

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА «ГЕОГРАФИЯ. БЖД»**

**СОГЛАСОВАНО**

Руководитель образовательной программы  
\_\_\_\_\_/М.И.Китиева  
«21» 05 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан педагогического факультета  
\_\_\_\_\_/М.А. Измайлова  
«22» 05 2024г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.22. «ЭКОНОМИКА»**

Направление подготовки (бакалавриат)  
**44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)**

Направленность (профиль подготовки)  
**География. Безопасность жизнедеятельности**

Квалификация выпускника  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**Очная**

**Магас, 2024г.**

### 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине - «Экономика»

№ п п	Контролируемые темы дисциплины	Контролиру емые компетенци и (их части)	Другие оценочные средства	
			Вид	Наименование
1	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Экономика».	УК-8 УК-10	Тест, опрос	Тесты, задания, коллоквиум, семинары
2	Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	УК-8 УК-10	Тест, опрос	Доклады, эссе, семинары
3	Тема 3. Занятость и безработица.	УК-8 УК-10	Тест, опрос	Задания, тесты, семинары, доклады
4	Тема 4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования.	УК-8 УК-10	Опрос Тест	Коллоквиум, семинары рефераты
5	Тема 5. Производительность труда, факторы и резервы ее роста. Организация труда.	УК-8 УК-10	Тест, опрос	Задания, тесты, семинары
6	Тема 6. Организация труда на предприятии	УК-8 УК-10	Тест, опрос, доклад	Задания, тесты
7.	Тема 7. Заработная плата и организация отплаты труда.	УК-8 УК-10		Задания, тесты, семинары, доклады
8.	Тема 8. Состав и структура кадров.	УК-8 УК-10		Задания, тесты, семинары, доклады
9.	Тема 9. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	УК-8 УК-10		Задания, тесты, семинары, доклады

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

### Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время текущей аттестации

Шкала оценивания	Показатели и критерии оценивания
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

### Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося на зачете по дисциплине

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
зачтено	<p><b>Результат «зачтено»</b> выставляется обучающемуся, если средний балл его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал знание материала, грамотно и по существу излагал его, не допускал существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно использовал в ответах учебно-методический материал исходя из специфики практических вопросов и задач, владел необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне от достаточного до высокого.</p>
не зачтено	<p><b>Результат «не зачтено»</b> выставляется обучающемуся, если средний балл его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.</p> <p>Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют <b>невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</b></p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, <b>не сформированы</b></p>

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

#### 3.1. Текущий контроль успеваемости

##### Типовые тестовые задания

1. Трудоемкость продукции может быть выражена как:

а) отношение результата труда к затратам труда в денежном эквиваленте;

- б) отношение фонда оплаты труда к числу работников;
- в) отношение общего объема отработанных нормо-часов к численности работников предприятия;
- г) отношение количества продукции к количеству работников;
- д) отношение затрат рабочего времени к объему производства продукции.

2. На производство пятидесяти единиц продукции было израсходовано 6000 руб. на оплату труда работников, потрачено 40 часов рабочего времени. Стоимость продукции составляет 24000 руб. Исходя из этих данных, значение показателя выработки может составить (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) 480;
- б) 150;
- в) 1,25;
- г) 600;
- д) 0,8.

3. Загибающаяся назад кривая предложения труда говорит о том, что:

- а) при определенном уровне дохода, работники начинают увольняться с предприятия;
- б) при определенном уровне дохода работники перестают соглашаться работать в выходные, чаще работают неполный день;
- в) существует единый для всех уровень дохода, при котором работники замещают труд на досуг;
- г) доходы работника подвержены циклическим изменениям в течении его трудовой жизни.

4. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции на рынке конечного товара, в отличии от ситуации несовершенной конкуренции:

- а) более эластичен по цене фактора;
- б) менее эластичен по цене фактора;
- в) абсолютно эластичен;
- г) абсолютно неэластичен.

5. При росте производительности труда, спрос на труд:

- а) возрастает;
- б) возрастает, если цена на труд не изменяется;

в) снижается;

г) не меняется;

д) может возрасти, а может и упасть, точно определить невозможно.

6. Какое соотношение экономических показателей характерно для правила максимизации прибыли на рынке ресурсов:

а)  $MRP_c/MRC_c = MRPI/MRCI$ ;

б)  $MRP_c/MRC_c = MRPI/MRCI = 1$ ;

в)  $MP_c/P_c = MPI/PI$ ;

г)  $MU_a/P_a = MU_b/P_b$ ;

д)  $MR = MC$ .

7. Какое соотношение экономических показателей характерно для правила минимизации издержек на рынке ресурсов:

а)  $MRP_c/MRC_c = MRPI/MRCI$ ;

б)  $MRP_c/MRC_c = MRPI/MRCI = 1$ ;

в)  $MP_c/P_c = MPI/PI$ ;

г)  $MU_a/P_a = MU_b/P_b$ ;

д)  $MR = MC$ .

8. Межразрядный коэффициент – это:

А) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одного грейда;

Б) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одной должности по тарифной сетке;

В) показатель имеющий непосредственное отношение к расчету уровня премирования сотрудников при использовании сдельных систем оплаты труда; Г) коэффициент, определяющий различия в уровне оплаты смежных позиций тарифной сетки.

9. Тарифный коэффициент – это:

А) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;

Б) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;

В) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов; Г) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных ставок;

10. Условием выбора применения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) необходимость на данном участке стимулировать работника к дальнейшему увеличению объема работы;
- В) малый уровень трансакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы .

11. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы; В) при высокой потребности работника в стабильности;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы .

12. Условием предпочтения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) низкая вероятность простоя по вине администрации;
- Б) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- В) взаимосвязанность технологических операций отдельных работников;
- Г) потребность в увеличении объемов деятельности.

13. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- А) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- Б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- В) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- Г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

14. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

- А) Смешанная

(повременно-сдельная) \_\_\_\_ Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок

Б) Простая повременная \_\_\_\_ До выполнения плана платится 40 руб./изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие

В) Аккордная \_\_\_\_ Тарифная ставка, плюс процент от продаж

Г) Сдельно-прогрессивная \_\_\_\_ Ежемесячная заработная плата

15. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А) Косвенно-сдельная \_\_\_\_ Почасовая ставка

Б) Прямая сдельная \_\_\_\_ Выплачивается 10% от объема продаж

В) Повременнопредмиальная \_\_\_\_ Сотрудник получает 0,1% от стоимости продукции, выпущенной работниками,

ремонтom оборудования которых он занимается

Г) Простая повременная \_\_\_\_ Выплачивается оклад, плюс бонус при перевыполнении плана в течении квартала

16. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А) Повременная с нормированным заданием \_\_\_\_ Выплачивается базовый оклад и 0,3% от прибыли подразделения за отчетный период

Б) Аккордная \_\_\_\_ Переводчику выплачивают 150 руб/час за работу в пределах 120 ч/мес, и 200 руб за каждый дополнительно отработанный час сверх норматива

В) Смешанная (повременносдельная) \_\_\_\_ Рассчитывается общий объем заработной платы бригады за выращивание свеклы на поле, в течении периода вегетации работникам

платятся авансы, остаток суммы,

выплачивается после уборки урожая

Г) Сдельно-прогрессивная \_\_\_\_ Тарифная ставка за выполнение планового объема задач в единицу времени

17. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А) Простая повременная \_\_\_\_ Продавец в магазине получает 1000 руб/рабочий день

Б) Повременнопредмиальная \_\_\_\_ Системный администратор получает 0,2% месячной выручки офиса, который он обслуживает

В) Косвенно-сдельная \_\_\_\_ Водитель получает оклад и 0,2 руб/тонн\*км



Г) Смешанная

(повременно-сдельная) \_\_\_\_\_ Работнику начисляется базовый оклад и премия при перевыполнении плана

18. Для работников, обслуживающих производственное оборудование нецелесообразно применять:

А) косвенно-сдельную оплату труда;

Б) смешанную оплату труда;

В) прямую сдельную оплату труда; Г) повременно-премиальную оплату труда.

19. Аккордная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала; Б) четкое нормирование объемов труда в рамках комплексного задания затруднено;

В) предприятием получен срочный заказ;

Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

20. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;

Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;

В) предприятием получен срочный заказ;

Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

21. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;

Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;

В) предприятием получен срочный заказ;

Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

22. Что не относится к условиям применения сдельных систем оплаты труда:

А) низкая вероятность простоя по вине администрации;

Б) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;

В) высокий уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;

Г) возможность увеличить объем выполняемой работы не в ущерб качеству.

23. Децильный коэффициент в отличие от квинтильного:

- а) как правило, принимает большее значение;
- б) как правило, не отличается по своему значению;
- в) либо больше либо меньше по своему значению зависимости от ситуации;
- г) не отражает распределение доходов между всеми группами населения;
- д. как правило принимает меньшее значение.

24. Пороговый уровень зарплаты – это уровень оплаты труда:

- а) начиная с которого, человек начинает уменьшать количество отработанного времени, в связи с замещением труда на отдых;
- б) начиная с которого человек начинает предлагать свой труд на рынке;
- в) который заставляет большинство трудоспособных граждан отказаться от отдыха и устраиваться на работу;
- г) выше которого доход человека не может подняться без повышения его квалификации.

25. Неравенство доходов возрастает:

- а) если децильный коэффициент снижается;
- б) если квинтильный коэффициент становится больше единицы;
- в) если коэффициент Джини растет;
- г) если кривая Лоренца приближается к диагонали.

26. Неравенство доходов снижается:

- а) если децильный коэффициент снижается;
- б) если квинтильный коэффициент становится меньше нуля;
- в) если коэффициент Джини возрастает;
- г) если кривая Лоренца удаляется от диагонали.

27. Дифференциация доходов является для экономического роста:

- а) положительным фактором;
- б) отрицательным фактором;
- в) фактором, который не влияет на экономический рост;
- г) все приведенные ответы неверные.

29. Определите, кто из лиц, перечисленных ниже, относится к безработным:

- а) работник, уволенный по собственному желанию;

- б) работник переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья не может больше работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски.

30. Определите, кто из лиц, перечисленных ниже, относится к безработным (отметьте не менее двух вариантов правильных ответов):

- а) студент вечерней формы обучения, не работающий и не ищущий работу;
- б) медсестра, которая не работает, но выйдет на работу в течении 15 дней, как только освободиться ее новое рабочее место;
- в) домохозяйка, которая не работает, так как воспитывает детей;
- г) нефтяник, отработавший вахту и находящийся в длительном отпуске (56 календарных дней).

31. Определите, кто из лиц, перечисленных ниже, не входит в состав рабочей силы (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- б) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- в) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- г) домашняя хозяйка, которая часть своего времени работает в качестве библиотекаря.

32. Все население страны равно 160 млн. чел. Работающее население составляет 70,4 млн. чел. Безработица равна 12%. Тогда количество безработных равно: а) 8,5 млн.чел;

б) 19,2 млн.чел;

в) 9,6 млн.чел;

г) 10,8 млн.чел.

33. Все население страны равно 180 млн. чел. Нетрудоспособных граждан – 60 млн.чел. Работающее население составляет 81 млн. чел. Безработица равна 10%. Тогда количество лиц не входящих в состав рабочей силы равно \_\_\_\_млн.чел.

### **Критерии оценки тестовых заданий**

За тест студент может получить оценки «удовлетворительно», «хорошо» либо «отлично».

#### **описание шкалы оценивания**

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент дал верных ответов от 40 % до 70 %, оценка «хорошо» - если количество верных ответов от 70 % до 90 %, оценка «отлично» - не менее 90 %.

## Темы рефератов и докладов

1. Труд как фактор экономической динамики.
2. Труд в постиндустриальном обществе.
3. Противоречия в социально-трудовой сфере, пути их предупреждения и разрешения.
4. Специфика и проблемы развития домашнего труда и семейной экономики.
5. Закономерности и тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы.
6. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
7. Особенности воспроизводства трудового потенциала в современной России.
8. Механизмы повышения эффективности использования рабочей силы в социально ориентированной рыночной экономике.
9. Население как экономический ресурс, его движение в современной России.
10. Экономическое развитие и население, их взаимосвязь и взаимообусловленность.
11. Экономическое поведение населения, его демографическая дифференциация.
12. Старение населения, его социально-экономические и демографические факторы и последствия.
13. Миграционные процессы, их факторы, социально-экономические и демографические последствия в краткосрочном и долгосрочном периодах.
14. Международная миграция и ее влияние на изменение трудового, научно-технического и интеллектуального потенциалов.
15. Состояние современной миграционной политики: результаты и проблемы.
16. Современные закономерности мировых миграций, их роль в формировании и развитии мирового и национального рынков труда.
17. Демографическая политика и ее эффективность в современной России.
18. Мировой опыт демографической политики и его применимость в России
19. Особенности функционирования современного (по выбору студента: международного, национального, регионального, внутрифирменного) рынка труда и его развитие.
20. Закономерности и тенденции изменения структуры и сегментации российского рынка труда.
21. Моделирование и прогнозирование формирования спроса и предложения на рынке труда.
22. Актуальные вопросы занятости различных социально-демографических групп населения.
23. Стратегии и тактики в осуществлении государственной политики занятости в России.
24. Регулирование отношений государства и самозанятого населения в современной России.
25. Тенденции и проблемы качества рабочей силы в современной России.
26. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством - TQM.
27. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
28. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.

29. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.
30. Профессиональные стандарты, их роль в управлении качеством рабочей силы.
31. Актуальные вопросы формирования и развития профессиональных компетенций.
32. Анализ состояния и разработка мер по повышению профессиональной квалификации в организации (на примере...).
33. Прогнозирование и разработка требований к компетенциям рабочей силы (на примере...).
34. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
35. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
36. Актуальные вопросы инвестиций в человеческий капитал России.
37. Развитие теории и методов оценки производительности труда.
38. Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения.
39. Оценка производительности труда на предприятии и резервов ее роста (на примере...).
40. Эффективность труда, ключевые факторы, определяющие эффективность труда персонала (на примере ...)
41. Концептуальные подходы к определению и оценке уровня и качества жизни.
42. Развитие механизмов регулирования уровня жизни населения.
43. Формирование и развитие социальных стандартов уровня жизни.
44. Теоретико-методологические и экономические аспекты проблемы бедности.
45. Направления и методы повышения качества трудовой жизни в современной организации.
46. Государственная политика доходов и развитие ее регуляторов.
47. Функции оплаты труда, их реализация в современном обществе.
48. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие.
49. Развитие системы стимулирования и оплаты труда работников (на примере...) 50. Оптимизация форм и систем оплаты труда работников (на примере...).
51. Определение и обоснование размеров окладов (тарифов) для отдельных категорий персонала организации (на примере ...).
52. Повышение эффективности премиальных систем оплаты труда в организации (на примере...).
53. Повышение эффективности системы вознаграждения персонала в организации (на примере...).
54. Выбор и формирование системы оплаты труда на предприятии (в подразделении) (на примере ...).
55. Оценка эффективности действующей системы оплаты труда и разработка предложений по ее совершенствованию (на примере ...).
56. Системы финансового участия работников в деятельности организации (предприятия).
57. Оплата труда с использованием системы оценки индивидуальных результатов работника.
58. Бюджетирование расходов на персонал (на примере ...).
59. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы.
60. Регламентация и организация управленческого труда.

61. Организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников (на примере...).
62. Развитие механизмов регулирования социально-трудовых отношений (федеральный, региональный, муниципальный или корпоративный уровень).
63. Международные трудовые отношения, механизмы их регулирования.
64. Влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.
65. Система управления трудом и персоналом в организации, ее развитие (на примере...).
66. Формирование системы инновационного управления трудом и персоналом (на примере...).
67. Сопротивление персонала инновациям и методы его преодоления.
68. Стратегическое управление трудом и персоналом в организации, разработка и критерии выбора стратегии (на примере...).
69. Управление трудом в условиях кризиса и антикризисное управление трудом.
70. Механизмы структурирования организации и делегирования полномочий (на примере...).
71. Учет технологических факторов в процессах организации труда (на примере ...).
72. Нормирование труда и определение потребности в персонале (на примере ...).
73. Сравнение фотографии рабочего времени и анализ ее результатов (на примере ...)
74. Социальная политика, её стратегия и приоритеты в современной России.
75. Социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность (на примере...).
76. Корпоративная социальная ответственность - развитие теории и практики.
77. Особенности разработки и реализации государственной политики в социально-трудовой сфере.
78. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров (на примере...).
79. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом (на примере...).
80. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей.

### **Вопросы к зачету**

1. Предмет и методология науки «экономика труда».
2. Труд, как основа жизнедеятельности общества.
3. Основные функции труда.
4. При углублении рыночных реформ, какие проблемы изучает экономика труда в Зарубежных странах и в России.
5. Дайте характеристику основных методов исследования социально-экономических проблем труда на микро-, мезо- и макроуровне.

6. Какие задачи решает экономика труда и как при этом она взаимодействует с другими научными дисциплинами?
7. Роль методологии в изучении экономики труда.
8. Рабочая сила и связанные с ней понятия
9. Трудовые ресурсы
10. Трудовой потенциал
11. Движение трудовых ресурсов
12. Виды и формы движения трудовых ресурсов.
13. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов.
14. Социально-экономическая сущность занятости.
15. Виды и формы занятости. Нетипичные (гибкие) формы занятости.
16. Государственная политика занятости. Антикризисные меры правительства РФ в сфере занятости и социальной защиты населения
17. Безработица. Формы и виды безработицы.
18. Показатели, определяющие уровень занятости и безработицы.
19. Экономические и социальные издержки безработицы.
20. Уровень полной безработицы (Убп), продолжительность безработицы, коэффициент напряжённости (Кн)
21. Понятие о рынке труда. Структура рынка труда. Особенности функционирования рынка труда
22. Элементы рынка труда: спрос, предложение, цена рабочей силы
23. Модели рынка труда
24. Внутренний и внешний рынок труда. Их черты и взаимосвязь.
25. Сегментация рынка труда.
26. Регулирование рынка труда: экономическое и административное.
27. Сущность, субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений
28. Социальное партнерство
29. Международная организация труда (МОТ): причины создания, цели и задачи.  
Методы работы МОТ
30. Качество и уровень жизни. Классификация показателей уровня жизни населения

31. Методика оценки уровня жизни населения.
32. Стоимость жизни и потребительский бюджет
33. Денежные доходы населения, их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини
34. Государственное регулирование уровня жизни населения
35. Определение производительности труда и эффективности труда, соотношение данных понятий
36. Виды производительности труда.
37. Показатели производительности труда и методы ее оценки
38. Выработка и трудоемкость – основные показатели оценки эффективности труда
39. Показатели трудоёмкости продукции
40. Факторы и резервы роста производительности
41. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства
42. Понятие, содержание организации труда
43. Какие мероприятия включает организация труда на предприятии?
44. В чем состоят экономические задачи организации труда?
45. Разделение и кооперация труда
46. Организация рабочих мест
47. Значение нормирования в системе организации труда. Нормы труда
48. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда
49. Методы нормирования труда
50. Классификация методов измерения труда
51. Сущность заработной платы, функции ее и принципы
52. Особенности и элементы регулирования заработной платы в условиях рынка.
53. Организация оплаты труда на предприятии, ее принципы и элементы.
54. Тарифная система оплаты труда
55. Чем отличается номинальная заработная плата от реальной
56. Формы и системы оплаты труда
57. Бестарифные системы оплаты труда



58. Понятие персонала предприятия, его состав
59. Показатели, характеризующие персонал предприятия. Движение кадров
60. Определение плановой численности персонала
61. Планирование бюджета рабочего времени
62. Определение потребности в кадрах. Полная, дополнительная потребность в кадрах
63. Понятие рабочего времени
64. Режим рабочего времени.
65. Сверхурочные работы, дежурства, ненормированный рабочий день
66. Классификация затрат рабочего времени
67. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.
68. Баланс рабочего времени. Показатели использования рабочего времени.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)**

##### **Текущая аттестация**

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала;
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;

- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2.

### **Промежуточная аттестация**

Форма промежуточной аттестации: Зачет.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2.

**Сведения о переутверждении программы на очередной учебный год и регистрации изменений**

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата)	Внесенные изменения	Подпись зав. кафедрой