



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

институт 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: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Экономика труда</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, категории и инструменты экономики труда; - закономерности функционирования современной экономики труда на макро- и микроуровне; основные показатели, характеризующие сферу труда и занятости; - взаимосвязь показателей в сфере труда и занятости с другими экономическими показателями на макро- и микроуровне; - способы организации труда и работы исполнителей; - способы нахождения и принятия управленческих решений в области организации работ и нормированию труда. <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, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных последствий; выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере труда и занятости; организовывать работы исполнителей; - находить и принимать управленческие решения в области организации работ и нормированию труда. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общей культурой исследования и регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики; специальной терминологией и лексикой данной дисциплины; - навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области управления трудом и регулирования трудовых отношений; - способами организации работ исполнителей; методами управленческих решений в области организации работ и нормированию труда.

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- типовые задания по контрольной-работе для студентов заочной формы обучения.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- 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 Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«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 задаче данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задаче
4 Освоение	В состоянии решать	В состоянии ре-	В состоянии ре-	Не только владеет

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	шесть поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	шесть поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	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: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом 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. Финансовый документ расходов на содержание персонала это _____:

Ответ: HR-бюджет (бюджет на персонал)

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

24. Достижение наилучшего соотношения между задействованными ресурсами и конечными результатами работы – это _____ эффективность.

Ответ: операционная

Тестовые задания закрытого типа:

25. 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

26. Существует следующие основные формы заработной платы :

1. **повременная**

2. **сдельная**

3. аккордная

4. бригадная

27. 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

28. 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

29. 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

30. 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 (звеном) 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

31. 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**

32. 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

33. В производственную трудоемкость входит:

1. **нормативная трудоемкость**
2. полная трудоемкость
3. **трудоемкость обслуживания**
4. трудоемкость управления

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

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

Контрольная работа выполняется не только на основании рекомендованных источников, но и предполагает использование в работе ранее полученных знаний по смежным дисциплинам, а также самостоятельный подбор источников и материалов.

Варианты заданий для контрольной работы принимаются в соответствии с вариантами, приведенными в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Контрольная работа по дисциплине «Экономика труда» состоит из 2 разделов. Первый раздел носит теоретический характер и выполняется в форме реферата. Тема реферата выбирается согласно варианту.

Объем реферата должен составлять примерно 15-20 страниц машинописного текста.

Рекомендуемая структура реферата:

- Введение (1 стр.),
- 3-5 разделов (отражают аспекты темы реферата);
- Заключение;
- Список источников;
- Приложения (при необходимости).

В теоретической части контрольной работы приводятся основные понятия и определения, составляющие сущность области изучаемых вопросов.

Второй раздел контрольной работы носит аналитический и прикладной характер и предусматривает проведение анализа трудовых ресурсов конкретного хозяйствующего субъекта, являющегося объектом научных исследований, проводимых студентом в рамках обучения в магистратуре согласно утвержденной теме магистерской диссертации. Важной задачей данного раздела является выявление дискуссионных или нерешенных вопросов

исследуемой проблемы. Положительно оценивается попытка высказать собственное отношение к ним авторов при наличии достаточной аргументации.

Выполненная контрольная работа в электронном виде должна быть прикреплена для проверки в ЭИОС КГТУ на странице дисциплины «Экономика труда». Замечания к контрольной работе и решение о допуске (недопуске) к защите фиксируется там же, в ЭИОС. Контрольную работу с оценкой «не допущена к защите» следует выполнить повторно с учетом сделанных рецензентом замечаний и вновь выслать через ЭИОС. В случае сомнений или затруднений при ответе на тот или иной вопрос студент может обратиться за консультацией к преподавателю университета, ведущему этот курс.

Оценка контрольной работы проводится согласно критериям (табл. 2).

Таблица 2 – Критерии оценки контрольной работы

Контрольная работа	«зачтено»	«не зачтено»
	показано умение применять полученные теоретические знания, глубокое и творческое овладение основной и дополнительной литературой; материал изложен грамотно, аргументировано и логически стройно; показано умение теоретически обосновывать изложенные положения; практическая часть выполнена в полном объеме; соблюдены требования к оформлению контрольной работы.	выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие поставить оценку «зачтено»

3.2 Типовые задания контрольной работы

3.2.1 Задания для выполнения первого (теоретического) раздела контрольной работы

- 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.
- 11) Анализ качества рабочей силы в современной России – на примере Калининградской области.
- 12) Анализ и оценка системы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии.
- 13) Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
- 14) Совершенствование системы материального стимулирования работников предприятия.
- 15) Повышение эффективности системы вознаграждения персонала на предприятии.
- 16) Оценка использования трудового потенциала работников на предприятии.
- 17) Анализ и оценка эффективности организации заработной платы на предприятии.
- 18) Оплата труда работников предприятия и пути ее совершенствования.
- 19) Повышение эффективности использования трудового потенциала работников на предприятии.
- 20) Анализ состояния и пути совершенствования нормирования труда работников на предприятии.
- 21) Оценка рациональности и пути повышения эффективности использования кадров предприятия.
- 22) Организация трудового процесса на предприятии.
- 23) Планирование трудовых показателей деятельности предприятия.
- 24) Социально-профессиональная структура безработицы: анализ состояния и тенденций в Калининградской области.
- 25) Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
- 26) Естественно-демографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала в Калининградской области.
- 27) Внутрифирменный рынок труда в Калининградской области, его взаимосвязь с общегосударственной системой управления трудом.

28) Современное состояние мотивации труда наемных работников в Российской Федерации.

29) Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.

30) Качество рабочей силы в Калининградской области: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.

3.2.2 Задания для выполнения второго (практического) раздела контрольной работы

Перечень вопросов, подлежащих разработке:

1. Общая характеристика предприятия.
2. Анализ динамики и структуры персонала по всем кадровым характеристикам, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.
3. Анализ движения персонала, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.
4. Анализ фонда рабочего времени, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.
5. Анализ эффективности использования персонала организации, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.
6. Анализ фонда заработной платы, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.

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 (профиль Стратегическое управление персоналом).

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

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025 г.).

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института (протокол № 4 от 25.04.2025 г.).

Председатель методической комиссии


И. А. Крамаренко