1. Государственная служба занятости населения. Политика занятости населения и ее регулирование
2. Обеспечение безопасности работающих. Мероприятия по охране труда и оценка их эффективности
3. Методы и направления деятельности Международной организации труда (МОТ)
4. Сущность минимальной заработной платы: теория и практика использования в России и за рубежом
5. Качество и уровень жизни населения. Дифференциация денежных доходов.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-1 на этапе «Знания»

1. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика труда».
2. Воспроизводственный подход к пониманию категории «Экономика труда».
3. В чем заключается объективная необходимость и актуальность изучения проблем экономики труда при углублении рыночных реформ?
4. Какую роль выполняет труд в жизни человека и общества?
5. Содержание, характер и разновидности труда.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-3 на этапе «Знания»

1. Функции труда и его роль в развитии человека и общества.
2. Сущность категории производительность труда, показатели характеризующие данную категорию.
3. Понятие и цель развития рабочей силы.
4. Методы профессионального развития.
5. Факторы развития персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания»

1. Принципы подготовки профессиональных кадров.
2. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда.
3. Рынок труда и его модели (американская, скандинавская, японская).
4. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
5. Влияние государства на рынок труда в России.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-7 на этапе «Знания»

1. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
2. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства.
3. Сущность, содержание и механизм социального партнерства.
4. Кадровое планирование.
5. Эффективность системы управления персоналом.

Тестовые задания

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-3 на этапе

«Умения»

1. По определению МОТ безработным является человек, который:
 - а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
 - б) работает
 - в) не работает, не хочет работать
2. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
 - а) студенты дневного отделения
 - б) учащиеся школ старше 16 лет
 - в) работающие по контракту старше 18 лет
 - г) самозанятые
3. По российским стандартам относятся к числу занятых:
 - а) проходящие военную службу
 - б) временно отсутствующие на работе
 - в) писатели
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильных ответов
4. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
 - а) спрос на рабочую силу
 - б) предложение рабочей силы
 - в) потребность в рабочих местах
 - г) вакансии
5. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
 - а) скрытая безработица
 - б) безработные
 - в) неучтенная безработица
 - г) явная безработица
 - д) скрывающаяся безработица
6. Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:
 - а) реальные
 - б) номинальные
 - в) совокупные
 - г) располагаемые.
7. Безвозмездное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенной денежной суммы – это:
 - а) социальное пособие
 - б) льгота
 - в) компенсация
 - г) субсидия.
8. Временное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенных материальных преимуществ в денежной или натуральной форме:
 - а) льгота
 - б) социальное пособие
 - в) компенсация
 - г) субсидия.
9. Набор продуктов питания одного человека в месяц (рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов) – это:
 - а) продовольственная корзина
 - б) потребительская корзина

в) потребительский бюджет.

10. Коллективная организация, объединяющих наемных работников с целью улучшения условий их занятости, представления их интересов – это:

а) профсоюз

б) трудовой коллектив.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-1 на этапе «Умения»

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

а) кол-ва безработных и трудоспособного населения

б) кол-ва безработных и экономически активного населения

в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

а) сезонная

б) структурная

в) фрикционная

г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

а) сезонная

б) структурная

в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы

а) нарушение макроэкономического равновесия

б) несовершенство рынка труда

в) политика государства

г) действия профсоюзов

д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

а) контролируемый

б) неконтролируемый

в) черный

6. Показателями производительности труда выступают (2 варианта ответа):

а) рентабельность;

б) выработка;

в) среднесписочная численность;

г) фондоёмкость;

д) трудоемкость;

е) фонд материальных ресурсов

7. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;

б) спрос и предложение рабочей силы;

в) занятые и безработные.

8. Показатели, оценивающие стаж работы, профессиональное мастерство включаются в расчет:

а) коэффициента трудового участия;

б) коэффициента квалификационного уровня.

9. Стимулирование работников в достижении определенных результатов обеспечивается действующей на предприятии:

а) тарифной системы;

б) форм и систем оплаты труда;

в) системы нормирования труда.

10. Заработная плата – это:

- а) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;
- б) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;
- в) доход, получаемый от ведения собственного бизнеса.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-3 на этапе «Умения»

1. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

- а) 16-29
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

2. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

3. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

4. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию

5. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

6. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный
- б) первичный
- в) незавершённый

7. К компонентам рынка труда не относятся:

- а) объекты рынка труда
- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) рыночный механизм
- д) инфраструктура рынка труда

8. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

- а) внутрифирменного рынка труда
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда

- г) внешнего рынка труда
 - д) обособленного рынка труда
9. Составной частью текущего рынка труда не является:
- а) интегрированный рынок труда
 - б) открытый рынок труда
 - в) скрытый рынок труда
10. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:
- а) совокупный рынок труда
 - б) рынок труда
 - в) удовлетворенный спрос на труд

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Умения»

1. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.
 - а) первичный рынок труда
 - б) вторичный рынок труда
 - в) незавершенный рынок труда
 - г) идеальный рынок труда
2. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:
 - а) фискальная политика
 - б) трудовое законодательство
 - в) коллективные договоры
3. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:
 - а) трудовое законодательство
 - б) финансовая политика
 - в) фискальная политика
4. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):
 - а) прямые и косвенные
 - б) активные и пассивные
 - в) государственные и частные
5. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:
 - а) социальная помощь незанятому населению
 - б) стимулирование спроса и предложения труда
 - в) меры помощи регионам
6. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:
 - а) проведение общественных работ
 - б) стимулирование самозанятости
 - в) меры помощи регионам
 - г) социальная помощь
7. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:
 - а) конкуренцию
 - б) конъюнктуру
 - в) цивилизованность
8. Конъюнктура рынка труда зависит от:
 - а) уровня развития технической базы
 - б) демографических факторов
 - в) развития рынка товаров и жилья
 - г) все ответы верны

9. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда
- в) рыночный механизм рынка труда
- г) нет верного ответа

10. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) переподготовка
- б) первоначальная подготовка
- в) получение высшего профессионального образования
- г) обучение вторым и смежным профессиям

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-7 на этапе «Умения»

1. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

- а) 16-29
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

2. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

3. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

4. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию

5. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

6. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный
- б) первичный
- в) незавершённый

7. К компонентам рынка труда не относятся:

- а) объекты рынка труда
- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) рыночный механизм
- д) инфраструктура рынка труда

8. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

- а) внутрифирменного рынка труда
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда
- г) внешнего рынка труда
- д) обособленного рынка труда

9. Составной частью текущего рынка труда не является:

- а) интегрированный рынок труда
- б) открытый рынок труда
- в) скрытый рынок труда

10. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда
- б) рынок труда
- в) удовлетворенный спрос на труд

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОК-3 на этапе «Владения»

1. Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 70 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 21. Норма выработки – 22 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 500 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 15 % от тарифа);
- в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 22 руб.);
- г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,4).

2. Рассчитайте децильный, квинтильный коэффициент и постройте кривую Лоренца, если доходы в обществе распределяются следующим образом:

10% богатейших владеют 25% доходов; 10% богатых владеют 20% доходов; 30% средних владеют 25% доходов;

30% бедных владеют 20% доходов; остальной доход приходится на беднейших.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-1 на этапе «Владения»

1. Население трудоспособного возраста составляет 90 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,5 млн. человек, работающие подростки – 0,25 млн. человек, работающие пенсионеры – 6 млн. человек. Определите численность трудовых ресурсов.

2. Как изменился официальный уровень безработицы за год, если из 50 млн. человек, имевших работу на начало года были уволены и встали на учет на бирже труда 0,5 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (1 млн.) 0,1 прекратили поиски работы, а 0,2 были трудоустроены.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-3 на этапе «Владения»

1. Предложение труда определённой отрасли описывается уравнением $LS=150*w$, а отраслевой спрос на услуги труда описывает уравнение $LD=1100-100w$, где w – это

дневная ставка заработной платы, а L – количество работников.

1) Определить равновесное количество занятых и равновесную ставку заработной платы алгебраическим методом;

2) допустим, что под влиянием профсоюзов правительство установило минимальную ставку заработной платы на уровне 5 ден.ед. Определить количество работников, которые в этом случае окажутся безработными.

2. Население трудоспособного возраста составляет 120 мл. человек, в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 2,5%; работающие подростки – 0,5%, работающие пенсионеры – 9% от населения трудоспособного возраста. Рассчитать численность трудовых ресурсов.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Владения»

1. Определить производительность труда и запланированный прирост производительности труда на предприятии

Показатели Значение

1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:

а) отчет 66312

б) план 68800

2. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:

а) отчет 524

б) план 536

2. Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 70 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 21. Норма выработки – 22 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 500 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 15 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 22 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,4).

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-7 на этапе «Владения»

1. Рассчитайте децильный, квинтильный коэффициент и постройте кривую Лоренца, если доходы в обществе распределяются следующим образом:

10% богатейших владеют 20% доходов;

10% богатых владеют 25% доходов;

30% средних владеют 25% доходов;

30% бедных владеют 20% доходов;

остальной доход приходится на беднейших.

2. Предложение труда определённой отрасли описывается уравнением $LS=150*w$, а отраслевой спрос на услуги труда описывает уравнение $LD=1100-100w$, где w – это дневная ставка заработной платы, а L – количество работников.

1) Определить равновесное количество занятых и равновесную ставку заработной платы алгебраическим методом;

2) допустим, что под влиянием профсоюзов правительство установило минимальную ставку заработной платы на уровне 5 ден.ед. Определить количество работников, которые в этом случае окажутся безработными.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие и категории экономики труда. История развития науки о труде
2. Структура и функции труда
3. Кооперация труда: виды и формы.
4. Производительность труда и показатели эффективности
5. Управление персоналом: понятие, виды и методы
6. Кадровая политика организации: цели и направления. Организационные основы и содержание подготовки профессиональных кадров
7. Рынок труда: понятие и структура. Сущность и характеристики элементов рынка труда
8. Государственное регулирование оплаты труда, государственные гарантии
9. Сущность и социально-экономическое значение повышения производительности труда
10. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности
11. Понятие и виды безработицы
12. Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
13. Трудовые отношения: элементы, стороны, основания возникновения
14. Формы оплаты труда.
15. Разделение труда: понятие, виды, формы и границы
16. Миграция рабочей силы
17. Характеристика трудового законодательства в системе регулирования трудовых отношений
18. Надбавки и доплаты в стимулировании труда
19. Особенности российского рынка труда
20. Государственная служба занятости населения. Политика занятости населения и ее регулирование
21. Обеспечение безопасности работающих. Мероприятия по охране труда и оценка их эффективности
22. Методы и направления деятельности Международной организации труда (МОТ)
23. Сущность минимальной заработной платы: теория и практика использования в России и за рубежом
24. Качество и уровень жизни населения. Дифференциация денежных доходов.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
Устный опрос	4	2	0	8
Тестирование	4	2	0	8
Контрольная работа	6	1	0	6
Рубежный контроль				

Письменная контрольная работа	25	1	0	25
Раздел 2				
Текущий контроль				
Устный опрос	4	2	0	8
Тестирование	4	3	0	12
Контрольная работа	4	2	0	8
Рубежный контроль				
Письменная контрольная работа	25	1	0	25
Поощрительные баллы				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Зачет	0		0	0
Итого за семестр				110

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.