

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.04 Экономика и социология труда

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Экономика труда и социология труда»
1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Базовой части образовательной программы Б1.В.04
Формы контроля	<p>- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу).</p> <p>- Промежуточная аттестация (зачет)</p>
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	3
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	72
Аудиторная работа:	42
Лекционные занятия	20
Семинарские занятия	20
Самостоятельная работа	30
Контроль	-
Недельное количество часов	6
в т.ч. аудиторных	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

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
УК-10.1	Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	<p>Знать:</p> <p>1 требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования;</p> <p>2 законодательную базу, основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования;</p> <p>3 порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда</p> <p>Уметь:</p> <p>1 применять полученные знания и умения в области расчета персонала;</p> <p>2 рассчитывать экономические данные в области высвобождения персонала;</p> <p>3 применять технологии в области расчета заработной платы.</p> <p>Владеть:</p> <p>1 навыками расчета норм труда;</p> <p>2 методикой расчета роста производительности труда;</p> <p>3 методикой анализа эффективного использования персонала.</p>	УК-10.1 3-1 УК-10.1 3-2 УК-10.1 3-3 УК-10.1 У-1 УК-10.1 У-2 УК-10.1 У-3 УК-10.1 В-1 УК-10.1 В-2 УК-10.1 В-3
ПК-3.6	Анализирует вопросы организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию	<p>Знать:</p> <p>1 методику анализа организации труда персонала;</p> <p>2 специфику организации труда персонала;</p> <p>3 законодательную базу по оплате труда персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>1 применять методы диагностики оплаты труда персонала;</p> <p>2 решать вопросы по оплате труда персонала;</p> <p>3 применять предложения по совершенствованию организации оплаты труда персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1 вопросами организации и оплаты труда ;</p>	ПК-3.6 3-1 ПК-3.6 3-2 ПК-3.6 3-3 ПК-3.6 У-1 ПК-3.6 У-2 ПК-3.6 У-3 ПК-3.6 В-1
		<p>2 методами совершенствования оплаты труда;</p> <p>3 знаниями в области оплаты труда.</p>	ПК-3.6 В-2 ПК-3.6 В-3
ПК-6.1	Применяет на практике знания экономики и организации труда и	<p>Знать:</p> <p>1 проблемы в области организации труда;</p>	ПК-6.1 3-1

	рабочего места, анализирует трудовые показатели	2 специфику организации труда и рабочего места; 3 трудовые показатели.	ПК-6.1 3-2 ПК-6.1 3-3
		Уметь: 1 применять на практике знания в области организации труда;	ПК-6.1 У-1
		2 применять на практике знания в области организации рабочего места;	ПК-6.1 У-2
		3 вырабатывать навыки организации трудового процесса.	ПК-6.1 У-3
		Владеть: 1 знаниями в области трудового процесса работника;	ПК-6.1 В-1
		2 методами оценки персонала;	ПК-6.1 В-2
		3 спецификой работы с персоналом.	ПК-6.1 В-3
ПК-6.2	Разрабатывает и внедряет систему организации труда персонала, осуществляет контроль нормирования труда	Знать: 1 методы разработки системы организации труда работника; 2 методы осуществления контроля нормирования труда; 3 систему организации труда персонала. Уметь: 1 внедрять систему организации труда персонала в трудовую деятельность; 2 разрабатывать систему оценки персонала; 3 оценивать труд персонала по определенным критериям. Владеть: 1 контролем персонала;	ПК-6.2 3-1 ПК-6.2 3-2 ПК-6.2 3-3 ПК-6.2 У-1 ПК-6.2 У-2 ПК-6.2 У-3 ПК-6.2 В-1
		2 знаниями в области нормирования труда;	ПК-6.2 В-2
		3 знаниями в области контроля персонала.	ПК-6.2 В-3
ПК-6.3	Формирует бюджет на организацию труда персонала, определяет эффективность организации и нормирования труда	Знать: 1 специфику формирования бюджета; 2 эффективность организации труда; 3 методы организации труда и нормирования персонала. Уметь: 1 применять методики организации труда; 2 формировать бюджет на организацию труда персонала; 3 применять нормирование труда на практике. Владеть: 1 методами повышения производительности труда;	ПК- 6.3 3-1 ПК- 6.3 3-2 ПК- 6.3 3-3 ПК-6.3 У-1 ПК-6.3 У-2 ПК-6.3 У-3 ПК-6.3 В-1
		2 нормированием труда персонала;	ПК-6.3 В-2
		3 знаниями в области организации труда	ПК-6.3 В-3
ПК-6.4	Выявляет резервы повышения	Знать: 1 резервы производительности труда;	ПК-6.4 3-1

	производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	2 аспекты улучшения условий оплаты труда персонала; 3 резервы повышения производительности труда. Уметь: 1 мотивировать персонал; 2 обосновывать предложения по улучшению условий труда; 3 анализировать труд персонала. Владеть: 1 методикой мотивации персонала; 2 анализом зарубежного опыта; 3 методикой расчета оплаты труда.	ПК-6.4 З-2 ПК-6.4 З-3 ПК-6.4 У-1 ПК-6.4 У-2 ПК-6.4 У-3 ПК-6.4 В-1 ПК-6.4 В-2 ПК-6.4 В-3
ПК-7.3	Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	Знать: 1 мотивацию персонала; 2 законодательную базу; 3 методы исследования социально-трудовой сферы. Уметь: 1 анализировать социально-трудовую сферу организации; 2 работать с персоналом организации; 3 организовывать работу персонала. Владеть: 1 технологиями работы с персоналом; 2 методикой организации отбора, набора персонала; 3 корректировкой возникновения проблем в социально-трудовой сфере персонала.	ПК-7.3 З-1 ПК-7.3 З-2 ПК-7.3 З-3 ПК-7.3 У-1 ПК-7.3 У-2 ПК-7.3 У-3 ПК-7.3 В-1 ПК-7.3 В-2 ПК-7.3 В-3

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. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение				
1	Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны	3	ПК-7.3 ПК-6.4	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Уровень жизни и доходы населения	3	ПК-6.1 ПК-3.6	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

Раздел 2. Рынок труда, занятость и безработица

3	Тема 2.1. Политика доходов и оплаты труда	3	УК-10.1 ПК-3.6 ПК-6.4	Устный опрос, коллоквиум, расчетное задание, дискуссия, ситуационное задание доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда	3	ПК-6.4 УК-10.1	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
5	Тема 2.3. Занятость населения	3	ПК-7.3 ПК-6.4 ПК-6.1	Устный опрос, коллоквиум, расчетное задание, коллоквиум, дискуссия, доклад (сообщение)
6	Тема 2.4. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	3	ПК-6.1 ПК-3.6	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	УК-10.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-3.6 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3 ПК-7.3 3-1, 3-	Отлично	90-100	A	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	2, 3-3				
Умеет	УК-10.1 У-1, У-2, У-3 ПК-3.6 У-1, У-2, У-3 ПК-6.1 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3 ПК-7.3 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-10.1 В-1, В-2, В-3 ПК-3.6 В-1, В-2, В-3 ПК-6.1 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3 ПК-7.3 В-1, В-2, В-3				
Знает	УК-10.1 З-1, З-2, З-3 ПК-3.6 З-1, З-2, З-3 ПК-6.1 З-1, З-2, З-3 ПК-6.2 З-1, З-2, З-3 ПК-6.3 З-1, З-2, З-3 ПК-6.4 З-1, З-2, З-3 ПК-7.3 З-1, З-2, З-3	Хорошо	75-89	B/C	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-10.1 У-1, У-2, У-3 ПК-3.6 У-1, У-				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	2,У-3 ПК-6.1 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3 ПК-7.3 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-10.1 В-1, В-2, В-3 ПК-3.6 В-1, В-2, В-3 ПК-6.1 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3 ПК-7.3 В-1, В-2, В-3				
Знает	УК-10.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-3.6 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3 ПК-7.3 3-1, 3-2, 3-3	60-74	D/E		теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	УК-10.1 У-1, У-2, У-3 ПК-3.6 У-1, У-2, У-3 ПК-6.1 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-2, У-3 ПК-7.3 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-10.1 В-1, В-2, В-3 ПК-3.6 В-1, В-2, В-3 ПК-6.1 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3 ПК-7.3 В-1, В-2, В-3				
Знает	УК-10.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-3.6 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.1 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.2 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.3 3-1, 3-2, 3-3 ПК-6.4 3-1, 3-2, 3-3 ПК-7.3 3-1, 3-2, 3-3	Неудовлетворительно	0-59	F/Fx	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-10.1 У-1, У-2, У-3 ПК-3.6 У-1, У-2, У-3 ПК-6.1 У-1, У-2, У-3 ПК-6.2 У-1, У-2, У-3 ПК-6.3 У-1, У-2, У-3 ПК-6.4 У-1, У-				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	2, У-3 ПК-7.3 У-1, У-2, У-3				
Владеет	УК-10.1 В-1, В-2, В-3 ПК-3.6 В-1, В-2, В-3 ПК-6.1 В-1, В-2, В-3 ПК-6.2 В-1, В-2, В-3 ПК-6.3 В-1, В-2, В-3 ПК-6.4 В-1, В-2, В-3 ПК-7.3 В-1, В-2, В-3				

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.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (очная форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1						Раздел 2					Контроль знаний раздела учебной программы. 10	Контроль знаний раздела учебной программы. 10	Научная составляющая - 10
	Т. 1.1	Т. 1.2	Т. 1.3	Т. 1.4	Т. 1.5	Контроль знаний раздела учебной программы. 10	Т. 2.1	Т. 2.2	Т. 2.3	Т. 2.4	Т. 2.5			
Виды работ: Лекции	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Семинарские занятия(устный опрос, тестовые задания, ситуационные задания, коллоквиум,	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5			

дискуссия, рассчетные задания, сообщение)														
Индивидуальные задания *														
Самостоятельная работа	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Сумма баллов						45						45	10	100

* Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. 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» - 5 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» - 3,5 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» - 2,5 балл - 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» - 0,5 баллов - 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.

*0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ИХ ПРИРОДНОЕ И МЕХАНИЧЕСКОЕ ДВИЖЕНИЕ	
Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны	План семинара 1 1. Предмет и задачи дисциплины. 2. Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика. 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
Тема 1.2. Занятость населения	План семинара 2 1. Понятие занятости. Основные концепции занятости населения. 2. Виды занятости. 3. Формы занятости и их характеристика
Тема 1.3. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда	План семинара 3 1. Сущность безработицы и ее распространение в современных условиях. 2. Причины возникновения безработицы. 3. Типы безработицы.
Тема 1.4. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда	План семинара 4 1. Сущность и причины возникновения неформального рынка труда. 2. Основные формы неформального рынка труда. 3. Участники неформального рынка труда: баланс выгод и рисков.
Тема 1.5. Формирование и регулирование рынка труда	План семинара 5 1. Теоретические подходы к определению сущности рынка труда. 2. Основные элементы рынка труда и факторы, влияющие на них. 3. Структура рынка труда.

РАЗДЕЛ 2. РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПЛАНИРОВ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	
Тема 2.1. Планирование и организация труда	План семинара 6 1. Основы организации и регулирования оплаты труда 2. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости. 3. Основные принципы формирования системы социальных гарантий населению.
Тема 2.2. Производительность и эффективность труда	План семинара 7 1. Понятие производительность труда 2. Эффективность трудовой деятельности 3. Показатели производительности труда
Тема 2.3. Политика доходов и оплаты труда	План семинара 8 1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработка плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». 2. Формы заработной платы. 3. Системы заработной платы.
Тема 2.4. Уровень жизни и доходы населения	План семинара 9 1. Основные цели и приоритеты социальной политики на современном этапе развития экономики 2. Уровень жизни: понятие и факторы, его определяющие. 3. Структуры доходов населения
Тема 2.5. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	План семинара 10 1. Международная организация труда: история создания. 2. Структура МОТ. 3. Основные направления деятельности МОТ.

2.2. 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 – 2,5 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	10	75-100
Хорошо	7,5	51-75
Удовлетворительно	5	25-50
Неудовлетворительно	2,5	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) своееволие 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;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) 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 взаимозаменяются 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;

11. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:

- а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
- б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;
- в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода; д) все перечисленное неверно.

12. Рост подоходного налога:

- а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда; в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения.

13. Какое из утверждений верно:

- а) рост доходов одного из членов семьи при прочих равных условиях будет увеличивать предложение труда другого;
- б) в соответствие с принципом сравнительного преимущества каждый человек в семье будет заниматься той деятельностью, которая имеет наименьшие альтернативные издержки;
- в) дети не имеют сравнительных преимуществ перед другими членами семьи;
- г) если цель семьи – максимизация общей полезности, то для ее достижения семья должна решать, какие блага потреблять и как их приобретать.

14. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным решением;
- б) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным только в том случае, если это образование платное;
- в) решение о том, стоит ли жениться (выходить замуж), может рассматриваться как решение инвестиционное;
- г) решение о том, сколько детей нужно иметь в семье, может рассматриваться как решение инвестиционное.

15. С какими утверждениями по поводу статуса работника нельзя согласиться:

- а) для работника статус может оказаться важнее, чем величина заработной платы;
- б) обычно более высокий статус соответствует более высокому доходу и наоборот;
- в) не всегда более высокий статус соответствует более высокому заработку;
- г) на выбор работы влияет лишь глобальный статус, но не локальный.

15. Статистическая дискриминация на рынке труда – это:

- а) результат использования пола, расы или иных характеристик работодателем в качестве инструмента отбора для определения индивидуальной производительности;

- б) нежелание некоторых людей увеличивать человеческий капитал, так как они ожидают, что их карьера на рынке труда будет прервана;
- в) любая скрытая дискриминация со стороны работодателя;
- г) направление некоторых работников на менее производительную работу.

16. В модели дискриминирующей монопсонии более высокую заработную плату будет получать группа работников, для которой:

- а) выше эластичность спроса;
- б) выше эластичность предложения;
- в) ниже эластичность спроса;
- г) ниже эластичность предложения.

17. О человеческом капитале нельзя сказать, что:

- а) он неотделим от человека,
- б) его можно, купив, приобрести в собственность;
- в) его можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
- г) он включает запас мотиваций и уровень потребностей человека.

18. Какой параметр отсутствует в формальной модели принятия решения об инвестициях в образование:

- а) заработка плата до поступления в учебное заведение;
- б) количество лет обучения; в) предстоящее время трудовой деятельности;
- г) заработка плата после окончания учебного заведения.

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) заработка плата, правовые аспекты, регламентирующие отношения
- Г) 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 предложения рабочей силы
- В) высокая цена рабочей силы
- Г) равновесие

11. Рынок, который характеризуется «хорошими работами», присущ

- А) первичному;
- Б) вторичному;
- В) гибкому;
- Г) жесткому;

12. Выработка и трудоемкость находятся в :

- А) обратной зависимости
- Б) прямой зависимости
- В) не зависят
- Г) зависят от периода

13. На эффективность труда оказывают влияние следующие факторы:

- А) производственные и технологические
- Б) формы собственности
- В) возраст
- Г) способы распределения

14. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- А) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- Б) кол-ва безработных и экономически активного населения
- В) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте
- Г) кол-ва молодежи

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

- А) сезонная
- Б) структурная
- В) фрикционная
- Г) циклическая

16. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

- А) сезонная
- Б) структурная
- В) циклическая
- Г) маятниковая

17. Основные причины возникновения циклической безработицы

- А) нарушение макроэкономического равновесия
- Б) несовершенство рынка труда
- В) политика государства
- Г) действия профсоюзов

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

- А) аконтролируемый
- Б) неконтролируемый
- В) черный
- Г) сезонный

2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
5	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
3,5	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
2,5	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие 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
0,5	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 1.2. «Занятость населения»

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 (двою – 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 1.4. «Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда».

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.

2.4. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
5 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
3,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
2,5 (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 1.1. «Население и трудовые ресурсы страны» Семинарское занятие 1

1. Трудовая классификация населения.
2. Экономически активное и не активное население.
3. Воспроизводство трудовых ресурсов.
4. Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели.

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.2. «Занятость населения» Семинарское занятие 1

1. Эволюция экономических теорий занятости.
2. Структура занятости, виды, формы занятости.
3. Понятие и функции занятости. Занятое и незанятое население.
4. Полная, эффективная и периодическая занятость.
5. Вторичная занятость и самозанятость.
6. Политика занятости: сущность, цели и основные направления.
7. Экономические и социальные функции занятости.
8. Классическая и кейнсианская теория занятости

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.3. «Политика доходов и оплаты труда» Семинарское занятие 1

1. Сущность и причины возникновения неформального рынка труда.
1. Основные формы неформального рынка труда.
2. Участники неформального рынка труда: баланс выгод и рисков.
3. Государственная политика по сокращению объемов неформально занятых.
4. Мировая неформальная занятость: масштабы и сущность.
5. Последствия существования неформального рынка труда для экономики.
6. Мировая неформальная занятость: масштабы и сущность.
7. Последствия существования неформального рынка труда для экономики.
9. Развитие неформальных отношений на современном региональном рынке труда Донецкой области.
10. Пути вывода из тени трудовых мигрантов.
11. Дать определение понятию «неформальный рынок труда».
12. Формы теневого рынка труда.
13. Бесконтрактный наем: сущность, причины и последствия.
14. Различие фактических и формальных условий найма.
15. Теневой рынок труда. Причины и последствия отношений на теневом рынке труда.
16. Специфика различных форм фиктивного и теневого рынка труда.
17. Незарегистрированное предпринимательство.
18. Раскрыть сущность фиктивного трудоустройства.
19. Причины роста практики фиктивного трудоустройства.
20. Выгоды для работников и работодателей в системе фиктивных трудовых отношений.

2.5. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
3(хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0.5 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

по теме 1.2. «Занятость населения»

Семинарское занятие 1

- 1.Проблемы вторичной занятости на рынке труда.
2. Неполная занятость в экономике.
3. Особенности структуры занятости в экономике.
4. Межстрановые сопоставления рынков труда.
5. Мировой рынок труда: особенности функционирования.
6. Мероприятия по снижению безработицы

по теме 2.3. «Политика доходов и оплаты труда»

Семинарское занятие 1

- 1.Оплата труда в экономике: тенденции и дифференциация.
2. Неравенство заработков в российской экономике.
3. Заработная плата в государственном и частном секторах.

4. Влияние социальной политики на дифференциацию доходов в обществе.
 5. Неденежные формы вознаграждения на предприятиях

2.6. 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.
0,2 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет 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.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение

Tema 1.1. Население и трудовые ресурсы страны

Семинарское занятие 1

Темы докладов

1. Состояние и проблемы развития трудовых ресурсов.
2. Факторы влияния на развитие трудовых ресурсов.

3. Положительные и негативные черты переписи как источника информации о населении

Тема 1.2. «Занятость населения»

Семинарское занятие 2

Темы докладов:

1. Состав занятых.
2. Виды занятости.
3. Причины безработицы, состав безработных

Тема 1.3. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда

Семинарское занятие 3

Темы докладов:

1. Показатели безработицы и методы их определения
2. Методы борьбы с безработицей
3. Положительные и отрицательные черты безработицы

Тема 1.4. «Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда»

Семинарское занятие 4

Темы докладов:

1. Политика социальной защиты в ДНР.
2. Зарубежный опыт осуществления политики социальной защиты населения.
3. Социальная политика: состояние и перспективы развития.

Тема 1.5. Формирование и регулирование рынка труда

Семинарское занятие 5

Темы докладов:

1. Составляющие элементы процесса труда и их характеристика.
2. Сущность экономического, социального и физиологического компонента труда.
3. Степень самостоятельности работника в процессе труда.

Раздел 2. Основные направления планирования и организации труда

Тема 2.1. Планирование и организация труда

Семинарское занятие 6

Темы докладов:

1. Понятие «труд». Общие трудовые категории. Основополагающие концепции.
2. Состояние трудового потенциала Донецкой области.
3. Формирование экономической политики в сфере труда

Тема 2.2. Производительность и эффективность труда

Семинарское занятие 7

Темы докладов:

1. Тарифная система как основа организации заработной платы.
2. Формы и системы оплаты труда, их содержание и классификация.
3. Оплата труда в производственных бригадах

Тема 2.3. Политика доходов и оплаты труда

Семинарское занятие 8

Темы докладов

- 1.Определение планового фонда заработной платы на предприятии.
- 2.Распределение средств на заработную плату между подразделениями предприятия.
3. Особенности формирования средств на оплату труда работников в бюджетных организациях.

Тема 2.4. Уровень жизни и доходы населения

Семинарское занятие 9

Темы докладов

- 1.Минимальные социальные стандарты уровня жизни населения
- 2.Понятие «фонд заработной платы» и элементы его составляющие.
- 3.Планирование средств на оплату труда.

Тема 2.5. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Семинарское занятие 10

Темы докладов

- 1.Политика социальной защиты в ДНР.
- 2.Зарубежный опыт осуществления политики социальной защиты населения.
- 3.Социальная политика: состояние и перспективы развития.

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

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
5 (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.
3,5 (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
2,5 (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 1.2. «Занятость населения»

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 2.3. «Политика доходов и оплаты труда.

Решите задачи. По итогам проведенных расчетов сделайте выводы.

1. Задача

Имеются следующие данные по предприятию за месяц:

1. Фактически отработано рабочими, чел/дн	10 048
2. Фактически отработано рабочими, чел/ч	80 574
3. Объем произведенной продукции, млн.грн	2 058 760
4. Средняя учетная численность рабочих, чел	600

Рассчитать:

- 1) среднюю часовую выработку;
- 2) среднюю дневную выработку;
- 3) среднюю месячную выработку в расчете на одного рабочего.

2. Задача

Имеются следующие данные о работе железнодорожного транспорта за три года:

Показатель	1 год	2 год	3 год
1. Грузовой оборот всех грузов, млрд. т/км	2523	2326	2310
2. Среднегодовая численность работников, тыс. чел	1120	1100	1090

Определить:

- 1) темп роста объема перевозок;
- 2) темп роста численности работников;
- 3) ежегодную выработку и темп ее роста.

Решите задачу. Определите норму времени на партию деталей, если: основное 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., подготовочно-заключающее время (Тпз) на единицу продукции - 0,5 мин., количество деталей в партии - 45 шт. (n).

Сделать выводы.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к зачету, практические задания, ситуационные задачи и.т.д)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к ЗАЧЕТУ		
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение		
Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны		
1	Сущность, предмет, задачи дисциплины «Экономика и социология труда» и ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами	УК-10.1 З-1
2	Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика	ОПК-7.3 З-1
3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал страны.	ПК-3.6 У-1
4	Процесс воспроизведения трудовых ресурсов и население страны.	ПК-6.1 З-1
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение		
Тема 1.2. Занятость населения		
5	Сущность и виды механического движения населения	ПК-6.4 З-1
6	Сущность, причины и социально-экономические последствия трудовой миграции населения	УК -10.1 З-3
7	Сущность и характер труда, его социальные аспекты	ПК-6.2 В-3
8	Классификация видов труда	ПК-6.3 У-1
9	Условия труда: сущность, нормативное регулирование, направления улучшения	ПК-6.2 В-1
10	Сущность удовлетворенности трудом, ее структура	УК-10.1 В-2
11	Понятие и показатели измерения качества трудовой жизни населения	ПК-3.6 З-2
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение		
Тема 1.3. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда		
12	Характеристика социально-трудовых отношений	ПК-3.6 У-1
13	Формы социально-трудовых отношений.	ПК-6.2 З-1
14	Понятие и развитие социально-трудовых отношений в обществе	ПК-6.4 З-1
15	Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда	УК -10.1 З-3
16	Социальное партнерство. Принципы современных цивилизованных партнерских отношений по определению МОТ	ПК-3.6 У-1

17	Субъекты социального партнерства	УК -10.1 З-3
18	Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта	ПК-6.2 В-3
19	Рынок труда: сущность и структура	ПК-6.3 У-1
20	Сегменты рынка труда	ПК-6.2 В-1
21	Спрос и предложение на рынке труда	УК -10.1 З-3
22	Регулирование рынка труда	ПК-6.2 В-3
23	Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости	ПК-6.3 У-1
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение		
Тема 1.4. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда		
24	Планирование численности и структуры кадров	УК -10.1 З-3
25	Планирование заработной платы.	ПК-3.6 У-1
26	Особенности оплаты труда в производственных бригадах	УК -10.1 З-3
27	Оплата труда при контрактной системе найма	ПК-6.2 В-3
28	Особенности оплаты труда рабочих предприятий разных организационно-правовых форм собственности	ПК-6.3 У-1
29	Организация оплаты труда рабочих бюджетной сферы и госслужащих	УК -10.1 З-3
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение		
Тема 1.5. Формирование и регулирование рынка труда		
30	Понятие и основные направления организации труда	ПК-6.3 У-1
31	Трудовой процесс и его рационализация	ПК-6.2 В-1
32	Условия труда и факторы их формирования	УК-10.1 В-2
33	Эффективность и методы измерения производительности труда.	ПК-3.6 З-2
34	Факторы влияния на производительность труда	ПК-6.3 У-1
35	Производительность и уровень оплаты труда	ПК-6.2 В-1
Раздел 2. Основные направления планирования и организации труда		
Тема 2.1. Планирование и организация труда		
36	Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов	ПК-6.3 У-1
37	Отчетность и аудит в сфере труда.	ПК-6.2 В-1
38	Специфика исследований проблем трудовой деятельности в условиях рынка	УК-10.1 В-2
39	Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда	ПК-3.6 З-2
Раздел 2. Основные направления планирования и организации труда		
Тема 2.2. Производительность и эффективность труда		
40	Информационная модель рынка труда.	ПК-6.3 У-1
41	Государственные и негосударственные посредники на рынке труда	ПК-3.6 У-1
42	Регулирование и усовершенствование социально-трудовых отношений	ПК-6.3 З-1
43	Неформальный рынок труда: характеристика, причины возникновения и социально-экономические последствия	ПК-6.4 З-1

Раздел 2. Основные направления планирования и организации труда		
Тема 2.3. Политика доходов и оплаты труда		
44	Выгоды и риски участников неформального рынка труда	УК -10.1 З-3
45	Международная организация труда: структура, основные направления работы	УК -10.1 З-3
46	Методы работы международной организации труда	ПК-6.3 У-1
47	Основные сферы использования программ регулирования социально-трудовых отношений в международной практике	ПК-6.2 В-1
48	Раскройте совокупность факторов, которые характеризуют удовлетворенность трудом.	УК-10.1 В-2
49	Современное состояние занятости в мире	УК -10.1 З-3
Раздел 2. Основные направления планирования и организации труда		
Тема 2.4. Уровень жизни и доходы населения		
50	Индивидуализм: значение индивида по сравнению с коллективом (группой, организацией или обществом)	ПК-6.3 У-1
51	Путь вперед лежит через эмоции и воображение	ПК-6.3 У-1
52	Межличностный конфликт в группах	ПК-6.2 В-1
53	Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений.	ПК-3.6 З-2
54	Развитие трудового потенциала индивида	ПК-6.3 У-1
Раздел 2. Основные направления планирования и организации труда		
Тема 2.5.Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений		
55	Современная организация труда и ее влияние на высокие конечные социально-экономические результаты	ПК-6.2 В-1
56	Основные цели и направления постоянной профессиональной переподготовки кадров	УК-10.1 В-2
57	Суть удовлетворенности трудом	ПК-6.2 В-1
58	Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых	ПК-6.3 У-1