38.05.01.01.Б1.Б-2017-РП

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ И.П. Попов
«____»_____ 20__ г.

Фонд оценочных средств дисциплины

Экономика труда

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация / направленность (профиль) Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Присваиваемая квалификация
"Экономист"

Формы обучения
очная

1 Паспорт фонда оценочных средств

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, навыки, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции
1.	Теоретические основы современной экономики труда	Понятие, сущность экономической категории труд, содержание и характер труда. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. Понятие трудовых ресурсов.	ОПК-2	Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; Владеть: методологией экономического исследования	
2.	Трудовой потенциал общества и рынок труда	Понятие, структура и показатели трудового потенциала. Трудовой потенциал личности, предприятия, региона. Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов. Безработица.	ОПК-2	Знать: базовые модели экономической теории труда; Уметь: спользовать источники экономической, социальной, управленческой информации; Владеть: методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Контрольная работа № 1
3.	Кадровые ресурсы организации: формирование и использование	Понятие кадровых ресурсов организации. Структура кадров. Показатели и методы расчета численности работников. Затраты времени.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	

4.	Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации	Эффективность труда и производства. Продуктивность и рентабельность труда. Классификация методов измерения производительности труда.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	Защита самостоятельной работы
5.	Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы и системы оплаты труда	Заработная плата как экономическая категория. Формы и системы оплаты труда на предприятии. Понятие фонда заработной платы. Стимулирующие и компенсационные выплаты.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; Владеть: современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих деятельность государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности	
6.	Регулирование социально-трудовых отношений	Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий труда. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Основные типы социально-трудовых отношений	ОПК-2	Знать: основные закономерности и методы экономической теории труда; Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач; Владеть: методологией экономического исследования	Контрольная работа № 2

7.	Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ	Социальная политика: понятие, структура, цели и основные приоритеты. Социальная защита населения. Социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики.	ОПК-2	Знать: основы построения, расчета и анализа современной системы экономических показателей; Уметь: спользовать источники экономической, социальной, управленческой информации; Владеть: методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Тестовые задания

2. Типовые контрольные задания или иные материалы

2.1.Оценочные средства при текущей аттестации

Примерные вопросы для проведения контрольной работы № 1

В каждой контрольной работе представлено по 3 вопроса.

1. Воспроизводство трудовых ресурсов
2. Оценка трудового потенциала в экономике
3. Показатели безработицы, ее анализ
4. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
5. Кадровый состав работников организации

Критерии оценивания:

- «отлично», если студент справился со всеми тремя заданиями;

- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов при выполнении заданий;

- «удовлетворительно», если студент при выполнении заданий допустил грубые ошибки и неточности;

- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке:

Количество баллов	0…65	70…75	80…85	90…100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Выполнение и защита самостоятельной работы

1. Составить штатное расписание на примере конкретного промышленно-производственного предприятия (например, производство обуви, производство молока и молочных продуктов и т.д.) или предприятия услуг в сфере образования или здравоохранения. Макет штатного расписания можно посмотреть в приложении учебного пособия по дисциплине «Экономика труда», которое находится в электронном обучении.

Таблица – Образец штатного расписания для выполнения данного задания

Категория	Оклад, руб.	Количество штатных единиц, чел.	Примечание
Аппарат управления			
1. Генеральный директор	45 000	1	*в примечании вы должны отобразить основные требования, предъявляемые вами к конкретному работнику:* *- пол, возрастную категорию; уровень образования, специальность, стаж работы и т.д.*

2. Технический директор (исполнительный директор)	25 000	1	
и т.д.			
Финансовое управление (отдел)			
1. Начальник финансового управления	20 000	1	
2. Зам. начальника управления			
3. Финансист		2	
Технический отдел			
И т.д.			

2. Провести анализ структуры кадров организации (макеты таблиц для анализа представлены ниже).

1) представить функциональную структуру кадров (рабочие, руководители, специалисты, служащие);

2) половозрастную структуру, характеризующую соотношение работников организации по полу и возрасту;

3) образовательную структуру, показывающую долю работников со средним, среднеспециальным, высшим, послевузовским образованием, прошедших повышение квалификации и т.п.

4) профессионально-квалификационная структура, показывающая распределение трудовых ресурсов по профессиям, специальностям, квалификациям.

Таблица 1 – Функциональная структура кадров ООО «____» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Рабочие, всего	
в том числе:	
– основные рабочие	
– вспомогательные рабочие	
2. Служащие, всего	
в том числе:	
– руководители	
– специалисты	
– прочие служащие	

Таблица 2 – Возрастная структура кадров ООО «_____» за 2017 год

Категория	в том числе в возрасте:				
	18-25	25-35	35-55	55-65	свыше 65
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
– основные рабочие					
– вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
– руководители					
– специалисты					
– прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 3 – Образовательная структура кадров ООО «_____» за 2017 год

Категория	в том числе:				
	со среднем образованием	со среднеспециальным образованием	с высшим	с послевузовским	прошедших повышение квалификации
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
– основные рабочие					

– вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
– руководители					
– специалисты					
– прочие служащие					
Всего работников					

Таблица 4 – Профессиональная структура кадров ООО «_____» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Экономист	
2. Юрист	
3. Финансист	
4. Инженер	
5. Технолог	
6. Товаровед	
…	

3. Составить план-график прохождения повышения квалификации работниками данного предприятия (на ваш выбор) в виде следующей таблицы:

Таблица 5 – План-график прохождения повышения квалификации работников ООО «_____» в 2017 г.

ФИО	Должность	Сроки прохождения	Название курса	База прохождения повышения квалификации	Бюджет мероприятия
1.					*Учесть все расходы на каждого*
2.					
3.					

Не более чем для 3-х человек.

4. Составить анкету, которую должен заполнить соискатель на конкретную должность вашего предприятия.

На лицевой стороне анкеты предусмотреть основную информацию, которую работодатель желает узнать о потенциальном работнике (ФИО, пол, возраст, базовое образование, повышение квалификации, семейное положение и т.д.). На обратной стороне анкеты представить вопросы для собеседования (вопросы на определения темперамента, профессиональные вопросы, раскрывающие кандидата с профессиональной точки зрения, показывающие его уровень квалификации).

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил отличное владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если в работе достигнуты все результаты, указанные в задании и при защите студент проявил хорошее владение материалом работы и способность аргументировано отвечать на поставленные вопросы по теме работы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе содержатся неточности и упущения, не позволившие, в полной мере, достигнуть необходимых результатов, а при защите работы студент проявил недостаточное владение материалом и не смог аргументировано отвечать на поставленные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в работе не достигнуты результаты, указанные в задании, а при защите студент проявил неудовлетворительное владение материалом работы и не смог ответить на большинство поставленных вопросов по теме работы.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке:

Количество баллов	0…65	70…75	80…85	90…100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Оценка контрольной работы студентов заочной формы обучения осуществляется по 100-балльной шкале.

- работа считается зачтенной, если общее количество баллов находится в пределах от 70 до 100.

В работе оценивается наличие плана работы, корректность списка литературы, правильность цитирования источников, самостоятельность написания работы, умение делать выводы и формулировать заключения.

Примерные задания для проведения контрольной работы № 2

В каждом задании представлено по 3 задачи.

1. Рассчитать размер доплаты за работу в ночное время за месяц при условии: часовая тарифная ставка составляет 41 руб. 85 коп. Время смены 11,5 часов с 20 часов 00 мин. до 7 часов 30 мин.

2. Рассчитать списочную численность рабочих, если явочная численность составляет 6 чел., время смены 12,5 часов. Режим работы предприятия – непрерывный.

3. По данным таблицы рассчитать годовой тарифный фонд оплаты труда рабочим горного участка. Режим работы – непрерывный, время смены – 11,5 час.

Профессии	Тарифная ставка, руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Тарифный фонд, руб.
маш.эксск. ЭШ-10/70 N 494 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.эксск. 6р.	48,42	365	2,5	5	
пом.маш.эксск. 5р.	41,85	365	0	0	
маш.эксск. ЭШ-10/70 N 195 в/с	53,35	365	2	4	
пом.маш.эксск. 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.эксск. 5р.	41,85	365	0,5	1	
маш.эксск. ЭШ-6/45 N 16 6р.	48,42	0	0	0	
пом.маш.эксск.5р.	41,85	0	0	0	
маш.эксск. ЭКГ-4У № 1858 в/с.	53,35	365	2	4	
пом.маш.эксск. 6р.	48,42	365	2,5	5	
маш.эксск. ЭКГ-5А № 9346 6р.	48,42	365	2	4	
пом.маш.эксск. 5р.	41,85	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 121	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 235	48,42	365	2	4	
маш. Volvo EC760 № 138	48,42	365	2	4	
маш. Hitachi № 362	48,42	365	2,5	5	
маш. Hitachi № 177	48,42	365	2,5	5	
маш.эксск. Hitachi № 1182	48,42	365	2	4	
маш.эксск. Hitachi № 413	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC240D № 130928	41,85	365	3	6	
маш.эксск.Hitachi № 1025 в/с	53,35	365	2,5	5	
маш.погрузчика 6р	48,42	365	1,5	3	4

4. По данным таблицы рассчитать годовой размер доплаты за работу в праздничные дни:

Профессии	Тарифная ставка руб./час.	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Продолжительность смены, час.	Доплата за работу в праздничные дни, руб.
водитель («Поджер» «Шевроле»)	10586	250	2	2	8,0	-
водитель (УАЗ 663	7800	250	2	4	11,5	-
водитель (УАЗ) 074	9200	365	1	2	11,5	-
водитель (водовоз)	8085	250	1	1	8,0	-
водитель (вахта)	7800	365	4	8	11,5	-

Критерии оценивания:

- «отлично», если студент справился со всеми тремя задачами;
- «хорошо», если студент допустил несколько негрубых ошибок или недочетов в решении задач;
- «удовлетворительно», если студент допустил грубые ошибки в решении задач;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке:

Количество баллов	0…65	70…75	80…85	90…100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Примерные вопросы тестовых заданий

1. Для сдельной формы оплаты труда характерно вознаграждение в соответствии с:

а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;

б) количеством отработанного времени;

в) количеством оказанных услуг;

г) должностным окладом.

2. Повременная форма оплаты труда предусматривает вознаграждение в соответствии с:

а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;

б) количеством отработанного времени;

в) количеством оказанных услуг;

г) должностным окладом.

3. Тарифная система оплаты труда включает:

а) тарифно-квалификационные справочники;

б) нормы труда;

в) тарифные сетки;

г) тарифные коэффициенты;

д) хроноряды;

е) тарифные ставки;

ж) схемы должностных окладов.

4. Тарифная система оплаты труда применяется в следующих формах и системах оплаты труда:

а) сдельной;

б) комиссионной;

в) трудового вознаграждения;

г) повременной.

5. Тарифная сетка устанавливает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:

а) квалификации;

б) производительности труда;

в) состава кадров;

г) сложности выполняемой работы;

д) условий труда.

6. Бестарифная система оплаты труда применяется в следующих системах оплаты труда:

а) комиссионная;

б) сдельно-прогрессивная;

в) бальная;

г) плавающие оклады.

7. При какой системе оплаты труда рассчитывается косвенная расценка:

а) аккордно-сдельной;

б) сдельно-косвенной;

в) сдельно-прогрессивной.

8. При какой системе оплаты труда рост выработки приводит к росту расценки:

а) аккордно-сдельной;

б) сдельно-косвенной;

в) сдельно-прогрессивной.

9. При какой системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок, кроме того, рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ:

а) аккордно-сдельной;

б) подрядной;

в) сдельно-прогрессивной.

10. Аккордная система оплаты труда характеризуется:

а) наращиванием объема производства;

б) улучшение качества продукции;

в) экономией времени при выполнении задания;

г) ростом производительности труда;

д) улучшением использования ОФ.

11. К основным факторам, формирующим заработную плату работника при бестарифной системе оплаты труда, не относятся:

а) повышение производительности труда;

б) квалификационный уровень работника;

в) коэффициент трудового участия;

г) фактически отработанное время;

д) размер трудового вклада в общие результаты.

12. Выбор определенной системы оплаты труда определяется:

а) уровнем развития страны;

б) степенью соответствия конкретным условиям производства;

в) традиционной преемственностью;

г) самостоятельно предприятием исходя из целей и задач производства применительно к конкретным рабочим местам и процессам.

13. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется:

а) номинальная зарплата;

б) тарифная ставка;

в) сдельная расценка;

г) реальная зарплата.

14. При сдельной системе оплаты труда зарплата определяется:

а) сдельной расценкой и тарифной ставкой;

б) тарифной ставкой и отработанным рабочим временем;

в) сдельной расценкой и отработанным рабочим временем.

15. Определить сдельную расценку за изготовление единицы продукции, исходя из следующих данных: часовая тарифная ставка – 15 руб.; сменная норма выработки – 10 единиц продукции; продолжительность смены составляет 8 ч.

16. Определить заработок рабочего, который отработал за отчетный период 176 часов; один час тарифицируется по ставке 18 руб. По итогам работы полагается премия в размере 25 %.

17. За месяц рабочий изготовил 60 изделий при норме выработки 45 изделий. Сдельная расценка за одно изделие составляет 300 руб. Зависимость коэффициента сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки представлена в таблице. Определить заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Таблица – Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки

% выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения расценки
100-110	1,1
111-120	1,3
121-130	1,5
Свыше 130	1,7

18. Работник отработал в январе 3 праздничных дня сверх полной отработки рабочих дней. Его оклад составляет 15 000 руб. в месяц. Количество рабочих дней в январе 16 дней. Рассчитать заработок рабочего за январь.

Критерии оценивания:

- «отлично», если студент справился более чем с 90 % заданий;
- «хорошо», если студент справился с 70 % заданий;
- «удовлетворительно», если студент справился более чем с 50 % заданий;
- «неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50 % заданий.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке:

Количество баллов	0…65	70…75	80…85	90…100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

1. Труд как важнейший экономический ресурс
2. Сущность, содержание, критерии выделения трудовых ресурсов
3. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений
4. Понятие, структура, показатели трудового потенциала
5. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества
6. Понятие рынка труда, его основные элементы

7. Виды рынков труда
8. Понятие, виды, формы, показатели безработицы
9. Государственная политика занятости, ее основные направления
10. Показатели и методы расчета численности работников организации
11. Кадровый состав работников организации
12. Кадровая политика, как элемент антикризисной стратегии организации
13. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса
14. Эффективность труда и производства. Производительность труда
15. Продуктивность и рентабельность труда
16. Факторы, резервы роста производительности труда
17. Виды, методы расчета трудоемкости продукции
18. Заработная плата как экономическая категория
19. Факторы, влияющие на величину заработной платы
20. Концепция, принципы, стратегия оплаты и стимулирования труда на предприятии
21. Элементы фонда заработной платы
22. Классификация доходов населения
23. Классификация показателей уровня жизни населения
24. Основные индикаторы качества жизни населения
25. Типы политики доходов и заработной платы
26. Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права
27. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений
28. Принципы, основные типы социально-трудовых отношений
29. Социальная политика и социальная защита населения
30. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.

Суммарная оценка за текущий контроль складывается из оценок за отдельные виды работ, выполняемые в течение семестра.

Таблица соответствия количества баллов выставляемой оценке при проведении текущего контроля:

Количество баллов	0…65	70…75	80…85	90…100
Шкала оценивания	не зачет	зачет	зачет	зачет

2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенции

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с ООП и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с учебным планом в виде зачета.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения тестов, контрольных работ. В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Итоговая оценка по дисциплине складывается из суммарной оценки за текущий контроль и оценки итоговых знаний в ходе проведения зачета.

Зачет принимает лектор. Зачет проводится в устной форме по вопросам, на подготовку которых выделяется 1 академический час. В процессе ответа студента использование дополнительной методической литературы, мобильных устройств связи и других источников информации не допускается.

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

Зачет выставляется студенту в том случае, если материал изложен последовательно, логически правильно, представленного материала достаточно для формулирования выводов и рекомендаций. При этом студент в полной мере освоил и понимает представленные закономерности явлений и процессов, выводы недостаточно обоснованы.