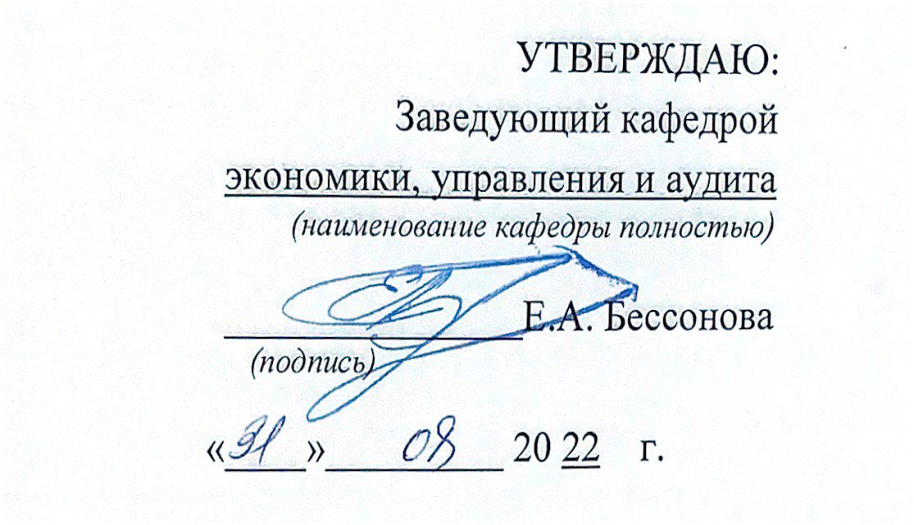
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет



ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости

и промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине

Экономика труда (продвинутый уровень)

*(наименование дисциплины)*

38.04.03«Управление персоналом», направленность « Управление персоналом организации»

*шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки(специальности)*

Курск – 2022

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

# 1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1 «Теоретические основы и предмет экономики труда.»

1. Сущность и роль труда в обществе.

2. Понятия "труд" и "творчество"**.**

**3.** Процесс труда и его три основные составляющие: сырьевой материал, средства труда, затраты живого труда.

4. Результат труда.

5. Особенности труда в современных условиях.

6. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами экономических систем**.**

7. Структура наук о труде и персонале.

8. Их взаимосвязи с другими науками.

9. Основные категории науки о труде.

10. Содержание труда.

11. Редукция труда.

12. Разделение труда. Виды разделения труда.

13. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.

Тема 2 «Социально-трудовые отношения»

1. Социально-трудовые отношения: сущность, субъекты и предметы.

2. Типы социально-трудовых отношений.

3. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

4. Система социального партнерства и её элементы.

5. Механизмы социального партнерства.

6. Международная организация труда (МОТ) и её роль в развитии социального партнёрства.

Тема 3 «Население и трудовые ресурсы общества»

1. Качество и уровень жизни населения.

2. Показатели, характеризующие уровень жизни населения.

3. Доходы населения.

4. Рабочая сила и трудовой потенциал национальной экономики.

5. Индекс развития человеческого потенциала.

6. Трудовые ресурсы: проблемы рынка труда.

Тема 4 «Рынок труда в экономической системе»

1. Сущность, содержание и структура рынка труда.

2. Особенности рынка труда.

3. Механизм функционирования рынка труда.

4. Субъекты рынка труда.

5. Сегменты рынка труда.

6. Первичный рынок труда.

7. Вторичный рынок труда.

8. Внутренний и внешний рынки труда.

9. Безработица: понятие, виды.

10. Показатели безработицы и ее анализ.

11. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости.

12. Государственная политика в области занятости.

13. Виды, критерии и показатели занятости.

14. Баланс рынка труда.

15. Концепция управления человеческими ресурсами: стратегия и тактика.

Тема 5 «Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников».

1. Роль и место человеческих ресурсов в организации.

2. Управление персоналом: понятие, деятельность по управлению персоналом.

3. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом.

4. Формы трудовых отношений.

5. Планирование персонала.

6. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.

7. Интеллектуальный капитал и интеллектуальная собственность.

Тема 6 «Организация и нормирование труда на предприятиях»

1. Научная организация труда: цели, задачи.

2. [Состав и численность работников предприятия](http://laboureconomics.ru/glava4/p41)**.**

**3.** [Трудовые договоры](http://laboureconomics.ru/glava4/p43) и [документы работника](http://laboureconomics.ru/glava4/p44).

4. Разделение и кооперация труда.

5. Виды и формы разделения управленческого труда.

6. Дисциплина труда.

7. Роль и значение нормирования труда.

8. Методы нормирования труда

9. Условия труда.

10. Рабочее место и функции работника.

**11.** Нормирование труда**.**

12. Нормативы и нормы труда: выработки; обслуживания; времени; времени обслуживания; численности работников.

13. Трудовые процессы и затраты рабочего времени**.**

**14.** Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.

15. Хронометраж.

16. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений.

17. [Организация заработной платы](http://laboureconomics.ru/glava7/p71).

Тема 7 «Производительность труда.»

1. Производительность труда: понятие, значение.

2. Факторы производительности труда и способы определения.

3. Оценка качества труда.

4. Факторы производительности труда и способы определения.

5. Оценка качества труда.

6. Выработка продукции.

7. Трудоёмкость продукции.

8. Управление повышением производительности труда.

9. Факторы и условия изменения производительности труда.

10. Резервы роста производительности труда.

11.Планирование производительности труда.

Тема 8«Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации»

1. Заработная плата работника: системы, формы и состав заработной платы.

2. Доплаты, надбавки и премии.

3. Расходы на оплату труда.

4. [Понятие управления трудом](http://laboureconomics.ru/glava8/p81).

5. [Элементы управления трудом](http://laboureconomics.ru/glava8/p82).

6. [Управление мотивацией труда](http://laboureconomics.ru/glava8/p83).

7. Структура систем мотивации.

8. Мотивы деятельности человека.

9. Матрица "цели—средства".

10. Теории мотивации.

11. Мотивация и стили управления.

12. Принципиальная схема стимулирования эффективной производственной деятельности.

13. Этика труда.

Тема 9«Аудит и контролинг использования кадров организации»

1. Сущность управленческого учета.

2. Специфика аудита персонала.

3. Методы и методики аудита персонала.

4. Исследовательские подходы к аудиту персонала.

5. Этапы аудита персонала.

6. Аудиторское заключение, его структура.

7. Психофизиология и условия труда на предприятии.

**8.** Анализ текстов Коллективных и индивидуальных трудовых договоров (контрактов).

**9.** Анализ должностных инструкций: работников разных специальностей.

10. Анализ трудовых ресурсов и затрат организации.

11. Анализ производительности труда.

12. Анализ численности и состав персонала.

13. Анализ использования фонда заработной платы.

***Шкала оценивания:*** 5 балльная.

***Критерии оценивания:***

**5 баллов** (или оценка **«отлично»)** выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**4 балла** (или оценка **«хорошо»)** выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**3 балла** (или оценка **«удовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**1 балл** (или оценка **«неудовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

# 1.2. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:

1. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения. Трудовая структура населения. Субъекты рынка труда и их функции.

2. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы. Индивидуальное и отраслевое предложение труда.

3. Особенности предложения труда в российской экономике.

4. Спрос на труд: определение оптимального количества работников. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.

5. Особенности спроса на труд в российской экономике.

6. Оценка последствий введения минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в условиях монопсонии.

7. Человеческий капитал и его элементы. Факторы инвестирования в человеческий капитал. Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.

8. Доходы и их классификации. Структура доходов населения. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.

9. Дискриминация на рынке труда: причины и виды. Склонность работодателя к дискриминации. Цели и направления государственной антидискриминационной политики.

10. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.

11. Трудовая мобильность и ее виды. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.

12. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России. Государственное регулирование внешней миграции. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.

13. Безработица: проблемы определения и измерения. Динамический анализ безработицы.

14. Инфляция и безработица, кривая Филлипса.

15. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.

16. Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.

17. Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.

18. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.

19. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические.

20. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Переговорные процессы и оценка их эффективности.

21. Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.

22. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Экономические издержки деятельности профсоюзов.

23. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости.

24. Программы страхования от безработицы.

25. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.

26. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.

***Шкала оценивания:*** 5балльная.

***Критерии оценивания:***

**5 баллов** (или оценка **«отлично»**) выставляется обучающемуся, если задание на проект выполнено точно и полно; проект выполнен полностью самостоятельно и демонстрирует сформированные у автора навыки проектной деятельности; в проекте реализован креативный подход: предложено оригинальное (или инновационное) решение; сформулированы мотивированные выводы; рекомендации обоснованы и объективны; безукоризненно выполнены требования к оформлению проекта; защита проекта (презентация и доклад) осуществлена в яркой, интересной форме.

**4 балла** (или оценка **«хорошо»**)выставляется обучающемуся, если задание на проект в целом выполнено; проект выполнен с незначительным участием преподавателя (консультации) и демонстрирует владение автором большинством навыков, необходимых для осуществления проектной деятельности; в проекте реализован стандартный подход: предложено типовое решение; выводы (заключение) доказательны; осуществлена попытка сделать практические рекомендации; имеются незначительные погрешности в содержании и (или) оформлении проекта; защита проекта (презентация и доклад) осуществлена в традиционной академической форме.

**3 балла** (или оценка **«удовлетворительно»**)выставляется обучающемуся, если задание на проект выполнено неточно и (или) неполно; выполнение проекта происходило при постоянном участии и помощи преподавателя; предложено наиболее простое, но допустимое решение; в проекте имеются недочеты и ошибки; выводы (заключение) не бесспорны; рекомендации имеются, но носят формальный характер; очевидны недочеты в оформлении проекта; защита проекта осуществлена в устной форме (без презентации) или доклад не отражал основное содержание проекта (или презентация не отражала основные положения доклада).

* 1. **балл** (или оценка **«неудовлетворительно»**)выставляется обучающемуся, если задание на проект не выполнено или выполнено менее чем наполовину, при этом автор не обращался (или недостаточно обращался) к преподавателю за консультацией или помощью; в проекте допущены грубые ошибки; отсутствует вывод или автор испытывает затруднения с выводами (заключение носит формальный характер); не соблюдаются требования к оформлению проекта; защита проекта представляла собой неструктурированные рассуждения автора с отклонением от темы проекта.
  2. **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

# 2.2 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Каково содержание понятия «трудовой потенциал»?

а) это занятые в национальной экономике работники;

б) это люди, создающие и потребляющие материальные блага;

в) это количество и качество труда, которым располагает общество.

2. Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?

а) общая численность населения страны, фонд рабочего времени общества;

б) численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени общества;

в) численность безработных в стране;

г) численность экономически активного населения.

3. Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

4. Каковы возрастные границы трудовых ресурсов в России?

а) мужчины – 18-65 лет, женщины – 18-60 лет;

б) мужчины – 16–65 лет, женщины 16–60 лет;

в) мужчины и женщины – 16-60 лет;

г) мужчины – 16-60 лет, женщины – 16-65 года.

5. Каков главный источник пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России?

а) пенсионеры, сохранившие трудоспособность;

б) молодежь, входящая в рабочий возраст;

в) мигранты;

г) высвобождающиеся работники.

6. Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?

а) переподготовка;

б) первоначальная подготовка;

в) обучение вторым и смежным профессиям;

г) повышение квалификации;

д) получение высшего профессионального образования.

7. В государстве имеет место полная занятость населения, когда:

а) отсутствует безработица;

б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;

в) заняты все имеющиеся рабочие места;

г) безработица соответствует естественному уровню.

8. Субъектами рынка труда являются:

а) занятые и безработные;

б) спрос и предложение рабочей силы;

в) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство.

9. Экономически активное население включает в себя:

а) занятых и зарегистрированных безработных;

б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

в) занятых и безработных, ищущих работу.

10. Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных?

а) проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости;

б) не имеет работы и заработка;

в) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;

г) занимается поиском работы;

д) готов приступить к работе.

11. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) рассчитывается как отношение общего числа …

а) безработных к численности трудовых ресурсов;

б) безработных к численности экономически активного населения;

в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;

г) безработных к численности занятого населения.

12. Какая из характеристик рынка труда стала важнейшим критерием эффективности экономики современного государства?

а) сегментация;

б) ориентация на внешний рынок труда;

в) ориентация на внутренний рынок труда;

г) гибкость;

д) снижение объемов скрытого рынка труда.

13. Какова основная цель государственной политики в области занятости?

а) социальное страхование безработных;

б) изучение и регулирование рынка труда;

в) достижение международных стандартов в области качества жизни;

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

14. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема производства к …

а) стоимости основных фондов предприятия;

б) численности промышленно-производственного персонала;

в) стоимости основных и оборотных фондов.

15. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки, если:

а) ухудшается использование рабочего времени в течение смены;

б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;

в) улучшается использование рабочего времени в течение смены.

16. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?

а) трудоемкость увеличивается;

б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

в) трудоемкость остается неизменной.

17. Заработная плата – это доход, получаемый:

а) от ведения собственного бизнеса;

б) от продажи результатов своего труда;

в) от продажи рабочей силы на рынке труда.

18. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается:

а) Министерством труда и социального развития РФ;

б) Министерством финансов;

в) законодательно;

г) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.);

д) на договорной основе.

19. Какие элементы не относятся к системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т. п.)?

а) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы;

б) нормирование труда;

в) тарифная система оплаты труда;

г) формы оплаты труда и их разновидности (системы).

20. Тарифная ставка – это:

а) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;

б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);

в) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;

г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.

21. Сдельная расценка – это:

а) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;

б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);

в) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).

22. Определение уровня бедности в России базируется на концепции:

а) относительной бедности;

б) абсолютной бедности;

в) субъективной концепции бедности.

23. К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические показатели?

а) прямые;

б) косвенные;

в) микропоказатели.

24. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя:

а) уровень потребления основных продуктов питания;

б) ожидаемую продолжительность жизни;

в) уровень образованности населения;

г) среднедушевой валовой внутренний продукт.

25. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:

а) обязательные платежи и сборы;

б) питание;

в) непродовольственные товары и услуги;

г) содержание иждивенцев.

26. Для характеристики качества жизни используются:

а) объективные и субъективные индикаторы;

б) субъективные индикаторы;

в) объективные индикаторы.

27. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей - это:

а) располагаемые доходы;

б) общие доходы;

в) совокупные доходы.

28. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время больший удельный вес составляют:

а) социальные трансферты;

б) доходы от предпринимательства;

в) доход от собственности;

г) оплата труда.

29. Кривая Лоренца основана на учете:

а) среднего уровня дохода;

б) кумулятивных долей дохода;

в) медианного уровня дохода.

30. Более высокое значение коэффициента Джини свидетельствует о том, что распределение доходов в обществе:

а) оптимально;

б) более равномерно;

в) более неравномерно.

31. Заработная плата реальная - это:

а) начисленная работнику заработная плата;

б) полученная работником зарплата в денежном выражении;

в) заработная плата, скорректированная на индекс цен.

32. Основным фактором дифференциации тарифных ставок является:

а) интенсивность труда;

б) отраслевая принадлежность предприятия;

в) квалификация работников;

г) условия труда.

33. Размер начисляемой премии зависит от:

а) выполнения условий премирования;

б) уровня выполнения показателя премирования;

в) круга премируемых.

34. Развитие форм оплаты труда идет по пути увеличения сферы применения:

а) повременной формы оплаты труда;

б) сдельной формы оплаты труда;

в) тарифных систем оплаты труда.

35. Содержание труда характеризует:

а) внутреннюю определенность труда, состав трудовых функций;

б) отношения по поводу трудовой деятельности;

в) совокупность элементов среды протекания трудового процесса.

36. Индивидуальная рабочая сила - это:

а) профессиональное мастерство работника;

б) способность к труду;

в) психологические качества работника.

37. Важнейшей задачей реформирования системы образования является:

а) обеспечение плюрализма в образовании;

б) обеспечение светского характера;

в) обеспечение доступности образования;

7) формирование системы непрерывного образования.

38. Фактическая трудоемкость может выражаться в:

а) рублях;

б) нормо-часах;

в) человеко-часах;

г) тоннах

39. Учет качественных характеристик труда при его оплате осуществляется с помощью:

а) нормирования труда;

б) тарифной системы оплаты труда;

в) различных форм и систем оплаты труда.

40. Количество труда при его оплате учитывается с помощью:

а) нормирования труда;

б) тарифной системы оплаты труда;

в) форм и систем оплаты труда.

41. Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:

а) отработанного времени;

б) объема выполненных работником работ;

в) срока выполнения работ.

42. При аккордной оплате труда заработок устанавливается:

а) за отработанное время;

б) за единицу произведенной продукции;

в) на весь объем работ.

43. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:

а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;

б) высоких требованиях к качеству работ;

в) возможности точного измерения количества произведенной продукции.

44. Какие виды доплат и надбавок относятся к компенсационным:

а) особые достижения в труде;

б) высокое качество труда;

в) совмещение профессий;

г) работу во вредных производственных условиях.

45. Основным принципом системы социальной защиты населения должна быть:

а) гибкость;

б) добровольность;

в) всеобщность;

г) адресность.

46. Основой построения механизма социальной защиты населения являются:

а) минимальный потребительский бюджет;

б) индексация доходов населения;

в) государственное регулирование цен.

47. Такой тип СТО (социально-трудовых отношений), как патернализм характеризуется:

а) личной ответственностью человека;

б) общей ответственностью и взаимной помощью;

в) значительной ролью государства в СТО;

г) незаконным ограничением прав субъектов СТО.

48. Тип социально-трудовых отношений (СТО), обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъекта СТО, это:

а) социальное партнерство;

б) патернализм;

в) солидарность;

г) конкуренция;

д) субсидиарность.

49. «Трипартизм» - это сотрудничество между:

а) профсоюзами и государством;

б) трудящимися и предпринимателями (или их представителями);

в) трудящимися, предпринимателями и государством.

50. Какой тип соглашений определяет общие принципы социально- экономической политики?

а) территориальное;

б) генеральное;

в) отраслевое;

г) профессиональное.

51. От всех международных организаций МОТ отличается:

а) особым составом входящих в нее стран;

б) трехсторонней структурой;

в) наличием устава;

г) уплатой членских взносов.

52. Высшим органом МОТ является:

а) Международная конференция труда;

б) Административный совет;

в) Генеральный директор;

г) Международное бюро труда.

53. Штаб-квартира МОТ находится:

а) в Бонне;

б) в Вашингтоне;

в) в Нью-Йорке;

г) в Гааге;

д) в Женеве.

54. Основной вид международно-правовых актов МОТ:

а) положение;

б) соглашение;

в) договор;

г) конвенция.

55. Действующий устав МОТ, ее цели и задачи были определены:

а) Филадельфийской декларацией;

б) Женевской декларацией;

в) Версальским договором.

56. Нормирование труда на предприятии обеспечивает:

а) расчет необходимой численности служащих;

б) оценку эффективности от внедрения научно-технических результатов;

в) определение количества необходимого оборудования;

г) расчет производственных программ, как предприятия в це­лом, так и его отдельных подразделений;

д) побуждение работников предприятия к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

57.. В систему норм труда включаются:

а) нормы времени;

б) трудоемкость производственного процесса;

в) нормированные задания;

г) нормы выработки;

д) нормы обслуживания;

е) нормы численности.

58. Фотография рабочего дня - это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

59. Хронометраж предназначен для наблюдения и изучения затрат:

а) штучного времени;

б) оперативного времени;

в) оперативного времени и времени технического обслужива­ния рабочего места;

г) оперативного времени, а также времени технического и организационного обслуживания рабочего места.

60. На рабочих местах, в бригадах, на участках и в цехах при выпуске разнообразной незавершенной продукции производи­тельность труда измеряется показателем:

а) выработки продукции в натуральном выражении;

б) производственной трудоемкости продукции;

в) выработки товарной продукции;

г) выработки продукции в трудовом выражении.

61. В рыночной экономике личные доходы могут склады­ваться из:

а) заработной платы; б) гонорара; в) предпринимательской прибыли;

г) дивидендов; д) процентов на капитал; е) трансфертных платежей;

ж) продуктов от личного подсобного хозяйства;

з) денежных средств от личного подсобного хозяйства.

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

а) сдельной;

б) комиссионной;

в) трудового вознаграждения;

г) повременной.

63. Тарифная система устанавливает дифференциацию опла­ты труда в зависимости от:

а) квалификации;

б) производительности труда;

в) состава кадров;

г) сложности выполняемой работы;

д) условий труда.

64.. Тарифная система включает:

а) тарифно-квалификационные справочники;

б) нормы труда; в) тарифные сетки; г) тарифные коэффициенты;

д) хроноряды; е) тарифные ставки; ж) схемы должностных окладов.

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

а) аккордно-сдельной; б) подрядной; в) сдельно-прогрессивной.

66. Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

а) возможность точно планировать и учитывать количество заготовок, обрабатываемых работником;

б) возможность технического нормирования труда;

в) производственный процесс строго регламентирован техно­логическим процессом.

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

а) повышение производительности труда;

б) квалификационный уровень работника;

в) коэффициент трудового участия;

г) фактически отработанное время;

д) размер трудового вклада в общие результаты труда.

68**.** Выбор определенной системы оплаты труда определяется:

а) уровнем развития страны;

б) степенью соответствия конкретным условиям производства;

в) традиционной преемственностью;

г) может выбираться совершенно произвольно.

69. Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

* 1. рынок труда;
  2. рабочая сила;
  3. производный спрос;
  4. минимум заработной платы;
  5. нормальная (денежная) заработная плата;
  6. ставка заработной платы;
  7. реальная заработная плата;
  8. стоимость предельного продукта труда;
  9. труд;
  10. диверсификация форм занятости.

**Б:**

а) экономически активное, трудоспособное население;

б) общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая рыночной экономике;

в) спрос на ресурсы, зависящий от спроса на продукты, производимые при помощи этих ресурсов;

г) предельный продукт труда, умноженный на цену, по которой может быть продана дополнительная продукция;

д) осознанная, общепризнанная деятельность человека, требующая приложения усилий, осуществления работы;

е) самая низкая ставка заработной платы, которую предприниматели на законных основаниях выплачивают за единицу рабочего времени;

ж) количество денег, получаемое работником за единицу рабочего времени;

з) цена за труд (за использование услуг труда) в единицу времени;

и) покупательная способность номинальной заработной платы;

к) освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства.

70. Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

1. деинституционализация рынка труда;
2. дифференциация ставок заработной платы;
3. западноевропейская модель организации рынка труда;
4. заработная плата;
5. инвестиции в человеческий капитал;
6. институализация рынка труда;
7. китайская модель организации рынка труда;
8. лицензирование работников;
9. мобильность на рынке труда;
10. предложение труда;
11. сегментирование рынка труда;
12. спрос на труд;
13. теория образовательных сигналов на рынке труда;
14. человеческий капитал.

**Б:**

а) уровень образования делит работников по способностям и производительности, определяет заработную плату, соответствующую качеству рабочей силы;

б) качественная характеристика рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности;

в) процесс формирования неэффективных, локальных институциональных структур, характеризующихся неустойчивостью и высокой монополизацией;

г) количество труда, которое работодатели готовы нанять на рынке труда в данный период времени за определенную ставку заработной платы;

д) различия в заработной плате, существующие у разных категорий работников;

е) наличие авторитарного политического режима, исключающего развитие рабочего движения, наличие трудоизбыточного населения, функционирование экономики в условиях начальной стадии индустриализации;

ж) наличие специального института рабочего представительства;

з) цена, выплачиваемая работнику за использование единицы труда в течение определенного времени;

и) выделение на рынке труда двух секторов – первичного рынка труда и вторичного;

к) закрепление правил и норм в устойчивых формах институтов и организаций, обеспечивающих систему экзогенных ограничений для хозяйствующих субъектов на рынке труда;

л) вложения в образование, позволяющие сформировать определенные знания, навыки, которые в будущем принесут отдачу в виде дохода;

м) законодательно установленный порядок получения работником специального разрешения на соответствие его профессии определенным требованиям;

н) количество труда, которое работники готовы предложить на рынке труда по данной ставке заработной платы;

о) процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места.

71. Под рынком рабочей силы понимают– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

72. Экономически неактивное население – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

73. Рынок труда– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

74. «Трипартизм» это сотрудничество между– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

75.Коллективная организация, объединяющих наемных работников с целью улучшения условий их занятости, представления их интересов – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

76. Социальное партнерство– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

77. Среднедушевые денежные доходы – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

78. Что характеризует данная формула - ТР=СР – УС ? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

79. Содержание труда – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

80. Трудовые ресурсы - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

81. Трудовой потенциал общества – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

82. Разделение труда - это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

83. Виды трудоспособности (установить соответствие) и записать через запятую:

1) Общая трудоспособность -; 2) Профессиональная трудоспособность – ; 3) Неполная трудоспособность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) способность к квалифицированному труду, т.е. работать по определенной профессии, должности, в определенных условиях, требующая специального обучения.; б)способность работать лишь в облегченных условиях; в)способность к выполнению всякой работы в обычных условиях, предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных и других данных, определяющих способность к труду и не требующих специальной подготовки, т.е. способность к неквалифицированному труду.

84. Труд– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

85. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

86. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

87. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность-это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

88. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

89. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

90. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда– это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

91. Использование анализа трудовых показателей в аудите персонала осуществляется в следующей последовательности(указать через запятую последовательность*:*

а) аудит условий труда, безопасности, здоровья;

б) аудит вознаграждений;

в) аудит работы службы управления персоналом;

г) аудит развития персонала;

д) аудит рабочего времени и нормирования труда;

е) аудит производительности труда;

ж) аудит найма и увольнений.

92. Установите соответствия функции современного рынка труда:

1.Общественного разделения труда

2. Информационная функция.

3. Посредническая функция.

4. Воспроизводственная.

5. Стимулирующая.

6. Регулирующая.

а) Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

б) Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам.

в) Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей.

г) Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила".

д) Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравновешивают друг друга.

е) Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

***Шкала оценивания результатов тестирования:*** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел:

максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале*:*

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

|  |  |
| --- | --- |
| *Сумма баллов по 100-балльной шкале* | *Оценка по 5-балльной шкале* |
| 100-85 | отлично |
| 84-70 | хорошо |
| 69-50 | удовлетворительно |
| 49 и менее | неудовлетворительно |

***Критерии оценивания результатов тестирования:***

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

# 2.3 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ (ИЛИ СИТУАЦИОННЫЕ) ЗАДАЧИ

*Компетентностно-ориентированная задача (задание)* - 1

Задача: Определите масштабы предложения рабочей силы (ГП) в городе за год на основании следующих имеющихся данных:

* + количество высвобождаемых работников в течение года (В) равно 44 тыс. человек;
  + их них трудоустроено на тех же предприятиях города (П) 15 тыс. человек;
  + в качестве безработных зарегистрировано на начало года (Б) 13 тыс. человек;
  + неработающие люди, вступающие на рынок труда (достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места; закончившие в данном году учебные заведения; решившие возобновить работу после длительного перерыва и др.) – 6 тыс. человек (НР);
  + сальдо миграции трудовых ресурсов (М) равно 2 тыс. человек.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) -2*

Задача: Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел В течении года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс. чел., вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел пансионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 3*

Задача: Определите численность рабочих-сдельщиков на основе следующих данных:

Технологическая трудоемкость производственной програм­мы составляет по плану 3560 тыс. нормо-ч.

Реальный фонд рабочего времени в плановом периоде - 225 дней.

Реальная продолжительность рабочего дня - 7,78 ч.

Планируемый коэффициент выполнения норм - 1,2.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание). – 4*

Задание: Постройте таблицу, характеризующую методы изучения затрат рабочего времени: фотографию рабочего дня, хронометраж, моментные наблюдения.

Распределите способы и приемы наблюдения между приве­денными ниже методами.

1. Способ наблюдения: сплошной, выборочный, визуальный,  
   цикловой, с помощью приборов, непрерывных замеров, периодических наблюдений, моментных наблюдений.
2. Объекты наблюдения: индивидуальный рабочий, бригада рабочих, многостаночник, группа рабочих по специальности, маршрут рабочего, машина (агрегат).
3. Форма записи результатов наблюдения: цифровая, графи­ческая, фото- и киносъемки, осциллографическая, индексная, комбинированная.
4. Приемы наблюдения: визуальный, с помощью приборов, самофотографию рабочего.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 5*

Задача: Рассчитайте месячный заработок рабочего по простой сдельной оплате труда на основе приведенных данных: Объем произведенной продукции: изделие А - 200 шт., Б -

1000 шт.

Нормы времени на обработку: изделие А - 55,48 мин по IVразряду и Б - 5,22 мин по V разряду.

Тарифные ставки IV разряда - 9,132 руб., V разряда - 10,457 руб. в час.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 6*

Задача:Определите фактический коэффициент загружен­ности рабочих мест, потерь рабочего времени одного рабочего и суммарные, возможный прирост производительности труда за счет ликвидации выявленных потерь рабочего времени на осно­ве приведенных данных:

Моментные наблюдения проводятся на 20 рабочих местах станочников.

Коэффициент их загрузки по данным прошлых наблюдений равен 0,8.

Допустимая ошибка в результатах наблюдений равна ± 4%.

Коэффициент затрат оперативного времени - 0,82.

Количество зафиксированных простоев рабочих - 63 случая.

Продолжительность моментных наблюдений -8 ч.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 7*

Задача:

Рассчитайте повышение производительности труда по факторам в планируемом периоде.

В отчетном периоде объем товарной продукции составил 40 089 тыс. руб. Среднесписочная численность промышленно-производственнного персонала - 5112 чел. Объем товарной продук­ции в планируемом периоде увеличился на 11%.

Станочный парк предприятия насчитывал в отчетном перио­де 2200 ед. В планируемом периоде он будет увеличен до 2350 ед. При этом каждый новый станок в 1,25 раза производительнее среднего по сроку службы станка в наличном парке оборудования

В планируемом периоде предполагается заменить 550 устаревших станков новыми, производительность которых выше на #0% производительности заменяемых станков. Кроме того, по плану предусматривается модернизация 120 станков, что повы­сит их производительность на 25%. Удельный вес рабочих станочников составляет 30%.

За счет развития специализации и кооперирования в плани­руемом периоде удельный вес покупных изделий и полуфабрика­тов возрастет с 31,5 до 32,3%.

Внедрение проекта организации труда наладчиков автомати­ческой линии предусматривает применение оргоснастки, повы­шение квалификации наладчиков, освоение ими рациональных приемов труда и переход с индивидуального обслуживания стан­ков на бригадное.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. изм. | Количество |
| 1. Время полезной работы станка:   до внедрения мероприятия  после внедрения мероприятия | %  % | 76,15  81,61 |
| 1. Количество станков   до внедрения мероприятия | Шт. | 90 |
| 1. Норма обслуживания станков   до внедрения мероприятия:  наладчиками  дежурным наладчиком  после внедрения мероприятия:  бригадой наладчиков из 4 человек  (3 наладчиков и одного дежурного наладчика – бригадира) | Станок  Станок  станок | 3  18  12 |
| 4. Количество смен работы | Смен | 2 |
| 5. Коэффициент списочного состава  ( Ксс) |  | 1,18 |

Использование рабочего времени одним среднесписочным рабочим в отчетном периоде и намечаемое в планируемом ха­рактеризуется следующими данными:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Единица | На одного рабочего | | |
| Показатель | измере- | отчетный | плановый | |
|  | ния | период | период | |
| 1. Календарный фонд времени | дни | 366 | 365 | |
| 2. Выходные и праздничные дни |  | 100 | 99 | |
| 3. Номинальный фонд рабочего времени |  | 266 | 266 | |
| 4. Невыходы на работу - всего |  | 43,2 | 41,0 | |
| в том числе: |  |  |  | |
| очередные, дополнительные и |  |  |  | |
| учебные отпуска, отпуск по инициативе |  |  |  | |
| администрации |  | 24,0 | 26,0 | |
| болезни |  | 16,0 | 14,0 | |
| участие в забастовках |  | 1,0 |  | |
| прогулы |  | 0,2 |  | |
| целодневные простои |  |  |  |  |
| прочие неявки |  | 2,0 | 1,0 |  |
| 5. Явочный фонд рабочего времени |  |  |  |  |
| одного рабочего |  | 222,8 | 225,0 |  |
| 6. Установленная продолжительность |  |  |  |  |
| рабочего дня |  | 8,0 | 8,0 |  |
| 6а. Сокращение длительности |  |  |  |  |
| рабочего дня – всего |  | 0,278 | 0,07 |  |
| в том числе: |  |  |  |  |
| для кормящих матерей |  | 0,018 | 0,014 |  |
| для подростков |  | 0,06 | 0,056 |  |
| внутрисменные простои |  | 0,2 |  |  |
| То же в % к сменному фонду времени | % | 0,647 | - |  |
|  |  |  |  |
| 7. Средняя продолжительность |  |  |  |  |
| рабочего дня | час | 7,722 | 7,93 |  |

Удельный вес производственных рабочих в общей численно­сти промышленно-производственного персонала в отчетном пе­риоде составлял 69,7%.

Удельный вес основных рабочих в среднесписочной числен­ности промышленно-производственного персонала отчетного периода равен 39%, из них удельный вес рабочих, численность которых изменяется пропорционально изменению объема про­дукции, - 96,0%. Численность условно-постоянной части работников, необходимая для выполнения планового объема продук­ции в базисных условиях производства, исчисленная дифферен­цированно по утвержденным нормам и запасам обслуживания, нормативам численности вспомогательных рабочих, ИТР и слу­жащих, составляет 3241 чел.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 8*

***Задание.*** По представленным статистическим данным рассчитайте структуру экономически активного населения, сделайте выводы о динамике структуры.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Российская Федерация | 20\_\_г. | 20\_\_г. |
| Экономически активное население, тыс. чел. | 73431,7 | 75439,9 |
| В том числе: занятые | 68168,9 | 69803,6 |
| безработные | 5262,8 | 5636,3 |

Выводы:

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 9*

**Задание.** Обработайте индивидуальную фотографию рабочего дня станочника.Индивидуальная фотография рабочего дня № 100

Рабочий – Иванов П.В. Табельный номер 25 Станок токарно-револьверный № 503

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Смена 1 | | Изделие Х | Деталь № 15 – втулка | | Операция № 1  обточить |
| № п/п | Что наблюдалось | | Текущее время, ч | Продолжение, мин | Индекс |
| 1 | Начало смены | | 8-00 |  |  |
| 2 | Раскладка инструментов | | 8 – 05 |  |  |
| 3 | Наладка станка | | 8 – 30 |  |  |
| 4 | Обработка деталей | | 8 – 55 |  |  |
| 5 | Подвозка заготовок | | 9-04 |  |  |
| 6 | Обработка деталей | | 9 – 51 |  |  |
| 7 | Смена инструмента | | 9 – 56 |  |  |
| 8 | Обработка деталей | | 10 – 15 |  |  |
| 9 | Перерыв на личные надобности | | 10 – 20 |  |  |
| 10 | Обработка деталей | | 10 – 40 |  |  |
| 11 | Смена инструмента | | 10 – 46 |  |  |
| 12 | Обработка деталей | | 11- 30 |  |  |
| 13 | Обед | | 12 – 15 |  |  |
| 14 | Опоздание с обеда | | 12 – 25 |  |  |
| 15 | Обработка деталей | | 13 – 30 |  |  |
| 16 | Смена инструмента | | 13-35 |  |  |
| 17 | Обработка деталей | | 15 – 00 |  |  |
| 18 | Поломка резца, беседа с мастером | | 15 – 07 |  |  |
| 19 | Смена инструмента | | 15 – 11 |  |  |
| 20 | Перерыв по личным надобностям | | 15 – 16 |  |  |
| 21 | Обработка деталей | | 16 – 30 |  |  |
| 22 | Уборка станка и рабочего места | | 16 – 45 |  |  |
| Итого | | |  |  |  |

Методические рекомендации

Определите все необходимые показатели использования ра­бочего времени токарем Ивановым П.В., используя приведенные формулы в методических пояснениях.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 10*

***Задание*** *.* Постройте таблицу, характеризующую методы изучения затрат рабочего времени: фотографию рабочего дня, хронометраж, моментные наблюдения.

Распределите способы и приемы наблюдения между приве­денными ниже методами.

1. Способ наблюдения: сплошной, выборочный, визуальный,  
   цикловой, с помощью приборов, непрерывных замеров, периодических наблюдений, моментных наблюдений.
2. Объекты наблюдения: индивидуальный рабочий, бригадарабочих, многостаночник, группа рабочих по специальности, маршрут рабочего, машина (агрегат).
3. Форма записи результатов наблюдения: цифровая, графи­ческая, фото- и киносъемки, осциллографическая, индексная, комбинированная.
4. Приемы наблюдения: визуальный, с помощью приборов, самофотография рабочего.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 11*

***Задание .*** По исходным данным определите: 1. Экономию численности рабочих за счет автоматизации производственного процесса. 2. Рост производительности труда рабочих.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Значение показателя | |
| Базисный период | Отчетный период |
| Трудоемкость изготовления единицы продукции | Нормо–час. | 30 | 25 |
| Выпуск продукции | Шт./час. | 1650 | 1650 |
| Годовой эффективный фонд времени 1 рабочего | Час. | 1860 | 1860 |
| Коэффициент выполнения норм |  | 1,15 | 1,2 |

Выводы:

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 12*

***Задание.*** Определить списочное и явочное количество основных рабочих механо­сборочного цеха и по профессиям. Годовое задание и трудоемкость изделии следующие:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Изделие 1 | Изделие 2 |
| Годовой выпуск в шт. | 900 | 500 |
| Изменение незавершенного производства в шт. | + 80 | + 30 |
| Трудоемкость в нормо-часах:  токарной обработки | 50 | 30 |
| фрезерной | 20 | 15 |
| сверления | 12 | 10 |
| сборки | *32* | 20 |
| Средний коэффициент выполнения норм рабочими | 1,25 | 1,2 |

Планируемые невыходы рабочих в процентах: отпуск 9; государственные обязанности 0,8; болезни и декретные отпуска 3,7. В году 255 рабочих дней. Годовой номинальный фонд времени 2079 ч.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 13*

***Задание.*** В цехе работает 530 рабочих. Средний разряд выполняемых ими работ 3,5. Средний коэффициент выполнения норм 1,2; доплаты для всех видов состав­ляют 13%. Все рабочие находятся на сдельной работе. Определить месячный (22 рабочих дня) фонд заработной платы рабочих цеха, а также среднемесяч­ную заработную плату одного рабочего.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 14*

***Задание.*** Определить общий месячным фонд заработной платы, работающих в цехе и среднемесячную заработную плату рабочего и работающего при следующих условиях: Дополнительная заработная плата для рабочих (основных и вспомогатель­ных) 23%, для ИТР и служащих 16%, для МОП 7%. Средний коэффициент вы­полнение норм рабочими. 1,2. Количество рабочих дней в месяце 22.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории | Загрузка по программе на месяц | | |
| Нормочасы | Средний разряд или оклад в руб. | Расчетные условия |
| Основные рабочие | 12400 | 4,2 | Шестиразрядная тарифная сетка сдельной работы |
| Вспомогательные рабочие | 9000 | 4,4 | То же повременной работы |
| ИТР | 7 чел. | 90 руб. | Штатное расписание |
| Служащие | 4 | 70 руб. | То же |
| МОП | 4 | 45 руб. | То же |

**Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи*:*** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале*:*

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

|  |  |
| --- | --- |
| *Сумма баллов по 100-балльной шкале* | *Оценка по 5-балльной шкале* |
| 100-85 | отлично |
| 84-70 | хорошо |
| 69-50 | удовлетворительно |
| 49 и менее | неудовлетворительно |

# Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи

**6-5 баллов** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

**4-3 балла** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

**2-1 балла** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

**0 баллов** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.