

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой экономики
и менеджмента

 А.Н. Петрова

Протокол заседания кафедры
№ 01 « 29 » 08 2017 г.

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Учебная дисциплина «Экономика труда»

Образовательная программа 38.03.01 Экономика. Финансы и кредит

Йошкар-Ола
2017

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. – оценочные средства для текущего контроля; – оценочные средства для промежуточной аттестации.
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

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

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа
1	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	7/7
2	ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	5/3
3	ПК-2	способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	4/4
4	ПК-3	способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	1/1
5	ПК-6	способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	4/4

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

Этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Коды компетенций и планируемые результаты обучения	Оценочные средства	
		Наименование	Представление в ФОС
1	<p>ОК-3</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организацию труда и управление трудом в обществе; - производительность труда и управление повышением производительности; - организацию оплаты труда и тарификацию заработной платы; - сущность форм и систем оплаты труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять сущность и содержание комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами; - классифицировать и нормировать затраты рабочего времени; - рассчитывать коэффициенты выполнения норм; - управлять человеческими ресурсами организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами нормирования труда; - навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников 	<p>Реферат</p> <p>Устный опрос</p> <p>Практические задачи</p>	<p>Тематика рефератов</p> <p>Перечень вопросов для устного опроса</p> <p>Перечень практических задач</p>

2	ОПК-4	<p>организации;</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; - методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования; - особенности своей будущей профессии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять процессы управления в профессиональной деятельности; - работать с финансовыми и управленческими документами; - нести ответственность за принятые решения в профессиональной деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); - навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений. - навыками работы с нормативно-правовой документацией. 	<p>Реферат</p> <p>Устный опрос</p> <p>Практические задачи</p>	<p>Тематика рефератов</p> <p>Перечень вопросов для устного опроса</p> <p>Перечень практических задач</p>
---	-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

3	ПК-2	<p>Знать: -современные концепции, позволяющие объяснить изменения, происходящие в сфере труда; - типовые методики расчета показателей, характеризующих сферу труда и трудовых ресурсов на микро- и макроуровне;</p> <p>Уметь: - рассчитывать и анализировать типовые показатели, характеризующие сферу экономики труда на микро- и макроуровне; - проводить анализ социально-трудовых показателей предприятия (организации).</p> <p>Владеть: - навыками расчета и анализа показателей трудовых ресурсов предприятия; -навыками и методами анализа социально-трудовых показателей предприятия (организации).</p>	<p>Реферат Устный опрос Практические задачи</p>	<p>Тематика рефератов Перечень вопросов для устного опроса Перечень практических задач</p>
4	ПК-3	<p>Знать: способы расчета плановых и прогнозных показателей трудовых ресурсов организации (предприятия)</p> <p>Уметь: рассчитывать показатели, необходимы для планирования трудовых ресурсов и нормирования труда</p>	<p>Реферат Устный опрос Практические задачи</p>	<p>Тематика рефератов Перечень вопросов для устного опроса Перечень практических задач</p>

		<p>на предприятии. Владеть: навыками расчета показателей для целей планирования трудовых ресурсов и нормирования труда на предприятии.</p>		
5	ПК-6	<p>Знать: источники статистических данных о социально-экономических процессах и явлениях в трудовой сфере и способы их анализа и интерпретации. Уметь: находить, анализировать и интерпретировать статистические данные о явлениях и процессах в сфере труда. Владеть: навыками поиска, анализа, обработки и интерпретации статистических данных о социально-экономических процессах в сфере труда.</p>	<p>Реферат Устный опрос Практические задачи</p>	<p>Тематика рефератов Перечень вопросов для устного опроса Перечень практических задач</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Текущая аттестация по дисциплине "Экономика труда"

Студенты образовательной программы 38.03.01 Экономика. Финансы и кредит проходят текущую аттестацию в 6/7 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- реферат;
- устный опрос;
- практические задачи.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические основы экономики труда	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	реферат; устный опрос.
2.	Рынок труда	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	реферат; устный опрос.
3.	Производительность труда	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	устный опрос, практические задачи.
4.	Организация и нормирование труда	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	устный опрос
5.	Планирование труда на предприятии	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	устный опрос, практические задачи
6.	Анализ социально-трудовых показателей	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	устный опрос, практические задачи
7.	Организация оплаты и стимулирования труда	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	устный опрос, практические задачи
8.	Поощрительные системы оплаты труда	ОК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-6	устный опрос, практические задачи

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы экономики труда

1. Что вы можете сказать о понятиях "труд", "человеческий потенциал", "рабочая сила", "человеческие ресурсы"?
2. Каковы место и роль труда в обществе? Что писал А.С. Пушкин о богатстве нации?
3. Как вы можете охарактеризовать понятие и структуру интеллектуально-креативных ресурсов?
4. Что хотел сказать М. Горький, когда писал: "Мы должны выучиться понимать труд как творчество"?
5. Какова структура трудового потенциала общества?
6. Какие базовые модели экономической теории труда вы знаете?
7. Каким образом формирование и развитие экономики труда как науки связано с другими дисциплинами, изучающими труд?
8. Что такое система наук о труде?

9. Как взаимосвязаны понятие, структура и показатели трудового потенциала?
10. Что такое трудовой потенциал работника?
11. Какова структура трудового потенциала организации (предприятия)?
12. Чем характеризуется экономически активное (и неактивное) население?
13. Как измеряется структура трудовых ресурсов?
14. Каковы возрастные границы трудовых ресурсов? В чем заключаются проблемы их измерения?
15. Какими компетенциями должен владеть экономист по труду?
16. Каков предмет экономики труда?
17. В чем заключаются задачи экономики труда?
18. В чем состоят практические предпосылки развития экономики труда?
19. Как вы можете охарактеризовать понятие предпринимательского труда?
20. Каковы основные особенности методологии экономики труда?
21. В чем состоит последовательность процесса системного анализа (на примере анализа динамики производительности труда, заработной платы)?

Тема 2. Рынок труда

1. В чем заключается сущность рынка труда и каковы формы его проявления?
2. Какие вы знаете составляющие механизма рынка труда, которые определяют его емкость?
3. Из каких компонентов состоит структура и инфраструктура рынка труда?
4. Каково содержание понятий "внешний рынок труда", "внутренний рынок труда"? Какие модели рынка труда вы знаете? Дайте им характеристику.
5. Что означает сегментация рынка труда? Назовите критерии, по которым можно выделить сегменты рынка труда.
6. Что отражает спрос на рабочую силу и каким он может быть по виду?
7. Какие факторы формирования спроса на труд существуют на макро- и микроуровнях?
8. Что понимают под физическим и под экономическим рабочим местом? Что их принципиально отличает?
9. В чем суть воспроизводства физических рабочих мест?
10. Из каких предпосылок исходит простая модель предложения труда?
11. В чем сущность модели распределения времени?
12. Что называется эффектом масштаба и эффектом замещения в спросе на труд? Чем эти эффекты вызваны?
13. При каких условиях два фактора производства (два разных вида труда) являются полными заменителями либо полными дополнителями?
14. Что называется эффектом дохода и эффектом замещения в предложении труда?
15. В чем суть эффектов отчаявшегося и дополнительного работника?
16. Каковы причины возникновения внутрифирменного рынка труда, какие правила и ограничения на нем действуют, какие функции реализует?
17. Определите сущность и принципы занятости.
18. Какие виды занятости вы знаете? Каково содержание понятия "эффективная занятость"?
19. Что отражает структура занятости; в каком случае она эффективна?
20. Что понимается под реструктуризацией и реаллокацией занятости и как они влияют на рынок труда?
21. Раскройте сущность, причины и типы безработицы.
22. По каким критериям классифицируется безработица?
23. С помощью каких показателей изучаются масштабы безработицы?
24. Каковы социально-экономические последствия безработицы?
25. В чем состоит сущность простой модели поиска работы?

26. Охарактеризуйте сущность и виды информационной асимметрии на рынке труда.
27. В чем состоят задачи государственных, негосударственных и специализированных трудовых посредников на рынке труда?
28. Каково содержание заявительно-регистрационной технологии поиска работы?
29. В чем состоит сущность дискриминации на рынке труда, каковы причины ее порождающие?
30. Проанализируйте виды дискриминации на рынке труда по сфере действия.

Тема 3. Производительность труда

1. Что такое производительность труда и какое значение имеет ее рост для экономики страны и благосостояния населения?
2. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда?
3. Какие вам известны показатели производительности труда и методы их измерения?
4. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.
5. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение? Классификация резервов роста производительности труда.
6. Какие резервы относятся к текущим и перспективным?
7. Какие резервы роста производительности труда относятся к государственным, региональным, отраслевым?
8. Какие резервы роста производительности труда относятся к внутрипроизводственным и каково их значение?
9. Какие группы внутрипроизводственных резервов роста производительности труда вы знаете?
10. Изложите методику выявления внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.
11. Приведите классификацию факторов, воздействующих на производительность труда.
12. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике? Каковы последствия этого замедления?
13. Каким образом процесс управления производительностью труда увязывается с общим процессом управления? Как выглядит общий процесс управления, каковы его составные части? Какую роль играет управление производительностью труда в этом более общем процессе?
14. Каково значение роста производительности труда на уровне отдельной фирмы и в национальной экономике в целом? В чем проявляется повышение производительности труда?
15. Перечислите основные показатели производительности труда, укажите сферу их применения, достоинства и недостатки. В чем особенности общих, средних, предельных показателей?
16. Охарактеризуйте специфику основных групп методов измерения производительности: векторных, многофакторных, многокритериальных. Приведите примеры.
17. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влияния на выработку?
18. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?
19. Какие методы планирования повышения производительности труда вы знаете?
20. Каков порядок расчета плановых темпов повышения производительности труда?

Тема 4. Организация и нормирование труда

1. Какие виды трудоемкости входят в полную трудоемкость? Какие из них прямо, а какие косвенно учитываются в удельной трудоемкости?
2. Почему рост производительности труда влияет на снижение трудоемкости, хотя эти показатели и являются обратными по отношению друг к другу?
3. Расскажите о значении организации и нормирования труда для повышения эффективности производства.
4. Дайте определения понятиям "экономическое рабочее место" и "физическое рабочее место". Объясните разницу между ними. Создание каких рабочих мест ставится целью при проведении государственной политики занятости.
5. Объясните разницу между понятиями "норма времени" и "норма выработки".

Тема 5. Планирование труда на предприятии

1. Каким образом планируется потребность в человеческих ресурсах? При ответе на вопрос необходимо учесть особенности различных этапов деятельности предприятия.
2. Попробуйте классифицировать работников предприятия с точки зрения характеристик их трудового процесса.
3. Какие категории работников составляют наиболее высокую долю в общей численности персонала?
4. Каким образом показатель полезного фонда рабочего времени участвует в расчете численности работников?
5. Каковы основные проблемы при определении потребности предприятия в специалистах?
6. В чем состоит назначение штатного расписания предприятия и является ли оно обязательным документом оперативного управления?
7. Попробуйте разграничить внешние и внутренние факторы, влияющие на прибыльность предприятия. Определите место категории "производительность труда" в системе факторов, формирующих конкурентоспособность компании.
8. В каких условиях функционирования предприятия целесообразно реализовывать программу роста производительности труда по стратегии сдерживания, а в каких – по стратегии развития?
9. Сформулируйте критерий эффективности зарплатной политики. Какой из методов расчета фонда оплаты труда позволяет контролировать соблюдение этого критерия?
10. В чем состоит опасность применения остаточного метода формирования фонда оплаты труда? Назовите его недостатки и преимущества.
11. Опишите основные направления политики предприятия в области заработной платы исходя из различных методов формирования фонда оплаты труда.
12. Систематизируйте различные причины изменения численности работников и средней заработной платы. Дополните их своими примерами.
13. Уточните порядок анализа расходования фонда оплаты труда применительно к избранному вами предприятию.
14. Как соотносятся между собой затраты на оплату труда и фонд оплаты труда?
15. Зависит ли структура фонда оплаты труда работников от достигнутой производительности, эффективности труда?
16. Как связана динамика изменения фонда оплаты труда с динамикой основных экономических показателей деятельности предприятия?

Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей

1. Что понимается под анализом производительности труда?
2. Каковы методы анализа выполнения плана по росту производительности труда?
3. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влияния на выработку?

4. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?
5. Какие наиболее распространенные методы оценки социально-трудовых ресурсов вы знаете?
6. Какие показатели характеризуют динамику и темпы изменения производительности труда?
7. Каким образом показатели, характеризующие производительность труда, связаны с основными технико-экономическими показателями деятельности предприятия?
8. Как можно оценить степень использования рабочего времени отдельного работника, бригады, цеха, предприятия?
9. Для чего рассчитывается коэффициент выполнения норм? И каким образом этот показатель связан с определением вознаграждения работников и их производительностью?
10. Зависит ли уровень оплаты труда рабочих от степени нормирования их труда?
11. Какие категории работников составляют наиболее высокую долю в общей численности персонала?
12. Каким образом можно оценить профессионально-квалификационный состав работников предприятия?
13. Как связаны показатели изменения численности работников предприятия с состоянием локального рынка труда?
14. Зависит ли структура фонда оплаты труда работников от достигнутой производительности и эффективности труда?
15. Как связана динамика изменения фонда оплаты труда с динамикой основных экономических показателей деятельности предприятия?
16. Как рассчитывается среднесписочная численность работников? Какие работники не включаются в среднесписочную численность?

Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда

1. Что такое заработная плата работника? Из чего она состоит?
2. В чем состоит отличие понятия "заработная плата" от понятия "трудовое вознаграждение"?
3. Назовите основные функции заработной платы. В чем они заключаются?
4. Как работники и работодатели могут воздействовать на ставку заработной платы?
5. Какую роль играет государство в регулировании заработной платы?
6. Какие элементы входят в структуру дохода работника предприятия?
7. Что включает в себя организация оплаты труда на предприятии? Дайте краткую характеристику каждого составляющего элемента.
8. Какие системы оплаты труда вы знаете?
9. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы организации заработной платы.
10. Что такое повременная система оплаты труда? Какие виды повременных систем оплаты труда вы знаете? Назовите их достоинства и недостатки.
11. Что такое сдельная система оплаты труда? Какие виды сдельных систем оплаты труда вы знаете? Назовите их достоинства и недостатки.
12. Что такое бестарифная система оплаты труда? Назовите ее достоинства и недостатки, а также условия, необходимые для применения бестарифной системы оплаты труда.
13. Что такое аккордная система оплаты труда и как ее применяют?
14. Расскажите об оплате труда на комиссионной основе.

Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда

1. Дайте определение понятия "премия".

2. Что включают в себя премиальные системы, применяемые на российских предприятиях?
3. Для чего на предприятиях используются единовременные премии и вознаграждения?
4. Перечислите основные элементы премиальной системы и дайте их краткую характеристику.
5. Назовите основные условия функционирования премиальной системы.
6. Что включает в себя "принцип трехступенчатости", который используется при разработке положений о премировании?
7. Какие виды единовременных вознаграждений вы знаете? Дайте их краткую характеристику.
8. Что такое "система участия в прибыли"? Перечислите ограничения, которые возникают при применении на предприятии системы участия в прибыли.
9. Назовите основные системы участия в прибыли и дайте их сравнительную характеристику.
10. Расскажите о бонусах, "долевых схемах", опционах как специфических формах участия в прибыли. Назовите их основные плюсы и минусы.
11. Что включает в себя "социальный пакет"?
12. В чем заключается гибкость системы социальных льгот и выплат?
13. Какую систему премирования можно считать экономически эффективной?
14. Опишите процедуру качественной оценки эффективности премирования.
15. Расскажите о процедуре количественной оценки эффективности премирования.

Средство оценивания: устный опрос

Шкала оценивания:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

Темы рефератов по дисциплине

Тема 1. Теоретические основы экономики труда

1. Классическая теория труда (А. Смит, Д. Рикардо, Д.С. Милль).
2. Трудовая теория К. Маркса и ее влияние на развитие экономической науки.
3. Исследование проблем труда в работах Й. Шумпетера.
4. Кейнсианская теория и ее взгляд на проблемы трудовых отношений и рынка труда.

Тема 2. Рынок труда

1. Модели рынка труда и формирование российской модели рынка труда.
2. Статистика занятости и безработицы в России по видам деятельности (регионам).
3. Реакция российского рынка труда на макроэкономические шоки.
4. Территориальная мобильность рабочей силы и миграция населения в России.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста. Максимальная оценка – 20 баллов	актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с историческими источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов	круг, полнота использования исторических источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества исторических

	источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов
5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

Практические задачи и кейсы

Тема 3. Производительность труда ЗАДАЧИ

1. Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:

- плановая численность работающих – 500 чел.;
- фактическая численность работающих – 540 чел.;
- плановый годовой объем выпуска продукции – 2 000 тыс. ед.;
- фактический годовой выпуск продукции – 2 300 тыс. ед.

Необходимо:

а) определить изменение фактической выработки на одного работающего;

б) оценить, как повлияли на выработку изменение объема продукции и численности работающих.

2. Бригада слесарей-ремонтников в составе 8 чел. За 21 рабочий день июля отремонтировала 40 узлов. В августе за 23 рабочих дня бригадой в том же составе отремонтировано 45 узлов.

Необходимо:

а) определить процент роста производительности труда одного рабочего;

б) определить индекс суточной производительности труда в целом по бригаде;

в) определить абсолютный прирост продукции.

3. Проанализируйте изменение производительности труда при исчислении ее разными методами. Исходные данные представлены в таблице:

Продукция	Объем производства, тыс. шт.		Среднесп. численность работников, чел.		Цена единицы продукции, руб.	Нормативная трудоемкость продукции, нормо-ч.
	базисный	отчетный	базисный	отчетный		
А	600	590	40	36	120	90
Б	1500	1650	100	107	430	80
В	850	900	215	205	700	115
Итого	2950	3140	355	348		

Необходимо определить:

а) выработку продукции в натуральном, стоимостном и трудовом выражении в отчетном и базисном периодах по каждому изделию и в целом по предприятию;

б) темпы роста по всем показателям;

в) проанализировать полученные данные, объяснить причины расхождений и сделать выводы.

Тема 5. Планирование труда на предприятии

ЗАДАЧИ

1. В перспективном плане развития предприятия предполагается повысить выпуск продукции на 50% за предстоящие пять лет, при этом 90% прироста необходимо обеспечить за счет повышения производительности труда. На предприятии работает 1500 чел.

Необходимо определить:

- на сколько процентов должна повыситься производительность труда;
- на сколько человек можно увеличить численность персонала.

2. В вагонном депо в соответствии с комплексным планом совершенствования организации труда были осуществлены мероприятия по улучшению условий труда. В результате потери рабочего времени по болезни сократились с 6,1 до 3,9 %. Рассчитать условное высвобождение численности рабочих и прирост производительности труда, полученные после внедрения мероприятий. Численность рабочих на предприятии 560 чел., годовой объем выпуска продукции 57 000 тыс. р.

3. Каждый продавец магазина (37 чел.) затрачивает на фасовку товара 42 мин, на текущую уборку рабочего места – 34 мин в смену. Определить, насколько целесообразно содержать вспомогательных рабочих по фасовке товара и уборщиц, если оперативное время одного вспомогательного рабочего в среднем составляет 455 мин в смену. Как повысится производительность труда продавцов при освобождении их от вспомогательных операций.

Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей

ЗАДАЧИ

1. Среднее количество работавших в основных цехах предприятия в последний месяц представлено в таблице:

Цех	Численность рабочих			
	всего	в том числе по сменам:		
		первая	вторая	третья
А	200	160	30	10
В	120	30	70	20
С	90	50	30	10

Месяц состоял из 31 календарного дня, в числе которых 20 рабочих дней и 10 выходных. Рассчитайте коэффициент сменности, определите степень использования сменного режима и сделайте выводы.

2. Динамика работы промышленного предприятия характеризуется следующей таблицей:

Показатель	Базисный год	Отчетный год
1. Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. руб.	3 800	3 990
2. Среднесписочная численность работников, чел.	580	582
3. Удельный вес рабочих в общей численности ППП, %	82,4	82,0
4. Отработано одним рабочим:		
а) тыс. чел.-дней	117,0	114,6
б) тыс. чел.-часов	908,6	882,4

Необходимо:

- оценить динамику среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки;
- показать взаимосвязь рассчитанных показателей;
- рассчитать факторные индексы, показать их взаимосвязь.

Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда

1. На сборку узла установлено по нормам 5 нормо-ч по V разряду, 6 нормо-ч по VI разряду и 3 нормо-ч по VII разряду. В течение месяца бригада собрала 60 узлов. Часовая тарифная ставка рабочего I разряда составляет 21,6 р. Тарифные коэффициенты: V

разряда – 1,94; VI разряда – 2,1 и VII разряда – 2,36. Определить сдельную бригадную расценку и общий сдельный заработок бригады.

2. Определить заработную плату рабочего, оплачиваемого по простой повременной системе, если его месячный оклад 17 000 руб. В месяц по графику он должен был отработать 22 смены по 8 ч, а отработал 18 смен по 8 ч.

3. Служащему с 1 сентября повысили оклад с 25 000 до 28 000 руб. С января по ноябрь он отработал полностью, а в декабре провел в отпуске 7 календарных дней, из которых 5 дней рабочих. Общая длительность рабочего времени в декабре – 21 день. Определите заработную плату служащего (за проработанное время и сумму отпускных) за ноябрь, если всего в году 14 нерабочих праздничных дней, а год не является високосным.

Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда

1. Определить заработок рабочего по повременно-премиальной системе, если его месячный оклад 18 000 руб., по графику рабочий должен был отработать за месяц 184 ч, им отработано 168 ч. Месячный план рабочий выполнил на 115%. Премиальное положение предусматривает выплату премии за выполнение плана в размере 20% при условии сдачи продукции без брака на 90%, и за каждый процент сдачи продукции без брака свыше 90% объема начисляется 2% премии. Рабочий сдал 98% продукции без брака.

2. Установлена норма времени на единицу изделия 12 мин по VI разряду. Месячная норма часов работы равна 176 ч. Рабочий в течение месяца изготовил и сдал в ОТК 900 деталей. Часовая тарифная ставка рабочего I разряда составляет 21,6 р. Рабочим данного участка, при условии выполнения ими норм выработки, выплачивается премия в размере 15 % месячного сдельного заработка и 2 % месячного заработка за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции, но не более 40 % в месяц. Тарифный коэффициент VI разряда – 2,1. Определить месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

3. Рассчитать месячный заработок рабочего VII разряда по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени – 0,8 нормо-ч, часовая тарифная ставка рабочего I разряда составляет 21,6 р., сдано за месяц 242 изделия, за выполнение норм выработки предусматривается премия в размере 7,5 % сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 2 % сдельного заработка. Отработано 25 рабочих смен по 7 ч. Тарифный коэффициент VII разряда – 2,36.

Средство оценивания: кейс-задачи

Шкала оценивания:

Кейс-задача оценивается по 5-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если задача правильно решена, приведена подробная аргументация своего решения, показано хорошее знание теоретических аспектов решения кейса.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если задача правильно решена, приведена достаточная аргументация своего решение, показано определённое знание теоретических аспектов решения кейса.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача частично правильно решена, недостаточная аргументация своего решение, не прослеживается знание теоретических аспектов решения кейсов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача неправильно решена, отсутствуют необходимые знания теоретических аспектов решения кейса.

Промежуточная аттестация по дисциплине "Экономика труда"

Студенты образовательной программы 38.03.01 Экономика. Финансы и кредит проходят промежуточную аттестацию в форме зачета по дисциплине "Экономика труда" в 6/7 семестре.

Зачет является не только проверкой знаний, приобретенных студентом во время его обучения, и проверкой умения их использовать, но и важным звеном во всей цепи обучения студента, составляя существенную часть учебного и воспитательного процесса. В конце изучения предмета студент должен показать свои умения и навыки, которыми он овладел в процессе изучения дисциплины.

При проведении зачета по дисциплине «Экономика труда» может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура зачета по дисциплине «Экономика труда»

1. устный ответ на вопросы

Студенту на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 25 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

3. выполнение практических заданий

Практических задания выполняются в течение 30 минут. Бланки с задачами готовит и выдает преподаватель.

Устный ответ студента на зачете должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспектах, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики, а также из личного опыта работы;
- осведомленность в важнейших современных проблемах экономики труда, знание классической и современной литературы.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- Владение профессиональной терминологией;
- Последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов

	Устный ответ	Практическое задание	Тестовые задания
<i>зачтено</i>	знание учебного материала в пределах программы; логическое, последовательное изложение вопроса; определение своей позиции в раскрытии различных подходов к рассматриваемой проблеме;	свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный анализ ситуации.	50-100 % правильно выполненных заданий
<i>не зачтено</i>	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, принципиальные ошибки в изложении материала	допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл; студент не может применять знания для решения практического задания.	До 50 % правильно выполненных заданий

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
отлично	высокий	студент, овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	студент овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	студент овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенции не сформированы	студент не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно»

Отметка за зачет по предмету выставляется с учетом полученных отметок в соответствии с правилами математического округления.

Рекомендации по проведению зачета

1. Студенты должны быть заранее ознакомлены с требованиями к зачету, критериями оценивания. По итогам зачета студент должен обязательно четко понять, почему он получил именно ту отметку (зачтено/не зачтено), которая была ему поставлена за его ответ, а не другую.

2. Необходимо выяснить на зачете, формально или нет владеет студент знаниями по данному предмету. Вопросы при ответе по билету помогут выяснить степень понимания студентом материала, знание им связей излагаемого вопроса с другими изучавшимися им понятиями, а практические задания – умения применять знания на практике.

3. На зачете следует выяснить, как студент знает программный материал, как он им овладел к моменту зачета, как он продумал его в процессе обучения и подготовки к зачету.

3. При устном опросе целесообразно начинать с легких, простых вопросов, ответы на которые помогут подготовить студента к спокойному размышлению над дальнейшими более трудными вопросами и практическими заданиями.

4. Тестирование по дисциплине проводится либо в компьютерном классе, либо в аудитории на бланке с тестовыми заданиями.

Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с оценочной шкалой, приведённой в пункте 3.

5. Выполнение практических заданий осуществляется в учебной аудитории. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с оценочной шкалой, приведённой в пункте 3.

Перечень вопросов к зачету

1. Труд как процесс и как ресурс. Качественная и количественная сторона труда.
2. Рабочая сила и трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы и человеческий капитал.
3. Предмет и система наук о труде.
4. Этапы развития экономики труда как науки.
5. Рынок труда, его структура и инфраструктура.
6. Теории рынка труда.
7. Классификация видов и сегментов рынка труда.
8. Модели рынка труда.
9. Структура спроса на рабочую силу и его формирование.
10. Предложение рабочей силы: формирование и модели.
11. Мобильность рабочей силы и влияющие на нее факторы.
12. Внутренний рынок труда: особенности и причины формирования.
13. Занятость: понятие, принципы и цели.
14. Виды и организационные формы занятости.
15. Безработица: понятие, сущность и классификация.
16. Статистические показатели измерения безработицы.
17. Дискриминация на рынке труда.
18. Производительность труда как продуктивность и как эффективность.
19. Производительность в узком и широком смысле.
20. Выработка и трудоемкость. Методы определения выработки.
21. Система стоимостных показателей выпуска продукции.
22. Методы измерения производительности.
23. Факторы роста производительности труда.
24. Резервы роста производительности труда и их оценка.
25. Разделение и кооперация труда.
26. Рабочие места, их классификация и учет.
27. Нормирование труда, виды норм и методы их установления.
28. Изучение затрат рабочего времени и обработка наблюдений.
29. Бюджет времени занятого населения и рабочий день.
30. Баланс рабочего времени и фонд рабочего времени.
31. Подходы к определению численности работников.
32. Фонд заработной платы и средства на содержание персонала.
33. Методы формирования фонда заработной платы.
34. Анализ расходования средств на оплату труда персонала.
35. Анализ уровня и динамики производительности труда.

36. Анализ изменения производительности труда по технико-экономическим факторам.
37. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
38. Анализ численности и состава работников.
39. Анализ движения кадров.
40. Заработная плата: экономическая природа, сущность и функции.
41. Структура и организация оплаты труда работников предприятия.
42. Формы и системы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда.
43. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
44. Бестарифная система оплаты труда.
45. Регулирование уровня оплаты труда в современной экономике.
46. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность и виды.
47. Разработка положения о премировании работников и его элементы.
48. Системы участия в прибыли как форма поощрения работников.
49. Компенсационные выплаты работникам.
50. Экономическая эффективность систем премирования.

Примерные тестовые задания по дисциплине "Экономика труда"

0 вариант

1. Выберите, какая сторона труда определяется состоянием здоровья и физической дееспособностью человека, а также уровнем его образования и квалификационной подготовки:

- а) количественная сторона труда
- б) качественная сторона труда**
- в) ресурсная сторона труда
- г) творческая сторона труда

2. Формирование человеческого потенциала:

- а) совпадает со временем профессионального обучения
- б) совпадает с периодом воспитания и получения образования
- в) происходит не у каждого человека
- г) происходит всю жизнь**

3. Определите, какая из перечисленных наук о труде исследует научно-методические приемы и методы установления затрат труда, его результатов, соотношения между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования:

- а) экономика труда
- б) физиология труда
- в) нормирование труда**
- г) психология труда

4. Выберите, кто из перечисленных экономистов создал основы трудовой теории стоимости, поставив труд в центр экономики, а также обосновал, что источником всякого богатства является труд. Именно этот экономист утверждал, что "труд является единственным всеобщим (и единственно точным) мерилем стоимости":

- а) Адам Смит**
- б) Давид Рикардо
- в) Жан Батист Сей
- г) Карл Генрих Маркс

5. Граждане, включающиеся на условиях найма в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы собственнику средств производства или организатору производства – это:

- а) **наемные работники**
- б) работодатели
- в) самозанятые
- г) все ответы верны

6. К особенностям рынка труда, связанным со спецификой воспроизводства рабочей силы следует отнести:

- а) **неотделимость права собственности на товар от его владельца**
- б) **длительное взаимодействие продавца и покупателя**
- в) стандартизированность (гомогенность) сделок найма
- г) отсутствие неденежных отношений найма

7. Выберите из перечисленного характеристики американской модели рынка труда:

- а) **поддержание конкуренции на рынке труда**
- б) ориентация на "закрытый" внутренний рынок труда
- в) профессиональная подготовка и повышение квалификации на внутрифирменном уровне
- г) **недопущение высокой степени централизации экономики и рынка труда**

8. Безработица, которая вызвана естественным (нормальным) стремлением человека искать более выгодные и интересные сферы приложения своей рабочей силы – это:

- а) структурная безработица
- б) технологическая безработица
- в) **фрикционная безработица**
- г) циклическая безработица

9. Ситуация, при которой ту или иную группу трудоспособного населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют – это:

- а) **дискриминация при найме на работу**
- б) дискриминация в доступе к профессиям (должностям)
- в) дискриминация при оплате труда
- г) дискриминация при получении образования

10. Показатель "уровень безработицы" (УБ) рассчитывается как отношение количества безработных к:

- а) численности занятых
- б) **численности экономически активного населения**
- в) численности всего населения страны
- г) численности экономически неактивного населения

11. Соотношение измеренного тем или иным способом количества продукции, произведенной системой (предприятием, фирмой, отраслью и т.п.), и потребовавшихся для этого затрат ресурса труда, измеренных в человеко-часах, человеко-днях, среднегодовой численности – это:

- а) эффективность использования труда
- б) трудоемкость выпуска продукции
- в) **продуктивность трудовой деятельности**

г) все ответы верны

12. Выберите, какой из перечисленных методов определения выработки заключается в том, что выработка продукции определяется путем деления объема валовой продукции, выраженной в неизменных оптовых ценах предприятия, на число работников или количество затраченного рабочего времени:

- а) натуральный
- б) стоимостной**
- в) трудовой
- г) такого метода не существует

13. При трудовом методе определения выработки объем продукции выражается в:

- а) физических мерах (штуках, тоннах, метрах и т.д.)
- б) неизменных оптовых ценах
- в) затратах труда (человеко-часах, человеко-днях и т.д.)**
- г) все варианты верны

14. Материально-технические факторы производительности труда могут быть связаны с:

- а) модернизацией оборудования**
- б) внедрением и развитием автоматизированных систем управления производством (АСУП)
- в) улучшением материальной, технической и кадровой подготовки производства
- г) использованием новых видов сырья и материалов

15. Определите, какие факторы производительности труда включают повышение уровня тарифной ставки, совершенствование системы оплаты труда, совершенствование системы поощрений и др.:

- а) материально-технические
- б) организационно-экономические
- в) социально-психологические
- г) материально-стимулирующие**

16. Технологическое разделение труда – это:

- а) обособление отдельных видов труда внутри предприятия между его структурными подразделениями
- б) выделение стадий производственного процесса, видов работ и т.д.**
- в) выделение отдельных категорий работников в зависимости от выполняемых ими производственных функций
- г) нет верного ответа

17. В соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, к категории "рабочие" относятся:

- а) работники, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей**
- б) работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений
- в) работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами
- г) работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и другие функции

18. Пространственная зона, предназначенная для выполнения работ (оказания услуг) одним работником в одну смену и оснащенная в этих целях соответствующим набором средств труда – это:

- а) **физическое рабочее место**
- б) экономическое рабочее место
- в) служебное место
- г) фактические рабочее место

19. Определите, какой метод установления норм предполагает расчленение операции на составные элементы, исследование факторов, изучение возможностей оборудования, рациональной организации рабочего места, приемов и методов труда и др.:

- а) суммарный
- б) **аналитический**
- в) маржинальный
- г) затратный

20. Изучение затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся элементов операции – это:

- а) **хронометраж**
- б) фотография рабочего времени
- в) нормирование
- г) все ответы верны

21. Обязательным условием долгосрочной сбалансированной экономической политики предприятия является:

- а) опережение темпов роста средней заработной платы по сравнению с темпами роста производительности
- б) опережение темпов роста себестоимости по сравнению с темпами роста выручки
- в) опережение темпов роста прочих расходов по сравнению с темпами роста прочих доходов
- г) **опережение темпов роста производительности по сравнению с темпами роста средней заработной платы**

22. Определите, что из перечисленного связано с выполнением работ, не соответствующих функциям данного работника, исправлением брака, устранением неисправности инструмента или оборудования:

- а) простои
- б) невыходы на работу
- в) **непроизводительные затраты рабочего времени**
- г) нет верного ответа

23. Определите, какой показатель рассчитывается как отношение числа человеко-часов (человеко-дней), отработанных во всех сменах, к их числу в наиболее заполненной смене:

- а) коэффициент многосменного обслуживания
- б) коэффициент многостаночного обслуживания
- в) **коэффициент сменности**
- г) коэффициент оборота по сменам

24. Определите, какая численность определяется путем деления суммы списочного числа за все календарные дни месяца (в том числе праздничные и выходные) на число календарных дней месяца:

- а) **среднесписочная**
- б) средняявочная
- в) среднемесячная
- г) списочная

25. Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производственных функций работника в экономическом анализе – это:

- а) миграция населения
- б) **движение кадров**
- в) мобильность труда
- г) все ответы верны

26. Определите, какой коэффициент устанавливается делением числа работников, выбывших по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины и другим причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, на среднесписочное число работников за тот же период:

- а) коэффициент оборота по приему (коэффициент приема)
- б) коэффициент оборота по выбытию (коэффициент выбытия)
- в) коэффициент постоянства (стабильности) кадров
- г) **коэффициент текучести кадров**

27. По способу измерения количества труда системы оплаты классифицируются на:

- а) **сдельные, повременные и аккордные**
- б) коллективные и индивидуальные
- в) однофакторные и многофакторные
- г) такой классификации не существует

28. Обобщенная количественная оценка трудового вклада каждого рабочего бригады в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы – это:

- а) коэффициент приработка (КП)
- б) **коэффициент трудового участия (КТУ)**
- в) условный тарифный коэффициент (УТК)
- г) такого показателя не существует

29. Вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда – это:

- а) **премия**
- б) доплата
- в) компенсация
- г) индексация

30. Конкретной формой выражения премиальной системы является:

- а) Положение об оплате труда
- б) Положение об организационной структуре
- в) **Положение о премировании**
- г) Приказ о приеме на работу

Примерные практические задания к зачету

1. В перспективном плане развития предприятия предполагается повысить выпуск продукции на 40% за предстоящие пять лет, при этом 85% прироста необходимо

обеспечить за счет повышения производительности труда. На предприятии работает 1800 чел.

Необходимо определить:

- а) на сколько процентов должна повыситься производительность труда;
- б) на сколько человек можно увеличить численность персонала.

2. Среднее количество работавших в основных цехах предприятия в последний месяц представлено в таблице:

Цех	Численность рабочих			
	всего	в том числе по сменам:		
		первая	вторая	третья
1	190	140	30	20
2	115	45	40	30
3	79	20	19	40

Месяц состоял из 30 календарных дней, в числе которых 20 рабочих дней и 10 выходных. Рассчитайте коэффициент сменности, определите степень использования сменного режима и сделайте выводы.

3. Определить заработную плату рабочего, оплачиваемого по простой повременной системе, если его месячный оклад 25 500 руб. В месяц по графику он должен был отработать 22 смены по 6 ч, а отработал 19 смен по 6 ч.

4. Определить заработок рабочего по повременно-премиальной системе, если его месячный оклад 28 000 руб., по графику рабочий должен был отработать за месяц 184 ч, им отработано 168 ч. Месячный план рабочий выполнил на 123%. Премиальное положение предусматривает выплату премии за выполнение плана в размере 15% при условии сдачи продукции без брака на 95%, и за каждый процент сдачи продукции без брака свыше 95% объема начисляется 1,5% премии. Рабочий сдал 99% продукции без брака.

5. Бригада ремонтников в составе 6 чел. За 20 рабочих дней месяца отремонтировала 25 агрегатов. В следующем месяце за 21 рабочий день бригадой в том же составе отремонтировано 29 узлов.

Необходимо:

- а) определить процент роста производительности труда одного рабочего;
- б) определить индекс суточной производительности труда в целом по бригаде;
- в) определить изменение фактической трудоемкости ремонтных работ.

6. Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:

- плановая численность работающих – 1500 чел.;
- фактическая численность работающих – 1595 чел.;
- плановый годовой объем выпуска продукции – 20 000 тыс. ед.;
- фактический годовой выпуск продукции – 23 200 тыс. ед.

Необходимо:

- а) определить изменение фактической выработки на одного работающего;
- б) оценить, как повлияли на выработку изменение объема продукции и численности работающих.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Средство оценивания: доклад МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины являлся контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний студента. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у испытуемого студента. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены, контрольные работы, опросы студентов и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и по-прежнему наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому студенту при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности

предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.