

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комин Андрей Эдуардович

Должность: ректор

Дата подписания: 29.10.2025 21:52:55

Уникальный программный ключ:

f6c6d686f0c899fdf76a1ed8b448452a10ca011a10947b8890ca1b6c00ae2

## МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Приморская государственная сельскохозяйственная академия»

Институт землеустройства и агротехнологий

УТВЕРЖДЕН

Руководителем образовательной программы

«14» апреля 2022 г.

И.В. Жуплей

(подпись)

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Экономика предприятий и организаций

(направленность (профиль) подготовки)

бакалавр

Квалификация (степень) выпускника

г. Уссурийск 2022

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

### Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) «Экономика труда»

#### а. модели контролируемых компетенций

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
ПК-3	Способен выполнять работу по организации и управлению экономической деятельностью организации (предприятия)	ПК 3.3	Владеет методами организации труда, оплаты труда и повышения производительности труда в организации

#### б. – сведения об иных дисциплинах (модулях), участвующих в формировании данных компетенций

В формировании компетенции ПК-3.3 участвуют дисциплины (модули):  
а) Управление человеческими ресурсами б) Нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли в) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

#### с. – требование к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

**знать:**

методы организации труда, оплаты труда и повышения производительности в организации

**уметь:**

применять средства, приемы, методы и методические инструменты организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 1 – Оценка контролируемой компетенции дисциплины (модуля)

№ п/п	Код контролируемой компетенции (индикатора достижения компетенции)	Контролируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
2	ПК 3.3	<i>Знать:</i> методы организации труда, оплаты труда и повышения производительности в организации	Тест.
		<i>Уметь:</i> применять средства, приемы, методы и методические инструменты организации, для организации труда и оценки эффективности оплаты труда на предприятиях	Задача (практическое задание) (письменно)
		<i>Уметь:</i> применять средства, приемы, методы и методические инструменты организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях	Задача (практическое задание) (письменно)

Таблица 2 – Оценка контролируемой компетенции в разрезе контролируемых модулей (тем) дисциплины

№ п/п	Контролируемые модули (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Теоретические основы экономики труда	ПК 3.3	Тест (письменно). Задача (практическое задание) (письменно). Коллоквиум
2	Раздел 2 . Организация трудовой деятельности предприятия (организации)	ПК 3.3	Тест (письменно) Задача (практическое задание) (письменно) Коллоквиум

Таблица 3 – Примерный перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений, обучающегося	Фонд тестовых заданий
2	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала, темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам/разделам
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического	Темы рефератов

		анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	
4	Задача (практическое задание)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) должна быть направлена на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине, должна содержать четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий	Комплект задач и заданий
5	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам / разделам дисциплины, представленные в привязке к компетенциям, предусмотренным РПД

Таблица 4 – Критерии и шкалы для оценки уровня сформированности компетенции в ходе освоения дисциплины

Показатели оценивания	Критерии оценки уровня сформированности компетенции ПК 3.3			
	Неудовлетворительно (не зачтено)	Удовлетворительно (зачтено)	Хорошо (зачтено)	Отлично (зачтено)
«Знать»	Уровень знаний ниже минимально допустимых требований; имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний; допущено множество негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе; допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе; без ошибок
«Уметь»	При решении типовых (стандартных) задачи не продемонстрированы некоторые основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые (стандартные) задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, некоторые – на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными незначительными ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, без недочетов
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний и умений недостаточно для решения практических профессиональных задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний и умений в целом достаточно для решения стандартных практических профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и умений в целом достаточно для решения стандартных практических профессиональных задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических профессиональных задач
Уровень сформированности компетенции	<b>Низкий</b>	<b>Пороговый</b>	<b>Базовый</b>	<b>Высокий</b>
Сумма баллов (Б)**	<b>0 – 60</b>	<b>61 – 75</b>	<b>76 – 85</b>	<b>86 – 100</b>

\* – Оценивается для каждой компетенции отдельно.

\*\*– Суммируется балл по показателям оценивания «знать» и «уметь»; при этом соотношение компонентов компетенции в общей трудоемкости дисциплины «знать» / «уметь» составляет 40% / 60%.

### 3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

**Промежуточная аттестация качества** подготовки обучающихся по дисциплине (модулю) «Экономика труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами Академии и является обязательной, предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета, экзамена, защиты курсовой работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине включает один этап оценивания:

– оценивание результатов обучения в форме устного зачета.

Устный зачет проводится одновременно со всем составом группы.

Зачет имеет целью проверить и оценить учебную работу обучающихся, уровень сформированности компетенций, их глубину и умение применить соответствующие знания при решении практических задач; также зачет способствует развитию творческого мышления, овладению профессиональными умениями в объеме требований рабочей программы дисциплины (модуля).

Обучающиеся готовятся к зачету, экзамену самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы. При необходимости обучающиеся обращаются за консультацией к преподавателю, ведущему данную дисциплину.

Форма проведения промежуточной аттестации для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбирается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене/зачете.

#### Методика оценивания

1) По стобалльной шкале в таблицу 5 занести баллы ( $B_i$ ), полученные обучающимся в ходе освоения дисциплины. (Критерии представлены в таблице 4).

Таблица 5 – Пример расчетной таблицы итогового оценивания компетенций у обучающегося по дисциплине (модулю) «Экономика труда»

Код индикатора компетенции	Условное обозначение	Оценка приобретенных компетенций в баллах
ПК 3.3	$B_1$	76
Итого	$(\sum B_i)$	76
В среднем	$(\sum B_i) / n$	76

2) Определить оценку по дисциплине (модулю) по шкале соотношения баллов и оценок (таблица 6).

Таблица 6 – Шкала измерения уровня сформированности компетенций в результате освоения дисциплины (модуля) «Экономика труда»

Итоговый балл	0-60	61-75	76-85	86-100
Оценка	Неудовлетворительно (не зачтено)	Удовлетворительно (зачтено)	Хорошо (зачтено)	Отлично (зачтено)
Уровень сформированности компетенций	низкий	Пороговый	Базовый	Высокий

Знания, умения обучающихся при промежуточной аттестации **в форме зачета** определяются «зачтено», «не зачтено».

«*Зачтено*» – обучающийся знает курс на уровне лекционного материала, базового учебника, дополнительной учебной, научной и методологической литературы, умеет привести разные точки зрения по излагаемому вопросу.

«*Не зачтено*» – обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

**Текущая аттестация обучающихся** по дисциплине (модулю) «Экономика труда» проводится в форме контрольных мероприятий (тестов, коллоквиумов, решения задач, защиты рефератов) по оцениванию фактических результатов освоения дисциплины (модуля) в разрезе компетенций и с дифференциацией по показателям «ЗНАТЬ» и «УМЕТЬ».

#### **4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

##### **4.1 Вопросы к зачету по дисциплине (модулю) «Экономика труда»**

1. Понятие и сущность экономики труда.
2. Экономика труда и ее связь с другими науками.
3. Формирование и развитие науки о труде.
4. Понятие и сущность трудовых ресурсов.
5. Формирование трудовых ресурсов.
6. Движение и использование трудовых ресурсов.
7. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура.
8. Занятость как экономическая категория. Социально-экономическая сущность занятости.
9. Виды занятости и их характеристика.

10. Нетипичные (гибкие) формы занятости.
1. Понятие и сущность безработицы.
12. Виды безработицы и их характеристика.
13. Экономические и социальные издержки безработицы.
14. Сущность и структура рынка труда.
15. Механизм и особенности функционирования рынка труда. 1
6. Государственное регулирование рынка труда.
17. Инвестиции в человеческий капитал.
18. Сущность нормирования труда.
19. Функции нормирования труда.
20. Виды норм труда.
21. Структура технически обоснованной нормы времени.
22. Определение различных видов норм труда.
23. Комплексное обоснование норм труда.
24. Методы нормирования труда.
25. Сущность и функции заработной платы.
26. Организация оплаты труда на предприятии и ее модели.
27. Формы и системы оплаты труда.
28. Фонд заработной платы. Понятие и сущность стимулирования на предприятии.
29. Эволюция концепций мотивации труда. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
30. Денежные и неденежные методы стимулирования труда.
31. Современные подходы к стимулированию труда.
32. Показатели численности и состава работников предприятия.
33. Движение кадров. Понятие текучести кадров, ее факторы, причины и последствия.
34. Определение потребности в кадрах.
35. Основные формы работы с кадрами на предприятии.
36. Понятие, сущность и учет рабочего времени.
37. Классификация затрат рабочего времени.
38. Методы исследования затрат рабочего времени.
39. Баланс рабочего времени. Показатели использования рабочего времени.
40. Режимы труда и отдыха. Содержание организации труда и ее критерии.
41. Разделение труда.
42. Кооперация труда.
43. Организация рабочих мест.
44. Рационализация трудовых процессов.
45. Условия труда и факторы их формирования.

Критерии и методика оценивания зачета по дисциплине (модулю) «Экономика труда» представлены в разделе 3.



## 4.4 Типовые задания для текущего контроля успеваемости

### 4.4.1 Тестовые задания

#### Тестовые задания для оценки компетенции ПК 3.3 по показателю «Знать»

1. Предметом экономики труда является дисциплина, изучающая:
  - а) территориальные принципы воспроизводства национальной экономики и трудовых ресурсов, механизм функционирования общества, поиск путей повышения производительности труда за счет пространственных факторов (рационального размещения отраслей производства, комплексного развития экономических районов, совершенствования межрайонных связей, совершенствования территориальной организации и управления производством и производительностью труда)
  - б) систему социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности между работодателем, наемным работником и государством по поводу организации труда
  - в) вопросы организации и использования трудовых ресурсов фирмы, организационно-управленческие и экономико-технологические модели, взаимодействие с внешней и внутренней средой, наличие и использование трудовых ресурсов, производственных и финансовых результатов
2. Рабочая сила – это:
  - а) комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда
  - б) совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, которые используются им в процессе труда
  - в) орудия труда
3. Предметы труда – это:
  - а) комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда
  - б) совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, которые используются им в процессе труда
  - в) орудия труда
4. Средства труда – это:
  - а) комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда
  - б) совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, которые используются им в процессе труда
  - в) орудия труда
5. Какие факторы производства выделяет марксистская теория:
  - а) материальные ресурсы (земля, капитал) и человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность)
  - б) личный, предпринимательский климат, социальная гигиена
  - в) материально-вещественный и личный
6. Какие факторы производства выделяет экономика:
  - а) материальные ресурсы (земля, капитал), человеческие ресурсы (труд, предпринимательская деятельность)
  - б) личный, предпринимательский климат

- в) рабочая сила, материальные ресурсы
7. Труд работника, который затрачивается им в данный момент времени – это:
- а) производительный труд
  - б) репродуктивный труд
  - в) живой труд
  - г) конкретный труд
8. Труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации, – это:
- а) простой труд
  - б) репродуктивный труд
  - в) живой труд
  - г) индивидуальный труд
9. Труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя – это:
- а) функциональный труд
  - б) конкретный труд
  - в) частный труд
  - г) индивидуальный труд
10. Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве, – это:
- а) рабочая сила
  - б) экономически активное население
  - в) трудовые ресурсы
  - г) трудовой потенциал 1
1. Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует, когда производит какие-либо материальные блага – это:
- а) трудовой потенциал
  - б) трудовые ресурсы
  - в) человеческий капитал
  - г) рабочая сила
12. Эта категория характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы:
- а) трудовой потенциал
  - б) человеческий капитал
  - в) рабочая сила
  - г) трудовые ресурсы
13. Какие факторы оказывают влияние на условия труда:
- а) социально-экономические
  - б) технико-организационные
  - в) естественноприродные

г) верны ответы а) и б)

д) верны все ответы

14. Воспроизводство трудовых ресурсов – процесс возобновления качественных и количественных характеристик экономически активного населения, включающий следующие фазы:

а) фаза формирования трудовых ресурсов и фаза использования трудовых ресурсов

б) фаза распределения трудовых ресурсов

в) верны все ответы 1

5. Этот тип воспроизводства трудовых ресурсов характеризуется высокой смертностью, преобладанием в структуре населения его молодой части, низкой долей старшего возраста, пожилых, невысокими общими темпами роста населения:

а) экстенсивный

б) интенсивный

в) расширенный

г) суженный

16. Этот тип воспроизводства трудовых ресурсов обусловлен повышением уровня и качества жизни населения, ростом доли пожилого населения и средней продолжительности жизни на основе прогрессивных изменений в обществе:

а) экстенсивный

б) расширенный

в) суженный

г) интенсивный

17. Какая занятость характеризует уровень занятости профессиональным трудом и выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов:

а) рациональная

б) продуктивная

в) эффективная

г) полная

д) социально-полезная

18. Этот вид занятости определяется числом трудоспособных людей, занятых как в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД, так и обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство:

а) социально-полезная

б) рациональная

в) эффективная

г) рациональная

д) продуктивная

19. Этот вид занятости характеризуется использованием рабочей силы без потерь, при котором получается наибольший материальный результат и указывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость:

- а) рациональная
- б) эффективная
- в) социально-полезная
- г) продуктивная

20. Открытый рынок рабочей силы:

а) включает в себя все трудоспособное население страны, фактически ищущее работу, нуждающееся в профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также все вакантные места

б) это система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями в масштабах страны, региона, отрасли

в) определяется рабочими местами, требующими квалификационной подготовки не ниже определенного уровня

г) характеризуется неквалифицированными рабочими местами, поэтому здесь имеют высокая текучесть кадров, низкие доходы, отсутствие возможности профессионального роста

21. Первичный рынок труда:

а) включает в себя все трудоспособное население страны, фактически ищущее работу, нуждающееся в профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также все вакантные места

б) это система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями в масштабах страны, региона, отрасли

в) определяется рабочими местами, требующими квалификационной подготовки не ниже определенного уровня

г) характеризуется неквалифицированными рабочими местами, поэтому здесь имеют высокая текучесть кадров, низкие доходы, отсутствие возможности профессионального роста

22. Вторичный рынок труда:

а) включает в себя все трудоспособное население страны, фактически ищущее работу, нуждающееся в профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также все вакантные места

б) это система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями в масштабах страны, региона, отрасли

в) определяется рабочими местами, требующими квалификационной подготовки не ниже определенного уровня

г) характеризуется неквалифицированными рабочими местами, поэтому здесь имеют высокая текучесть кадров, низкие доходы, отсутствие возможности профессионального роста

23. Внешний рынок труда:

а) это система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями в масштабах страны, региона, отрасли

б) определяется рабочими местами, требующими квалификационной подготовки не ниже определенного уровня

в) характеризуется неквалифицированными рабочими местами, поэтому здесь имеют высокая текучесть кадров, низкие доходы, отсутствие возможности профессионального роста

г) ограничивается системой социально-трудовых отношений, складывающихся в рамках предприятия, внутри которого происходит размещение и перемещение рабочей силы

24. Внутренний рынок труда:

а) это система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями в масштабах страны, региона, отрасли

б) определяется рабочими местами, требующими квалификационной подготовки не ниже определенного уровня

в) характеризуется неквалифицированными рабочими местами, поэтому здесь имеют высокая текучесть кадров, низкие доходы, отсутствие возможности профессионального роста

г) ограничивается системой социально-трудовых отношений, складывающихся в рамках предприятия, внутри которого происходит размещение и перемещение рабочей силы

д) включает в себя все трудоспособное население страны, фактически ищущее работу, нуждающееся в профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также все вакантные места

25. Фрикционная безработица:

а) связана с изменением структуры хозяйства

б) связана с текучестью кадров

в) означает, что работник формально имеет рабочее место, но не получает зарплату за свой труд и не затребован в деятельности организации

г) это увеличение числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ

д) связана с сокращением производства при переходе на выпуск новой продукции или с изменением структуры спроса на рабочую силу

26. Институциональная безработица:

а) связана с изменением структуры хозяйства

б) связана с текучестью кадров

в) означает, что работник формально имеет рабочее место, но не получает зарплату за свой труд и не затребован в деятельности организации

г) это увеличение числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ

д) связана с сокращением производства при переходе на выпуск новой продукции или с изменением структуры спроса на рабочую силу

27. Скрытая безработица:

а) связана с изменением структуры хозяйства

б) связана с текучестью кадров

в) означает, что работник формально имеет рабочее место, но не получает зарплату за свой труд и не затребован в деятельности организации

г) это увеличение числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ

д) связана с сокращением производства при переходе на выпуск новой продукции или с изменением структуры спроса на рабочую силу

28. Конверсионная безработица:

- а) связана с изменением структуры хозяйства
- б) связана с текучестью кадров
- в) означает, что работник формально имеет рабочее место, но не получает зарплату за свой труд и не затребован в деятельности организации
- г) это увеличение числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ
- д) связана с сокращением производства при переходе на выпуск новой продукции или с изменением структуры спроса на рабочую силу

29. Структурная безработица:

- а) связана с изменением структуры хозяйства
- б) связана с текучестью кадров
- в) означает, что работник формально имеет рабочее место, но не получает зарплату за свой труд и не затребован в деятельности организации
- г) это увеличение числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ
- д) связана с сокращением производства при переходе на выпуск новой продукции или с изменением структуры спроса на рабочую силу

30. По степени зрелости рынок труда делится на:

- а) международный, национальный, региональный, местный (локальный)
- б) либеральный, социально-ориентированный, гибкий
- в) фрагментарный, нерегулируемый, регулируемый
- г) открытый, закрытый

31. По управляемости рынок труда делится на:

- а) либеральный, социально-ориентированный, гибкий
- б) международный, национальный, региональный, местный (локальный)
- в) открытый, закрытый
- г) фрагментарный, нерегулируемый, регулируемый

32. По пространственной протяженности и административнотерриториальной заселенности рынок труда делят на:

- а) либеральный, социально-ориентированный, гибкий
- б) международный, национальный, региональный, местный (локальный)
- в) открытый, закрытый
- г) фрагментарный, нерегулируемый, регулируемый

33. Структура специальных органов, призванных обеспечивать координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным – это:

- а) Федеральная государственная служба занятости населения
- б) Федеральная миграционная служба
- в) Международная организация труда
- г) Фонд социального страхования

34. Как соотносятся понятия «производительность труда» «эффективность труда»:

- а) данные понятия являются тождественными

б) производительность труда шире понятия «эффективность труда»

в) эффективность труда шире понятия «производительность труда»

35. Трудоемкость представляет собой:

а) объем производственной продукции в единицу времени

б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции

в) соотношение между результатами и затратами труда на их достиже-

ние

36. Выработка – это:

а) объем производственной продукции в единицу времени

б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции

в) соотношение между результатами и затратами труда на их достиже-

ние

37. Какие существуют методы определения выработки:

а) натуральный и стоимостной

б) стоимостной и трудовой

в) натуральный и трудовой

г) стоимостной

д) верны ответы в) и г)

38. Какая трудоемкость определяется затратами труда основных рабочих (сдельщиков и повременщиков), рассчитываемая по производственным операциям, отдельным деталям, узлам, готовым изделиям:

а) нормативная

б) фактическая

в) технологическая

г) производственная

39. Этот вид трудоемкости представляет собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции и складывается из трудоемкости технологической и трудоемкости обслуживания:

а) трудоемкость управления

б) производственная трудоемкость

в) полная трудоемкость

г) фактическая трудоемкость

40. Сумма уже совершенных затрат труда, выполненный объем работ или выпуск произведенной продукции – это:

а) фактическая трудоемкость

б) полная трудоемкость

в) производственная трудоемкость

г) технологическая трудоемкость

41. Оплата труда включает:

а) основная заработная плата

б) дополнительная заработная плата

в) надбавки

г) социальные выплаты

д) премии и вознаграждения за конечный результат

е) верны ответы а), б), в)

ж) верны ответы а), б), г), д)

42. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда:

а) применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих – сдельщиков

б) предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирования. Данная система оплаты труда стимулирует, прежде всего, выполнение всего объема работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер зарплаты и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая.

43. Сдельно-премиальная система оплаты труда:

а) применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих – сдельщиков

б) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер зарплаты и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая.

44. Косвенная сдельная система оплаты труда:

а) применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих – сдельщиков



б) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая.

#### 45. Повременно-премиальная система оплаты труда:

а) применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих – сдельщиков

б) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы.

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая.

#### 46. Окладная система оплаты труда:

а) применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих – сдельщиков

б) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы.

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая

47. Аккордная система оплаты труда:

а) предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирования. Данная система оплаты труда стимулирует, прежде всего, выполнение всего объема работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки

б) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы.

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая

48. Какой метод планирования подходит в наибольшей степени для планирования повышения производительности труда:

а) интерактивное планирование

б) директивное планирование

в) индикативное планирование

г) интегрированное планирование

49. По экономической природе доходы населения можно разделить на:

а) трудовые, нетрудовые

б) денежные, натуральные, совокупные

в) общие, располагаемые, реальные

50. По степени использования доходы населения делятся на:

а) трудовые, нетрудовые, совокупные

б) денежные, натуральные, совокупные

в) общие, располагаемые, реальные

51. Какой показатель показывает степень удаления фактического распределения доходов от состояния абсолютного равного распределения:

а) децильный коэффициент

б) коэффициент Джинни

в) кривая Лоренца

г) коэффициент Кантильона

52. Какой показатель выражает соотношение между средними доходами 10% наиболее высокооплачиваемых и 10% наименее обеспеченных граждан:

а) децильный коэффициент

б) коэффициент Джинни

в) кривая Лоренца

г) коэффициент Шумпетера

д) коэффициент Кантильона

53. Какой показатель показывает концентрацию доходов населения, то есть показывает характеристику распределения совокупного дохода между группами населения:

а) децильный коэффициент

б) коэффициент Джинни

в) кривая Лоренца

г) коэффициент Шумпетера

д) коэффициент Кантильона

54. Методы общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений:

а) социальное партнерство

б) административные методы

в) экономические методы и социальное партнерство

г) верны ответы б) и в)

55. Основными банками информации располагают следующие структуры:

а) учебные заведения, государственная служба занятости

б) средства массовой информации, негосударственные коммерческие организации

в) негосударственные коммерческие организации, государственная служба занятости, учебные заведения

г) верны ответы а) и б)

56. Социальное партнерство включает следующие методы регулирования:

а) генеральные соглашения, отраслевые соглашения, региональные соглашения

б) генеральные соглашения, отраслевые соглашения, региональные соглашения, коллективные договоры на предприятиях

в) генеральные соглашения, отраслевые соглашения, региональные соглашения, методические соглашения

г) прямые соглашения, косвенные соглашения, аккордные соглашения, организационные соглашения.

Найдите один правильный ответ

1. Совершенствование организации труда не может привести к росту производительности труда, если:

а) все работники будут расставлены по их рабочим местам, по их специальности и квалификации;

- б) будет введена более узкая специализация труда;
  - в) вместо простой кооперации труда будет введена сложная кооперация, основанная на разделении труда;
  - г) если оборудование будет приспособлено к возможностям человека.
2. Купля-продажа на рынке рабочей силы сопровождается следующим фактом:
- а) установлением полной зависимости от работодателя;
  - б) работник попадает в зависимость от работодателя на время;
  - в) владелец рабочей силы передает работодателю только право ее использования по договору;
  - г) работодатель получает право владения, использования и распоряжения рабочей силой.
3. Величина специфического человеческого капитала работников:
- а) влияет на уровень добровольных увольнений;
  - б) влияет на уровень вынужденных увольнений;
  - в) не влияет ни на уровень добровольных, ни на уровень вынужденных увольнений;
  - г) влияет на уровень добровольных и вынужденных увольнений.
4. Система материального труда должна:
- а) быть адекватной интересам как работника, так и предпринимателя;
  - б) соответствовать интересам наемных работников;
  - в) способствовать усилению конкуренции при приеме на работу работников;
  - г) соответствовать интересам производителя.
5. Повышение уровня безработицы может быть вызвано:
- а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население;
  - б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население;
  - в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные;
  - г) увеличением потока из безработных в занятые.
6. При увеличении ставок заработной платы:
- а) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд эластичен;
  - б) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен;
  - в) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд эластичен;
  - г) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд не эластичен.
7. Рабочее место - это часть пространства, которую занимает работник, поэтому:
- а) оно не имеет стоимости;
  - б) имеет стоимость, но она не включается в издержки производства;
  - в) имеет стоимость и она включается в издержки производства;
  - г) правильных ответов нет.
8. К особенностям рынка труда относится то, что он:
- а) является производным от рынка товара и услуг;

- б) не зависит от спроса на конечную продукцию;
- в) не бывает равновесным;
- г) развивается вне зависимости от НТП.

9. В больших по размеру фирмах как правило уровень добровольных увольнений по сравнению с малыми фирмами:

- а) меньше;
- б) больше;
- в) такой же;
- г) может быть больше или меньше в зависимости от фазы экономического цикла.

10. Люди, обладающие специфическим человеческим капиталом по сравнению с теми, кто обладает общим человеческим капиталом:

- а) менее склонны к эмиграции;
- б) совершенно не мобильны;
- в) склонны к добровольным увольнениям;
- г) подвергаются как добровольным, так и вынужденным увольнениям.

11. Критериями оценки эффективности системы стимулирования труда не являются:

- а) рост минимальной заработной платы;
- б) рост номинальной заработной платы;
- в) рост прибыли предпринимателя;
- г) снижение издержек производства.

12. К экономически неактивному населению не относятся:

- а) учащиеся и студенты;
- б) пенсионеры;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) отчаявшиеся найти работу;
- д) трудящиеся без оплаты на семейных предприятиях. 1

3. Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной заработной платы с изменениями в :

- а) уровне цен на товары и услуги;
- б) норме прибыли;
- в) ставках налогообложения;
- г) продолжительности рабочего времени.

14. Особенностью предложения труда на конкурентных рынках является:

- а) труд является ограниченным ресурсом;
- б) предложение труда регулируется государством;
- в) предложение труда зависит от спроса предприятий;
- г) правильных ответов нет.

15. В задачи организации труда не включаются:

- а) установление цели деятельности предприятия;
- б) соблюдение технологической дисциплины;
- в) охрана труда и здоровья;

г) сбережение ресурсов.

16. По какой формуле рассчитывается эффективность труда?

а) объем работы в единицу времени  $\times$  показатель качества труда / численность работников

б) численность работников  $\times$  показатель качества труда / объем работы в единицу времени

в) объем работы в единицу времени  $\times$  показатель качества труда  $\times$  численность работников б

г) показатель качества труда / объем работы в единицу времени  $\times$  численность работников

17. Степень результативности труда при наименьших трудовых затратах, это ...

а) эффективность труда

б) производительность труда

в) качество труда

г) экономия живого труда

18. В чем заключается повышение производительности труда?

а) доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но при этом общая сумма труда уменьшается

б) доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, доля прошлого труда уменьшается, и при этом общая сумма труда уменьшается

в) доля затрат живого труда в продуктах увеличивается, а доля прошлого труда не изменяется, но при этом общая сумма труда уменьшается

г) доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но при этом общая сумма труда увеличивается

19. Какая существует связь между интенсивностью и производительностью?

а) прямо пропорциональная

б) обратно пропорциональная

в) связи не существует

г) эти понятия равнозначны

20. Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени:

а) ненормированный рабочий день

б) работа в режиме гибкого рабочего времени

в) работа в выходной день

г) сокращенный рабочий день

21. Сменная работа вводится:

а) когда длительность производственного процесса превышает норму

б) в целях более эффективного использования оборудования

в) для увеличения объема выпускаемой продукции

г) когда длительность производственного процесса превышает допустимую норму, а также для более эффективного использования оборудования и увеличения объёма продаж

22. На основании какого плана разрабатываются сменно-суточные задания?

- а) годового
- б) сменного
- в) месячного
- г) квартального

23. Максимально возможный выпуск продукции в установленный период времени:

- а) производственная мощность
- б) техническое обслуживание
- в) операционный ритм
- г) общее обслуживание

24. Фонд времени, исключая только праздничные и выходные дни:

- а) календарный
- б) номинальный
- в) эффективный
- г) рабочий

25. Фонд времени, исключая праздничные, выходные и ремонт:

- а) календарный
- б) номинальный
- в) эффективный
- г) рабочий

26. Максимальный по продолжительности фонд времени:

- а) календарный
- б) номинальный
- в) эффективный
- г) рабочий

27. Минимальный по продолжительности фонд времени:

- а) календарный
- б) номинальный
- в) эффективный
- г) рабочий

28. Формула расчета коэффициента интенсивной нагрузки:

- а) фактическая производительность/нормативная производительность
- б) фактическая производительность\*нормативная производительность
- в) нормативная производительность/фактическая производительность
- г) плановая производительность/фактическая производительность

29. Расчетные величины затрат труда на выполнение отдельных элементов работы (действий, приемов, операций), изготовление деталей, узлов, изделий при наиболее рациональных организационно-технических условиях с обязательным использованием лучшего опыта рабочих:

- а) нормативы темпа

- б) нормативы времени
- в) нормативы режимов работы оборудования
- г) нормативы обслуживания рабочего места

30. Соотнести понятия:

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 разрабатываются на основе данных фотографии рабочего дня и исчисляются в минутах на рабочую смену или в процентах от оперативного времени</p>  | <p>а) нормативы основного времени</p>  |
| <p>2 разрабатываются на основе фотографий рабочего дня, по материалам наблюдений и изучения баланса рабочего дня лучших работников устанавливают номенклатуру и среднюю продолжительность каждой из работ по обслуживанию рабочего места в минутах за смену и в процентах от оперативного времени</p> | <p>б) нормативы вспомогательного времени</p>   |
| <p>3 определяются экспериментальным путем в лабораторных условиях – выводятся специальные расчетные формулы.</p>  | <p>в) нормативы на отдых и личные надобности</p> <p>г) нормативы обслуживания рабочего места</p> |

### Критерии оценивания теста

#### Шкала оценивания тестов

Показатели и критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Уровень усвоения теоретического материала по показателю «Знать» ОПК 3.3	20	

Критерии оценивания тестов:

1. Общая сумма баллов, которая может быть получена за тест, соответствует количеству тестовых заданий.
2. За каждое правильно решенное тестовое задание присваивается по 1 баллу.
3. Если в тестовом задании нужно закончить фразу, то такое задание оценивается только при полностью правильном их решении, в противном случае баллы за них не начисляются.

#### **4.4.2 Комплект задач (практических заданий) для оценки компетенции ПК 3.3 по показателю «Уметь»**

Ситуационная задача 1. Численность экономически активного населения 72,8 млн. чел; численность занятых ? 65,0 млн. чел; общая численность



населения ? 144,9 млн. чел. Необходимо определить: численность безработных, коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

Ситуационная задача 2. Среднегодовая численность населения: 148300 тыс.чел. Всего занято в экономике: 67100 тыс.чел. Численность безработных: 6410 тыс.чел. Необходимо определить: - численность экономически активного населения (ЭАН), - коэффициент экономической активности населения, - коэффициент занятости и коэффициент безработицы населения.

Ситуационная задача 3. В регионе проживает 4 млн. чел., в т. ч. 48% мужского населения. В рабочем возрасте мужчин 54%, женщин - 55%, в послерабочем возрасте мужчин - 16%, женщин - 13%. В послерабочем возрасте продолжают трудовую деятельность мужчины 15% и женщины 10%. В рабочем возрасте всеми видами деятельности мужчины заняла на 92,7% и женщины - на 89%. Необходимо определить: показатель незанятости трудовых ресурсов.

Ситуационная задача 4. В регионе проживает 4 млн. чел., в т. ч. 48% мужского населения. В рабочем возрасте мужчин 54% , женщин 55%, в послерабочем возрасте мужчин 16%, женщин 13%. В послерабочем возрасте продолжают трудовую деятельность мужчины 15% и женщины 10%. В рабочем возрасте мужчины заняты: 85% в общественном хозяйстве, 5% обучением с отрывом от производства, 1,5% в Вооруженных Силах и 1,2% - в подсобном хозяйстве; соответственно женщины: 80% в общественном хозяйстве, 7% обучением и 2% в подсобном хозяйстве. Необходимо определить: показатель занятости трудовых ресурсов.

Ситуационная задача 5. В регионе проживает 4 млн. чел., в т. ч. 48% мужского и 52% женского населения. В рабочем возрасте мужчин 54%, женщин 55%. Из числа мужчин в рабочем возрасте находятся на обучении с отрывом от производства 5%, в Вооруженных Силах - 1,5% и заняты домашним хозяйством 1,2%; из числа женщин соответственно на обучении 7% и заняты домашним хозяйством 2%. Необходимо определить: экономически активное население в рабочем возрасте.

Ситуационная задача 6 На протяжении марта при средней установленной продолжительности рабочего дня 8,1 часа и 980 рабочих местах предприятие отработало 24 дня и следующее число человеко-дней: в первой смене ? 20500, во второй ? 18500, в третьей ? 6000 человеко-дней, неявки составили 2850 человеко-дней, в том числе очередные отпуска ? 1350, праздничные и выходные ? 6500 человеко-дней. За месяц отработано 351000 человеко-дней. Необходимо определить: фонды рабочего времени и показатели их использования; среднесписочную численность работников; среднюю фактическую продолжительность рабочего дня и коэффициент его использования; коэффициент сменности работников; коэффициент использования сменного режима.

Ситуационная задача 7 Время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы ? 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места ? 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительное время на 16

одинаковых операций ? 10 мин. Необходимо рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену.

Ситуационная задача 8 На основе приведенных ниже данных: -время машинной работы составляет 12 мин; -время ручной работы ? 4 мин; -время обслуживания рабочего места ? 2,5%, на отдых и личные надобности ? 4% оперативного времени; -продолжительность рабочей смены ? 780 мин. Необходимо определить норму выработки станочника.

Ситуационная задача 9 Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе ? 256. Необходимо определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки.

Ситуационная задача 10 Бригада рабочих численностью 8 человек должна выполнить за смену (8 часов) объем работ в 60 нормо-часов. Определить, реальны ли применяемые нормы и на сколько процентов они могут выполняться при условии устранения потерь времени, если по материалам фотографии рабочего дня баланс рабочего дня представлен следующими показателями (в % к продолжительности смены): ? подготовительно-заключительное время ? 3%, ? оперативное время ? 71%, ? время на обслуживание рабочего места ? 5%, ? время на отдых и личные надобности ? 8%, ? потери времени в связи с нарушением трудовой дисциплины ? 6%, ? простои по организационно-техническим причинам ? 7%.

Ситуационная задача 11 Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшк) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время ? 12 мин., норматив времени на отдых ? 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени ? 6%, подготовительно-заключительное время ? 20 мин., количество деталей в партии ? 40 шт.

Ситуационная задача 12 Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе ?

Ситуационная задача 13 Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику. Данные для решения: 1. Часовая производительность ? 1550 т/час. 2. Понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта ? 0,85. 3. Чистая работа в смену ? 6,5 часа. 4. Число календарных дней в месяце ? 28 дней. 5. Число смен на планово-предупредительный ремонт ? 6 смен.

Ситуационная задача 14 Норма обслуживания наладчика автоматического оборудования ? 12 единиц в смену. Определить плановую среднесписочную численность наладчиков на предприятии с работой в 2 смены, номинальным фондом рабочего времени - 260 смен, реальным ? 232 смены в год. Число единиц обслуживаемого оборудования ? 360 единиц.

Ситуационная задача 15 Рассчитать норму выработки в тонно-килограммах на перевозку груза автомобилями на основе нормативов. Исходные данные: 1. Расстояние (L) ? 19 км. 2. Скорость автомобиля с грузом (V<sub>г</sub>) ? 60 км/час. 3. Скорость пустого автомобиля (V<sub>п</sub>) ? 75 км/час. 4. Время погрузки (t<sub>п</sub>) ? 12 мин. 5. Время разгрузки (t<sub>р</sub>) ? 10 мин. 6. Грузоподъемность автомобиля (Q) ? 7 т. Коэффициент использования грузоподъемности (k<sub>Q</sub>) ? 0,8. 8. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) ? 45 мин. 9. Время обслуживания рабочего места (ОБ) ? 45 мин.

**Критерии оценивания задач (практических заданий) – в разрезе компетенций**

Шкала оценивания и критерии оценки задач (практических заданий) по показателю «Уметь» компетенции ПК 3.3:

Показатели и критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Умение выполнять задания по показателю «Уметь», в том числе:		
Выбор верного подхода к решению задания	10	
Оценка правильности хода решения задания	20	
Качество выполнения задания	20	
Итого баллов:	50	

**Интегрированная шкала оценивания и критерии оценки текущей успеваемости (по видам оценочных средств) для компетенции ПК 3.3:**

Показатели и критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
Уровень усвоения теоретического материала по показателю «Знать» всего	50	
в том числе:		
Тест	30	
Коллоквиум	20	
Умение выполнять задания по показателям «Уметь» всего	50	
Всего	100	

**Вопросы к коллоквиумам по дисциплине (модулю) для оценки компетенций Пк 3.3 по показателю «Знать»**

1. Трудовая структура населения.
2. Экономически активное и экономически неактивное население.
3. Определение статусов занятых и безработных.
4. Трудовые ресурсы.
5. Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы.

6. Субъекты рынка труда и их функции.
7. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы.
8. Резервная заработная плата и решение о выходе на рынок труда.
9. Эффект дохода и эффект замещения при изменении заработной платы.
10. Вторичная занятость и сверхурочная работа
11. Производство в домашнем хозяйстве и предложение труда.
12. Особенности предложения труда женщин и мужчин.
13. Влияние налогов на предложение труда.
14. Программы социальной помощи и предложение труда.
15. Особенности предложения труда в российской экономике.
16. Спрос на труд: определение оптимального количества работников.
17. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
18. Спрос на труд фирмы и рынка.
19. Эффекты замещения и выпуска при изменении цен на ресурсы.
20. Особенности спроса на труд в российской экономике.
21. Оценка последствий введения минимальной заработной платы.
22. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
23. Доходы и их классификации.
24. Структура доходов населения.
25. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
26. Причины различий в заработной плате: разнородность работников, разнородность рабочих мест и несовершенства рынка труда.
27. Компенсационные различия в заработной плате.
28. Дискриминация на рынке труда: причины и виды.
29. Склонность работодателя к дискриминации.
30. Дискриминация и различия в заработной плате.
31. Трудовая мобильность и ее виды.
32. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции.
33. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
34. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
35. Государственное регулирование внешней миграции.
36. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.
37. Безработица: проблемы определения и измерения.
38. Динамический анализ безработицы.
39. Длительность безработицы и поиск работы на рынке труда.
40. Виды безработицы.
41. Скрытая безработица.
42. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.
43. Профсоюзы и рынок труда.
44. Экономические издержки деятельности профсоюзов.
45. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование.

46. Законодательство о защите занятости: основные принципы и меж-  
страновые различия. Пассивная и активная политика на рынке труда.

47. Государственные службы занятости.

48. Программы страхования от безработицы.

49. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурен-  
тоспособности незанятого населения.

50. Национальные модели государственного регулирования трудовых  
отношений в разных странах.

### **Критерии оценивания устного ответа на коллоквиуме**

Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное,  
логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его  
умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Критерии оценки:

✓ 18-20 баллов - если ответ показывает прочные знания основных  
процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой  
раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять  
сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать  
аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение моноло-  
гической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить  
примеры современных проблем изучаемой области.

✓ 15-18 - баллов - ответ, обнаруживающий прочные знания основных  
процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой  
раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять  
сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать  
аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение моноло-  
гической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается  
одна - две неточности в ответе.

✓ 7-14 - балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о зна-  
нии процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной  
глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории;  
слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточ-  
ным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недо-  
статочно свободным владением монологической речью, логичностью и после-  
довательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа;  
неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими ас-  
пектами изучаемой области.

✓ 0-6 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой  
предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием  
основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений,  
процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением

монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.