



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
ЭКОНОМИКА ТРУДА

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Программа магистратуры
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмент

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>ПК-1: Способность разрабатывать философию и концепцию системы управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с целями и задачами организации</p>	<p>Экономика труда</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, категории, инструменты и показатели экономики труда; - основные показатели, характеризующие сферу труда и занятости; - взаимосвязь показателей в сфере труда и занятости с другими экономическими показателями на макро- и микроуровне; - способы нахождения и принятия управленческих решений в области стратегического управления персоналом. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современные методы сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости; - находить и принимать управленческие решения в области стратегического управления персоналом <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости; - навыками выявления проблемы экономического характера в стратегическом управлении персоналом организации; -навыками находить и принимать управленческие решения в области стратегического управления персоналом

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- типовые задания по курсовой работе;

- экзаменационные задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				поставленной задачи
4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

1.4 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено/ не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» - менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» - от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» - от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» - от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено/ не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПК-1: Способность разрабатывать философию и концепцию системы управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с целями и задачами организации

Тестовые задания открытого типа:

1. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает _____ путь

Ответ: экстенсивный

2. Норма выработки - это:

Ответ: количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего

3. Основными показателями издержек на содержание персонала являются:

Ответ: бюджет предприятия

4. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является _____

Ответ: комплексная оценка качества работы

5. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это _____

Ответ: производительность труда

6. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется _____

Ответ: пассивная

7. Совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства – это _____

Ответ: профессия

8. Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это _____ состав

Ответ: явочный

9. Трудоемкость, устанавливаемая на основе действующих норм труда: норм времени, норм выработки, времени обслуживания, численности составляет _____ трудоемкость

Ответ: нормативная

10. Установление меры затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных операций (изготовление единиц продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях – это _____

Ответ: нормирование труда

11. Какая система заработной платы является наиболее эффективной на тех видах работ, где у работников нет возможности влиять на увеличение объема деятельности:

Ответ: повременная

12. Необходимое количество работников с учетом числа рабочих мест и нормы времени их работы – это- _____ численность

Ответ: явочная

13. Нижнюю границу цены рабочей силы характеризует:

Ответ: минимальная заработная плата

14. Оптимальная величина коэффициента текучести кадров, по данным специальных исследований, составляет _____

Ответ: 5-7%

15. Организацию процесса приспособления средств труда к особенностям, возможностям и пределам человеческого организма изучает:

Ответ: эргономика

16. Основным источником возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы являются затраты _____

Ответ: работодателей

17. При _____ форме оплаты труда используются стабильные расценки за выполненный объем работ в пределах трудовой нормы, и повышенные – за объем работ, превышающий норму выработки

Ответ: сдельно-прогрессивной

18. При помощи _____ анализа изучают показатели, оказавшие непосредственное влияние на изменение производительности труда

Ответ: факторного

19. Показатель «тяжесть травматизма» измеряется в _____

Ответ: днях

20. Тарифная ставка характеризует оплату за _____

Ответ: час

21. Группа работников, объединенных общей целью деятельности предприятия и выполняющих соответствующие виды трудовой деятельности – это трудовой _____

Ответ: коллектив

22. Основными элементами организации труда являются

Ответ: мотивация и нормирование труда

23. Резервы роста производительности труда - факторы _____

Ответ: научно-технического прогресса

Тестовые задания закрытого типа:

24. Затраты времени, включаемые в норму времени:

1. оперативное и подготовительное время
- 2. операционное, подготовительное и заключительное время**
3. подготовительное и заключительное время
4. оперативное, подготовительное время и перерывы

25. Существует следующие основные формы заработной платы:

1. **повременная**
2. **сдельная**
3. аккордная
4. бригадная

26. Исходными данными для планирования фонда заработной платы являются:

1. производственная программа в натуральном выражении;
2. **состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;**
3. **применяемые формы и системы оплаты труда;**
4. среднесписочный состав сотрудников

26. Оценка кадрового потенциала предполагает:

1. **определение возможности работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;**
2. **оценку степени соответствия потенциала работника (кадрового потенциала работника) требованиям рабочего места.**
3. оценку движения рабочей силы
4. оценку эффективности использования фонда заработной платы

27. Определить последовательность этапов анализа производительности труда:

- А. разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;
- Б. установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;
- В. установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;
- Г. выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период.
- Д. оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;
- Е. определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения на увеличение / снижение прибыли;
- Ж. выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;

Ответ: В, Е, Б, Ж, Д, А, Г

28. Привести в соответствие систему норм труда (список 1) и их характеристики (список 2)

Список 1: система норм труда	Список 2: характеристика
1. Норма времени	А. определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником, их группой или бригадой (звенем) за данный отрезок времени (час, смену)
2. Норма выработки	Б. определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или их группой.
3. Норма обслуживания	В. определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции).
4. Норма численности	Г. определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы.
	Д. определяет потребность в обучении персонала

Ответ: 1 –В, 2 - А, 3 – Б, 4-Г

29. К дополнительным расходам на рабочую силу относят:

1. заработная плата штатных работников
- 2. страховые взносы**
3. заработная плата внешних совместителей
- 4. обучение и повышение квалификации**

30. В себестоимость включаются следующие затраты на персонал:

- 1. расходы на оплату труда основного производственного персонала за фактически выполненную работу**
- 2. затраты на обеспечение санитарно-гигиенических требований и техники безопасности;**
3. оплата дополнительных отпусков

4. материальная помощь, беспроцентные ссуды, выдаваемые на улучшение жилищных условий

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ

Основная цель курсовой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков разработки практических рекомендаций в условиях большей, чем на практических занятиях, самостоятельности. Оценка курсовой работы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения магистрантом выбранной темы, наличия и сущности допущенных ошибок.

«Отлично» - ставится, если в курсовой работе присутствуют элементы научного творчества, используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, делается самостоятельный его анализ на основе знаний по данной теме, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика; студент правильно и уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Хорошо» - ставится, если в работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, полно и всесторонне освещены вопросы темы, делаются самостоятельные выводы, но нет должной степени творчества; студент в целом правильно, но не всегда уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Удовлетворительно» - ставится, если в курсовой работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, недостаточно полно освещены вопросы темы, отсутствуют самостоятельные выводы; студент не всегда может дать объяснения выводам, правильно отвечает не на все вопросы рецензента;

«Неудовлетворительно» - ставится, если в работе используется устаревший теоретический и статистический материал, недостаточно полно освещены вопросы темы, выводы отсутствуют либо не верны; студент не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснение выводам и положениям данной работы, не может ответить на вопросы рецензента.

Варианты тем курсовых работ с примерами их возможных структур, рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Примеры типовых тем курсовых работ:

1. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
2. Планирование и анализ численности и структуры трудовых ресурсов предприятия.
3. Анализ системы формирования средств на оплату труда работников предприятия.
4. Анализ использования фонда оплаты труда работников предприятия.
5. Совершенствование системы планирования и анализа производительности труда на предприятии.
6. Анализ и планирование состава и структуры дохода работников предприятия различных категорий.
7. Анализ показателей интенсивности труда работников предприятия.
8. Трудовые ресурсы как основа инновационного развития предприятия.
9. Оценка степени взаимосвязи отдельных показателей стратегии управления трудовыми ресурсами на предприятии.
10. Анализ эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии.

Примерные варианты планов курсовых работ

Вариант 1

Тема: Анализ эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии (на примере ООО "Мягкие игрушки"):

Введение

1 Теоретические основы системы материального стимулирования и социальных льгот на предприятии

1.1 Сущность систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии

1.2 Принципы создания систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии

1.3 Показатели оценки эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии

2 Оценка эффективности действующих систем материального стимулирования и социальных льгот в ООО "Мягкие игрушки"

2.1 Общая характеристика предприятия

2.2 Анализ персонала ООО Мягкие игрушки

2.3 Анализ системы материального стимулирования и социальных льгот в ООО Мягкие игрушки

3 Совершенствование системы материального стимулирования и социальных льгот в ООО "Мягкие игрушки"

3.1 Мероприятия по совершенствованию системы материального стимулирования и социальных льгот на предприятии

3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Вариант 2

Тема: Анализ использования фонда оплаты труда работников предприятия.

Введение

1. Теоретические аспекты анализа фонда оплаты труда

1.1 Сущность и значение заработной платы

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда

1.3. Сущность анализа использования фонда оплаты труда

2. Анализ использования фонда заработной платы ООО «ДентаПрестиж»

2.1 Общая характеристика предприятия

2.2 Анализ динамики и структуры фонда заработной платы

2.3 Анализ эффективности использования фонда заработной платы

3. Повышение эффективности использования фонда заработной платы

3.1 Совершенствование учета, анализа и управления оплатой труда

3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Дополнительные рекомендации по выполнению курсовой работы на примере темы: «Анализ эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии».

Методические указания по выполнению первого (теоретического) раздела курсовой работы

Название 1 раздела «Теоретические основы системы материального стимулирования и социальных льгот на предприятии». Название подраздела 1.1 для данной темы – "Сущность системы материального стимулирования и социальных льгот на предприятии".

Особенностью первого раздела курсовой работы является то, что он разрабатывается на основе обобщенного подхода непосредственно предмета оценки в рамках выбранной темы курсовой работы. При подготовке всех разделов курсовой работы необходимо придерживаться научного стиля изложения материала, что подразумевает обдуманность и обоснованность высказываний; точный отбор и экономное использование языковых средств; преобладание нормированной речи. Научный стиль изложения курсовой работы имеет ряд особенностей: 1) точность и краткость формулировок; 2) наличие логических причинно-следственных связей; 3) обзорный характер и объективность описаний; 4) использование специализированной терминологии.

Для успешного выполнения не только данного подраздела, но и всей курсовой работы в целом, необходимым является обоснованное определение понятия "экономика труда". Для этого следует всесторонне изучить подходы к определению данного понятия в литературе. При этом необходимо знать, что понятие – это опосредованное и обобщенное знание о предмете, раскрывающее его существенные объективные связи и отношения.

Название подраздела 1.2 для данной темы – Принципы создания систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии.

Для успешного выполнения данного подраздела необходимым является всестороннее изучение всех существующих подходов и принципов создания систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии

Данный раздел строится не на простом перечислении цитат каждого автора, а на анализе с оценкой студентом теоретического материала. Обозначая позиции разных авторов, не следует увлекаться обильным цитированием. Лучше излагать идеи и позиции разных авторов своими словами, лишь сославшись на их работы.

Название подраздела 1.3 для данной темы – Показатели оценки эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии.

Особенностью данного подраздела курсовой работы является четкое представление подходов и показателей оценки эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии. Необходимо описать детально каждый подход, в частности: суть; показатели, формулы и их интерпретацию.

Методические указания по выполнению второго (аналитического) раздела курсовой работы

Название второго раздела в рамках данной темы: Оценка эффективности действующих систем материального стимулирования и социальных льгот в ООО «Мягкие игрушки»

Основное содержание раздела – характеристика предприятия, оценка кадрового состава, исследование и анализ эффективности функционирующей системы управления персоналом предприятия.

Важно применять комплексный системный подход к раскрытию темы работы, который заключается в том, что предмет исследования рассматривается под различными углами зрения - с позиций теоретической базы и практических наработок, условий его реализации на объекте исследования, изучения степени эффективности и возможности применения на предприятии - в тесной взаимоувязке и единой логике изложения.

Название подраздела 2.1 для данной темы – "Общая характеристика предприятия".

Структура данного подраздела для всех вариантов тем является примерно одинаковой и, с учетом специфических особенностей каждой конкретной организации, выполняется по следующему алгоритму. Начать изложение данного подраздела рекомендуется с характеристики организационно-правовой формы предприятия, краткой исторической справки, основных видов деятельности, схемы организационной структуры предприятия, пояснить место и роль службы управления персоналом (отдела кадров), раскрыть тип кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая). Также необходимо провести анализ кадровой службы по следующей схеме:

- численность и квалификационный уровень кадровой службы;
- оптимальность структуры кадровой службы;
- ответственность и полномочия;
- документационное обеспечение и др.

В подразделе 2.1 целесообразно представить основные показатели деятельности предприятия в динамике (обязательно за три последних отчетных периода).

Таблица 1 - Экономические показатели деятельности ООО "Мягкие игрушки"

Показатели	2021	2022	2023	Абсолютное изменение	
				21-22	22-23
Выручка, тыс. руб.					
Себестоимость, тыс. руб.					
Чистая прибыль, тыс. руб.					

Численность персонала, чел					
Производительность труда, тыс.руб./чел.					
Рентабельность продаж, %					

Набор показателей выбирается студентом самостоятельно, исходя из имеющейся информационной обеспеченности. Следует учесть, что для характеристики предприятия достаточно порядка 5-7 показателей. Цель представления показателей – показать объемы деятельности предприятия, его положение на рынке и в целом эффективность деятельности предприятия.

Рекомендации для подраздела 2.2.

Название подраздела 2.2 для данной темы – "Анализ персонала предприятия".

В данном подразделе всем студентам вне зависимости от темы необходимо представить:

- динамику и структуру персонала по основным признакам структурирования персонала (по категориям; по полу, по возрасту, по стажу, по гендерному признаку, по уровню образования, по уровню укомплектованности);

При этом необходимо иметь в виду, что:

- Половозрастная структура персонала организации — это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

- Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более.

- Структура персонала по уровню образования (общему и специальному) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки: бакалавр, полное высшее образование, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное образование;

- результаты оценки качества работы с кадрами (показатели движения персонала в динамике - обязательно за три последних отчетных периода).

Рекомендации для подраздела 2.3.

В качестве примера использована тема Анализ эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии (на примере ООО "Мягкие игрушки"):

Название подраздела 2.2 для данной темы – "Анализ системы материального стимулирования и социальных льгот в ООО Мягкие игрушки".

В этом подразделе необходимо провести анализ текущей ситуации компании с позиции детальной характеристики системы материального стимулирования и социальных льгот, оценить плюсы и минусы. Также необходимо использовать подходы, представленные в п.п. 1.3 и оценить эффективность действующих на предприятии системы материального стимулирования и социальных льгот.

На основании детального исследования, проведенного в п.п. 2.2 необходимо обобщить информацию, представить как положительные моменты, так и выявленные недостатки.

Методические указания по выполнению третьего (рекомендательного) раздела курсовой работы

Название третьего раздела в рамках данной темы: Совершенствование системы материального стимулирования и социальных льгот в ООО «Мягкие игрушки»

Название подраздела 3.1 для данной темы – "Мероприятия по совершенствованию системы материального стимулирования и социальных льгот в ООО "Мягкие игрушки"

В этом подразделе необходимо предложить на основе проведенного анализа, с учетом полученных результатов оценки системы управления персоналом конкретные рекомендации. Необходимо отметить, что рекомендации разрабатываются на основе проведенного исследования и выявленных недостатков. Рекомендации призваны решить выявленные проблемы. На данном этапе желательно формулировать несколько вариантов и направлений развития и улучшения в рамках выбранной темы.

Рекомендации для подраздела 3.2. Название подраздела 3.2 для данной темы – "Оценка эффективности разработанных рекомендаций".

В данном подразделе оценивается эффективность, целесообразность, значимость разработанных в п.п. 3.1 рекомендаций. Необходимо показать, что разработанные рекомендации в п.п. 3.1 экономически целесообразны, также уделяется внимание социальному эффекту, который возникает после внедрения разработанных рекомендаций.

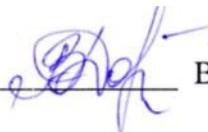
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Экономика труда» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Стратегическое управление персоналом»).

Преподаватель-разработчик – к.э.н. Д.Л. Скопич

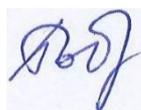
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой


В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол №5 от 20.05.2024 г).

Председатель методической комиссии


М.Г. Побегайло

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024 г).

Председатель методической комиссии


И.А. Крамаренко