Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 23.09.2026 09:15:12
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.14 Экономика труда и социально-трудовые отношения
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.01 Экономика
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Бухгалтерский учет, анализ и аудит
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2025

Донецк

Автор-составитель:

Никольская Александра Сергеевна, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль	Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.14 дисциплина части, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	***144***
Аудиторная контактная работа:	***56***
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Самостоятельная работа	84
Консультация	2
Контроль	4
Форма промежуточной аттестации	*Зачет с оценкой*

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК с III - 2.3	Анализирует трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	***Знать:***	
		анализ трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	ПК с III - 2.3 З-1
		Уметь:	
		анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	ПК с III - 2.3 У-1
		Владеть:	
		навыками анализа трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	ПК с III - 2.3 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.				
1	Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения".	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача

2	Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.	4	ПК с III -2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра
3	Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.				
4	Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, ситуационное задание
5	Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра
6	Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Управление трудом на предприятии.				
7	Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
8	Тема 3.2. Производительность и эффективность труда.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ВИДАМ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 4 балла - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 3 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3»- 2 балла - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ТЕМАМ
(Планы семинарских занятий)

Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.

Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения"

Семинарское занятие №1:
1. Суть, задачи, основные функции экономики труда
2. Объект, предмет и задачи дисциплины.
3. Система управления персоналом.
4. Возникновение и развитие экономики труда.

Семинарское занятие №2:
1. Состав и структура персонала организации.
2. Регламентация профессиональных функций работника.
3. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда.
4. Этика деловых отношений.

Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.

Семинарское занятие №3:
1. Сущность и характер труда, его социальные аспекты.
2. Производственный фактор труда.
3. Сущность удовлетворенности трудом и ее структура.
4. Качество трудовой жизни населения.

Семинарское занятие №4:
1. Сущность категории "труда" и ее социально-экономические характеристики. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Содержание, характер и виды труда.
3. Эволюция труда как фактора производства

Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Семинарское занятие №5:
1. Трудовые ресурсы: сущность структура и показатели оценки
2. Использование трудовых ресурсов
3. Взаимосвязь между размещением трудовых ресурсов и рациональным их использованием
4. Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура

Семинарское занятие №6:
1. Эволюция взглядов на понятие "трудовой потенциал"
2. Подходы к понятию "трудовой потенциал"
3. Место трудового потенциала в системе оценок общественного производства

Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.

Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование

Семинарское занятие №7:
1. Сущность рынка труда
2. Условия возникновения рынка труда
3. Особенности функционирования рынка труда

Семинарское занятие №8:
1. Основные компоненты рынка труда
2. Механизм действия рынка труда
3. Сегментация рынка труда

Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости

Семинарское занятие №9:
1. Формы и виды занятости
2. Формы безработицы
3. Регулирование занятости и государственная политика в сфере труда

Семинарское занятие №10:
1. Система социально-трудовых отношений
2. Элементы системы социально-трудовых отношений
3. Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений

Семинарское занятие №11:
1. Понятие социального партнерства
2. Стороны социального партнерства
3. Принципы социального партнерства
4. Уровни социального партнерства

Семинарское занятие №12:
1. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
2. Содержание и механизм социального партнерства
3. Формирование системы социального партнерства в России

Раздел 3. Управление трудом на предприятии.

Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда

Семинарское занятие №13:
1. Сущность и содержание организации труда

2. Задачи решаемые организацией труда и ее взаимосвязь с организацией производства
3. Сущность организации труда как социотехнической системы

Семинарское занятие №14:
1. Критерии и показатели, применяемые для определения эффективности научной организации труда
2. Значение нормирования в системе организации труда
3. Нормы труда разрабатываемые на предприятиях и фирмах

Тема 3.2. Производительность и эффективность труда

Семинарское занятие №15:
1. Понятие эффективности труда
2. Понятие производительности труда
3. Методы измерения производительности труда
4. Показатели измерения производительности труда

Семинарское занятие №16:
1. Сущность производительности и эффективности труда
2. Показатели измерения производительности труда, требования к ним
3. Понятие факторов и условий повышения производительности труда

Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда

Семинарское занятие №17:
1. Доходы населения и источник их формирования.
2.Сущность заработной платы как социально-экономической категории.
3.Функции заработной платы.

Семинарское занятие №18:
1. Принципы и элементы организации заработной платы
2.Государственное регулирование оплаты труда

3.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4	75-100
Хорошо	3	51-75
Удовлетворительно	2	25-50
Неудовлетворительно	1	менее 25

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

1.Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения?
а) военнослужащие;
б) студенты дневных отделений
в) самозанятые;
г) занятые в домашнем хозяйстве.

2.Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствие с методологией МОТ:
а) наемные работники;
б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
г) члены кооперативов.

3.К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:
а) возможное снижение активности работников;
б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег.

4. Для первичного рынка труда характерно:
а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
б) слабые шансы на продвижение;
в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
г) своеволие начальства.

5.Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:
а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
в) эффект замещения равен эффекту дохода
г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы.

6.Какое из утверждений неверно:
а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника; в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
в) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
г) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда.

7.Какое из утверждений неверно:
а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;
б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;

в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потреблении;
г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потребления «времяемкого блага.

8.Какое утверждение по поводу труда является неверным?
а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов; б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;
в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;
г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным;

9. Экономически активное население включает:
а) лиц, получающих пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности;
б) учащихся и студентов, обучающихся в дневных учебных заведениях с отрывом от производства;
в) лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками;
г) лиц, отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск (но желающих работать); д) лиц, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда.

10.Для вторичного рынка труда характерно:
а) использование прогрессивных технологий;
б) исполнительский, рутинный характер труда;
в) членство в профсоюзах, клубах и т.п.;
г) соблюдение справедливости, трудовых правил.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2

1. Рынок труда — это:
а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с куплей-продажей услуг труда;
б) экономическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы труда;
в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками и регулирует спрос и предложение рабочей силы;
г) работа персонала.

2. К элементам рынка труда относятся:
а) товар, спрос, предложение, цена рабочей силы;
б) инфраструктура, совокупный спрос, конъюнктура;
в) заработная плата, правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда.

3.К текущему предложению на рынке труда не относятся:
а) безработные, которые активно ищут работу и готовы к ней приступить;
б) работники, которые пытаются изменить место работы;
в)лица, которые желают за определенную плату нанять работников;
г) лица, которые желают работать в свободное от работы и учёбы время.

4. Соотношение спроса и предложения на рынке труда называется:
а) инфраструктурой рынка труда;
б) конъюнктурой рынка труда;
в) сегментацией рынка труда.
г) персональный рынок

5. Сегментация рынка труда - это:
а) соотношение спроса и предложения на рынке труда;
б) государственные и негосударственные службы трудоустройства, кадровые
в) службы предприятий и фирм, нормативно- правовая база, обеспечивающие взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы;
г) разделение работников и рабочих мест на замкнутые зоны, ограничивающие мобильность рабочей силы своими рамками.

6. Сегментация предусматривает разделение рынка труда на :
а) первичный и вторичный;
б) трудодефицитный и трудоизбыточный;
в) равновесный, первичный, вторичный.
г) спекулятивный рынок

7. Потребность в рабочей силе характеризуется:
а) количеством предприятий;
б) количеством бирж труда
в) количеством вакансий на предприятиях
г) количеством денег

8. Спрос на рабочую силу зависит от:
а) качества труда
б) состояние производства
в) спроса на рабочую силу
г) фонда заработной платы

9. Внешний рынок труда характеризуется:
а) текучестью кадров
б) стабильностью кадров
в) количеством предприятий
г) количеством бирж труда

10.Современному рынку труда свойственно:
а) превышение предложения рабочей силы над спросом
б) превышение спроса над предложенем рабочей силы
в) высокая цена рабочей силы
г) равновесие

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 3

1. Какое из направлений использования трудовых ресурсов предполагает сокращение затрат на единицу продукции:
а) интенсивное
б) экстенсивное
в) прогрессивное

г) нормативное.

2. Какой показатель характеризуется величиной продуктивных затрат рабочей силы в единицу времени:

а) производительность труда
б) продолжительность труда
в) интенсивность труда
г) комплексность труда.

3. По формуле Q=T/V рассчитывается:

а) трудоемкость
б) выработка
в) производительность труда
г) интенсивность труда.

4. Какой из видов трудоемкости в зависимости от состава затрат труда на производство определяется затратами труда основных рабочих:

а) производственная
б) управления
в) технологическая
г) обслуживания.

5. Сумма уже осуществленных затрат труда на выполненный объем работ или выпуск произведенной продукции - это:

а) нормативная трудоемкость
б) плановая трудоемкость
в) фактическая трудоемкость.
г) выработка.

6. Измерителем результативности деятельности персонала предприятия является:

а) производительность труда
б) качество произведенной продукции (услуг)
в) уровень заработной платы
г) качество изготовленной продукции.

7. Какая заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, которые работник может приобрести:

а) номинальная
б) реальная
в) начисленная
г) проиндексированная.

8. Что не является основой для разработки плана по труду:

а) производственная программа
б) план повышения эффективности производства
в) бизнес-план
г) нормы и нормативы затрат на труд и заработную плату.

9. Для стимулирования добросовестной работы, повышения качества продукции и эффективности производства устанавливаются:

а) премии;
б) надбавки;

в) доплаты;
г) дополнительная заработная плата

10. Надбавка за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных задач выплачивается из:
а) фонда оплаты труда предприятия;
б) фонда руководителя подразделения;
в) прибыли предприятия;
г) резервного фонда руководителя предприятия.

3.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
4	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
3	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
1	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

* - 0 в журнал не ставится

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 1.3. «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества»

Описание ситуации

В отдел социальной защиты одного из районов г. Макеевка обратились жильцы дома, которые просят принять меры в отношении своих соседей. Супруги, имеющие троих детей (двое – несовершеннолетние), злоупотребляют алкоголем, являются безработными. Деньги, которые зарабатывает старшая 18-летняя дочь, отбирают родители. Кроме того, она испытывает физическое и психическое насилие со стороны отца.

Контрольные вопросы.

1. Определите основную проблему и сопутствующие социальные проблемы.

2. Законодательная база, используемая специалистом социальной работы в данном случае.

3. Какие учреждения должны быть задействованы в решении этой проблемы?

4. Предложите Ваш вариант оказания помощи семье специалистом социальной службы.

Ситуация к теме 2.1. «Рынок труда и его регулирование».

Описание ситуации. В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух первичных профсоюзных организаций, представляющих интересы работников данного работодателя, представители одной из первичных профсоюзных организаций отказались подписывать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены все специфические интересы представляемых им работников, и высказались за продолжение переговоров по данному вопросу. В то же время срок коллективных переговоров истекает, и продолжение переговоров повлечет нарушение указанного срока.

Контрольные вопросы.

1. Как должно быть урегулировано данное разногласие?

2.Обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства.

3.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
4 (отлично)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
3 (хорошо)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
2 (удовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
1 (неудовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ТИПОВАЯ ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме «Социально-трудовые отношения занятости».
«ПОТЕРПЕВШИЕ КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ»

1. Тема (проблема) Единоличное и групповое принятие решения о судьбе группы. Изучить процесс выработки и принятия решения в ходе общения и групповой дискуссии.

2. Концепция игры - в экстремальных условиях принять грамотное решение по обеспечению безопасности себя и группы.

3. Роли (ролевые группы): путешественники

4. Ожидаемый результат – сообща выжить в экстремальных условиях.

Методика проведения

1. Ознакомить всех участников с условиями игры;

2. Каждому игроку **самостоятельно** проранжировать указанные предметы с точки зрения их важности для выживания (цифра 1 — у самого важного для вас предмета, цифра 2 — у второго по значению, цифра 15 будет соответствовать наименее полезному предмету). На этом этапе дискуссии между участниками запрещены.

3. Разбить группу на подгруппы по 6 человек. Один участник из каждой подгруппы должен быть **экспертом.** Можно предложить каждой подгруппе **составить общее для группы ранжирование** предметов по степени их важности (так же, как они это сделали по отдельности). На этом этапе допускается дискуссия по поводу выработки решения. Отметить среднее время выполнения задания в каждой подгруппе.

4. Оценить результаты дискуссии в каждой подгруппе. Для этого:

а) выслушать мнение экспертов о ходе Дискуссии и о том, как принималось групповое решение, каковы были первоначальные версии, веские доводы, аргументы и т.д;

б) зачитать «правильный» список ответов, предложенный экспертами ЮНЕСКО; сравнить «правильный» ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, присвоенным ему индивидуально каждым участником, группой, и номером, присвоенным этому предмету экспертами; сложить абсолютные значения этих разностей для всех предметов; если сумма больше 30, то участник или подгруппа « утонули».

в) сравнить результаты группового и индивидуального решения; определить, явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решением отдельных людей.

Комментарии к проведению игры:

- это упражнение дает возможность количественно оценить эффективность группового решения;
- в группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества, чем у решающих в одиночку;
- решение проблем в условиях группы обычно занимает больше времени, чем решение тех же проблем отдельным индивидом;
- решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения;
- индивид, обладающий особыми умениями (способностями, знаниями, информацией), связанными с групповой задачей, обычно более активен в группе, вносит больший вклад в выработку группового решения.

Деловая игра к теме «Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства»

«СЛАЛОМ»

1. Тема (проблема) Эффективность принятия управленческого решения в сфере управления персоналом организации в условиях ограниченного времени.

2. Концепция игры - в условиях ограниченного времени помочь сотрудникам решить их «насущную» проблему.

3. Роли (ролевые группы): руководитель, «препятствия».

4. Ожидаемый результат – руководителю необходимо собрать максимальное количество талонов от «препятствий», тем самым, показав высокий уровень владения ситуацией на предприятии.

Если руководитель решает вопрос по существу, он получает от человека-препятствия талон, если же только отмахивается – ничего не получает. Время, отпущенное на всю дистанцию, – 5 минут. Чем больше слушатель за 5 минут наберет талонов, тем лучше его результат.

3.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
4 (отлично)	Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
3 (хорошо)	Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
2 (удовлетворительно)	Case решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
1 (неудовлетворительно)	Case не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

ТИПОВАЯ КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме «Производительность и эффективность труда».

Описание задания. Предлагается изучить содержание документа «Кадровая политика компании AsstrA AG».

Контрольные вопросы:

1. Раскрыты ли в документе основные элементы кадровой политики (требования к персоналу, механизмы управления персоналом, формирование новых кадровых структур, концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников, пути привлечения, использования, сохранения и высвобождения персонала, пути развития кадров, обучения, переобучения, повышения их квалификации, улучшение морально-психологического климата в коллективе, привлечение рядовых работников к участию в управлении организацией)?
2. Определите тип кадровой политики предприятия.

Кейс-задача к теме «Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Описание задания. Предлагается изучить содержание особенностей кадровой политики в Японии и США.

Контрольные вопросы:

1. Проанализируйте особенности кадровой политики на зарубежных предприятиях?
2. В чем заключаются особенности национальных моделей кадрового менеджмента?

3.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
4 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
3 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
2 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
1 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме «Организация, нормирование и условия труда»:

1. Значение, сущность и содержание организации труда.
2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
3. Сущность организации труда как социотехнической системы.
4. Критерии и показатели эффективности НОТ.
5. Значение нормирования в системе организации труда.
6. Виды норм труда на предприятиях.
7. Содержание производственного процесса.
8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
9. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж в нормировании труда.
11. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
12. Критерии оценки условий труда в организации.
13. Гуманизация условий труда.

3.7. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0*	Выставляется обучающемуся если работа представляет

(неудовлетворительно)	собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

* - 0 в журнал не ставится

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Организация, функционирование и результаты деятельности рынков труда.
2. Социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда под воздействием различных факторов технического, организационного, кадрового и иного характера.
3. Закономерности и способы формирования и продуктивного использования ресурсов труда.
4. Определение экономических основ функционирования рынка труда в системе рыночных отношений.
5. Предоставление целостного представления о разнообразии труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал общества, социально-трудовые отношения занятости на рынке труда, их регулирования, с целью создания условий эффективного функционирования трудовых ресурсов.
6. Население как элемент производительных сил и носитель производственных отношений.
7. Определение, сущность и структура населения.
8. Воспроизводство населения.
9. Численность экономически активного и неактивного населения.
10. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный профессионально-квалифицированный аспекты.
11. Показатели трудового потенциала общества и предприятия.
12. Структура и формирование трудового потенциала.
13. Характеристика рынка труда.
14. Структура рынка труда.
15. Субъекты рынка труда.
16. Конъюнктура рынка труда.
17. Классическая модель рынка труда.
18. Аспекты жизненного цикла в предложении индивидом своего труда.
19. Факторы, влияющие на основные результаты функционирования рынка труда.
20. Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда.
21. Социально-экономическая сущность занятости.
22. Государственная политика занятости.
23. Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости.
24. Классификация форм занятости по различным критериям.
25. Гибкие и нестандартные формы занятости и гибкие графики рабочего времени.
26. Основная и дополнительная занятость - различие форм.
27. Причины возникновения безработицы в теориях экономистов разных направлений.
28. Проведение активной политики на рынке труда для сокращения безработицы и достижения более полной занятости населения.
29. Понятие и основные направления организации труда.
30. Сущность и механизм организации труда.

31. Цели и задачи организации труда на предприятии.
32. Разделение и кооперирование труда.
33. Трудовой процесс и его рационализация.
34. Определение трудового процесса. Классификация трудовых процессов.
35. Квалификационная характеристика должности.
36. Должностная инструкция как основа выявления профессиональных обязанностей.
37. Понятие производительности труда.
38. Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда.
39. Показатели и методы измерения производительности труда.
40. Факторы, влияющие на производительность труда.
41. Факторы роста производительности труда как совокупность движущих сил и причин, которые приводят к повышению производительности труда.
42. Классификация факторов роста производительности труда по признакам.
43. Эффективная заработная плата и ее влияние на производительность.
44. Усиление мотивации работников путем внедрения системы последовательного вознаграждения (мировой опыт).

3.8. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)□	Критерии□
4 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
3 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа □
2 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно

	изложить ответ
1 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 2.3. «Социально-трудовые отношения занятости»

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи: а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Тема 3.2. «Производительность и эффективность труда»

Решите задачу. Определите норму времени на партию деталей, если: оснвное время (То) - 5 мин., вспомогательное время (Тдоп) - 2,6 мин., время на обслуживание рабочего места (Тобс) - 0,15 мин., время на отдых работника (Тотд) - 0,22 мин., подготовительно-завершающее время (Тпз) на единицу продукции - 0,5 мин., количество деталей в партии - 45 шт. (n).

Сделать выводы.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ)

1 Суть, задачи, основные функции экономики труда. Объект, предмет и задачи дисциплины.
2 Система управления персоналом.
3 Возникновение и развитие экономики труда.
4 Сущность и характер труда, его социальные аспекты.
5 Производственный фактор труда.
6 Качество трудовой жизни населения.
7 Эволюция труда как фактора производства
8 Сущность удовлетворенности трудом и ее структура.
9 Трудовые ресурсы: сущность структура и показатели оценки
10 Использование трудовых ресурсов
11 Взаимосвязь между размещением трудовых ресурсов и рациональным их использованием
12 Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура
13 Место трудового потенциала в системе оценок общественного производства
14 Сущность рынка труда
15 Условия возникновения рынка труда
16 Особенности функционирования рынка труда
17 Основные компоненты рынка труда
18 Сегментация рынка труда
19 Формы и виды занятости
20 Формы безработицы
21 Регулирование занятости и государственная политика в сфере труда
22 Система социально-трудовых отношений
23 Характеристика основных типов социально-трудовых отношений
24 Понятие социального партнерства
25 Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
26 Стороны социального партнерства
27 Формирование системы социального партнерства в России
28 Сущность и содержание организации труда
29 Задачи решаемые организацией труда и ее взаимосвязь с организацией производства
30 Критерии и показатели, применяемые для определения эффективности научной организации труда
31 Нормы труда разрабатываемые на предприятиях и фирмах
32 Понятие эффективности труда
33 Понятие производительности труда
34 Методы измерения производительности труда
35 Показатели измерения производительности труда
36 Понятие факторов и условий повышения производительности труда
37 Доходы населения и источник их формирования
38 Сущность заработной платы как социально-экономической категории.
39 Функции заработной платы.
40 Принципы и элементы организации заработной платы