

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бессонова Елена Анатольевна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 09.09.2024 14:41:08
Уникальный программный ключ:
184ae2b9519ce0bcdf633141cbd1820fc6a75f56

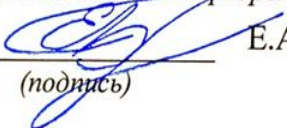
МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)


Е.А. Бессонова

(подпись)

«29» 03 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Экономика и социология труда

(наименование дисциплины)

3703.02 Конфликтология,
направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
(код и наименование ОПОП ВО)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1 Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»

1. Что изучает экономика и социология труда?
2. Каковы связи экономики и социологии труда с другими экономическими, техническими и гуманитарными дисциплинами?
3. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика и социология труда».
4. Какие методы исследования использует экономика и социология труда?

Тема 2 Труд и социально-трудовые отношения

1. Что такое труд?
2. Перечислите известные вам трудовые концепции.
3. В чем отличия понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила»?
4. Дайте определение «трудового потенциала работника».
5. Что представляет собой структура трудового потенциала организации?
6. Какие категории граждан страны относятся к экономически активному населению?
7. Дайте определение социально-трудовым отношениям.
8. Какие факторы влияют на формирование системы социально-трудовых отношений.
9. Что такое «характер труда»?
10. Приведите классификацию труда.
11. Дайте определение «воспроизводству трудовых ресурсов»
12. Какие фазы можно выделить в процессе воспроизводства трудовых ресурсов?
13. Охарактеризуйте фазу распределения трудовых ресурсов.
14. Типы воспроизводства трудовых ресурсов.

Тема 3 Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда

1. Дайте определение «занятости».
2. Перечислите основные виды занятости.
3. Что такое «безработица»?
4. Показатели, которыми характеризуется безработица.
5. Виды безработицы.
6. Что такое «рынок труда»?
7. Государственное регулирование рынка труда.
8. В чем различие между фрикционной и структурной безработицей
9. Охарактеризуйте методы регулирования рынка труда.

Тема 4 Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда

1. Для чего необходима классификация затрат рабочего времени?
2. Укажите виды затрат рабочего времени по отношению к предмету труда.
3. Укажите виды затрат рабочего времени по отношению к работнику и по отношению к оборудованию.
4. Какие затраты рабочего времени относятся к нормируемым и ненормируемым?
5. Назовите виды регламентируемых и нерегламентируемых перерывов.
6. На что затрачивается оперативное время?
7. На что затрачивается основное и вспомогательное время?

8. На что затрачивается время организационного обслуживания?
9. На что затрачивается время технического обслуживания?
10. На что затрачивается подготовительно—заключительное время?
11. Что включает время регламентированных перерывов?
12. Что понимается под рабочим временем? Каков его состав?
13. Какие классификации рабочего времени исполнителя существуют?
14. Какие используют методы изучения затрат рабочего времени?
15. Что такое хронометраж? Его назначение, виды, порядок проведения.
16. Каковы цели фотографии рабочего дня?
17. В чем состоит сущность самофотографии?
18. Какие преимущества имеет метод моментных наблюдений по сравнению с методами сплошного наблюдения?

Тема 5 Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда

1. Дайте определение производительности труда.
2. Какими показателями характеризуется производительность труда?
3. В какой взаимосвязи находятся показатели трудоемкости и выработки?
4. Перечислите основные методы повышения производительности труда.
5. Что такое «факторы роста» производительности труда?
6. Что такое «резервы роста» производительности труда?
7. На какие группы можно разделить факторы роста производительности труда?
8. Какие уровни резервов роста производительности труда вам известны?
9. Функции заработной платы.
10. В чем заключается функция обеспечения социальных накоплений?
11. Перечислите основные составляющие тарифной системы оплаты труда.
12. В чем заключается повременная форма оплаты труда?
13. Какие выделяют системы повременной формы оплаты труда?
14. В чем сущность сдельной оплаты труда?
15. Для чего предназначены компенсации и стимулирующие выплаты?
16. В чем заключается смешанная система оплаты труда?

Тема 6 Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения

1. Дайте определения «условиям труда».
2. Какие факторы оказывают влияние на работоспособность человека?
3. Что такое производственная среда?
4. На основании чего формируют режимы труда и отдыха работников?
5. Какие виды трудовой дисциплины вам известны?
6. Основные направления гуманизации труда.
7. Что характеризует уровень жизни населения?
8. Охарактеризуйте известные вам уровни жизни населения.
9. Основные источники формирования доходов населения.
10. Назовите основные причины неравенства и имущественного расслоения по доходам.
11. Какие показатели применяются для качественной оценки дифференциации доходов?

Тема 7 Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития

1. Перечислите основные трудовые показатели.
2. Какими факторами производства определяются трудовые показатели?

3. Что представляет собой анализ трудовых показателей?
4. В чем заключается планирование трудовых показателей?
5. Дайте определение функционально-стоимостному анализу (ФСА).
6. Что является объектом ФСА?
7. Какие этапы включает в себя ФСА?
8. Охарактеризуйте творческий этап ФСА.
9. Что такое «трудовая деятельность»?
10. Дайте определение «социальному процессу».
11. На какие группы можно разделить все социальные процессы?
12. Что такое «трудовое поведение»?
13. Раскройте структуру трудового поведения.
14. Дайте определения таким понятиям как «потребность», «интерес», «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование».
15. Каким принципам должна отвечать социальная политика организации?
16. Что представляет собой «социальное планирование» в организации?
17. Что такое «план социального развития»?
18. Этапы разработка плана социального развития.
19. Структура плана социального развития.
20. Критерии и показатели оценки социального развития трудового коллектива.

Тема 8 Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере

1. Что такое «аудит»?
2. По каким признакам осуществляется классификация аудита?
3. Какие показатели подвергаются анализу в процессе аудита?
4. Этапы аудита трудовых показателей организации.
5. Сущность аудита использования рабочего времени.
6. В чем отличия «аудита» от «мониторинга»?
7. Что такое «мониторинг»?
8. Дайте определение «контроллинга» персонала.
9. Каковы основные функции контроллинга персонала?
10. В чем заключается управляющая функция контроллинга персонала?
11. Какие задачи ставит перед собой контроллинг персонала?
12. Что включает в себя стратегический контроллинг?
13. Основные направления контроллинга рабочего времени.

Тема 9 Организация и методы социологических исследований

1. Что такое «социологическое исследование»?
2. Структура процесса социологического исследования.
3. Можно ли сказать, что социологическое исследование и программа социологического исследования – это одно и то же?
4. Что в первую очередь определяет социолог: проблему или гипотезу?
5. Какие из методов сбора информации являются самыми распространенными?
6. Какой метод сбора информации является самым трудоемким?
7. Методы социологических исследований.
8. Сущность эксперимента как метода социологического исследования.

Шкала оценивания: 2 балльная.

Критерии оценивания:

2 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.

1 баллов (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.

0 баллов (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 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 2 Труд и социально-трудовые отношения.

1. Труд – это...

а) целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый — физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый — умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;

б) процесс (процессы) активного взаимодействия субъекта с объектом, во время которого субъект удовлетворяет какие-либо свои потребности, достигает цели;

с) денежные средства или материальные ценности, полученные государством, физическим или юридическим лицом в результате какой-либо деятельности.

2. Как называется процесс обособления различных видов трудовой деятельности?

- а) разделение труда;
- б) организация труда;
- с) кооперация труда;
- д) рационализация труда;
- е) нормирование труда.

3. Воспроизводство населения — это:

- а) постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности;
- б) распределение населения по различным возрастным группам;
- с) увеличение населения за определенный период;
- д) изменение количественных и качественных характеристик населения.

4. В физиологическом плане труд представляет собой процесс расходования:

- а) физической и нервно-психической энергии человека;

- b) физической энергии человека;
- c) нервно-психической и умственной энергии человека.

5. Современная экономика труда не рассматривает трудовую деятельность в следующем аспекте:

- a) социально-психологическом;
- b) физиологическом;
- c) социально-экономическом.

6. Что исследует социология труда?

- a) социальные аспекты производства;
- b) влияние трудовых процессов на человека;
- c) взаимоотношение людей и социальных групп в производственных коллективах;
- d) психологические характеристики;
- e) физиологию труда.

7. Половозрастная структура населения - это:

- a) распределение населения по полу и возрасту;
- b) изменение численности и состава населения вследствие рождаемости и смертности;
- c) изменение численности и состава населения вследствие брачности и разведенности;
- d) распределение населения по этническим и социально-экономическим группам.

Тема 3 Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда

1. Численность населения в трудоспособном возрасте в России:

- a) дифференцируется;
- b) растет;
- c) снижается;
- d) стабильно (не меняется).

2. Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в рамках одного предприятия, это:

- a) внешний рынок труда;
- b) внутренний рынок труда;
- c) вторичный рынок труда;
- d) первичный рынок труда.

3. Субъектами рынка труда являются:

- a) занятые и безработные;
- b) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
- c) спрос и предложение рабочей силы.

4. Население, которое не входит в состав рабочей силы, это

- a) экономически агрессивное население;
- b) экономически активное население;
- c) экономически инертное население;
- d) экономически неактивное население.

5. К приоритетным направлениям работы службы занятости относится:

- a) обучение и переобучение безработных;
- b) содействие предприятиям в высвобождении рабочей силы;

с) создание новых дополнительных рабочих мест.

6. Основная цель государственной политики в области занятости

а) достижение международных стандартов в области качества жизни социальное страхование безработных;

б) изучение и регулирование рынка труда;

с) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

7. Можно ли сказать, что полная занятость отражает:

а) занятость населения в общественном производстве;

б) наличие эффективных пропорций между рабочими местами и профессиональной структурой кадров;

с) совокупность экономической и социально - полезной деятельности людей;

д) такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют.

Тема 4 Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда

1. Как называется метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении определенного периода?

а) метод моментных наблюдений;

б) метод непосредственных замеров;

с) самофотография;

д) фотография рабочего времени;

е) хронометраж.

2. Установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции, это:

а) нормирование времени;

б) нормирование выработки;

с) нормирование труда;

д) нормированное задание.

3. Нормирование труда — это:

а) система средств и методов установления меры труда, необходимой для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты;

б) указание того, сколько времени сотрудник организации должен проводить на работе в течение каждой рабочей смены;

с) установление того, сколько денежных единиц заработной платы причитается работнику за выполненное задание;

д) расчет минимального размера оплаты труда одного работника.

4. Как соотносится организация труда с организацией производства на предприятии?

а) организация труда - это подсистема организации производства;

б) это самостоятельные никак не связанные между собой системы;

с) организация производства - это часть организации труда;

д) нет правильного ответа.

5. Метод изучения рабочего процесса, при котором в хронологической последовательности измеряется все без исключения затраты времени в течение рабочей смены.

- a) фотография рабочего дня;
- b) фотоучет;
- c) фотохронометраж;
- d) Хронометраж.

6. Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени достигается при помощи

- a) нормирования труда;
- b) тарифной системы;
- c) форм и систем оплаты труда.

7. В чем заключается экономическое значение совершенствования организации труда?

- a) в повышении профессионально-квалификационного уровня работников;
- b) в повышении работоспособности и укреплении здоровья работников;
- c) в повышении эффективности труда и производства;
- d) в улучшении условий труда.

Тема 5 Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда

1. Тарифная ставка - это:

- a) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
- b) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;
- c) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
- d) размер оплаты труда за фактически отработанное время.

2. Производительность труда – это:

- a) объем произведенной продукции за единицу времени;
- b) производство продукции на 100 рублей оборотных средств;
- c) производство продукции на 100 рублей основных средств.

3. Шкала разрядов, каждому из которых присвоен тарифный коэффициент, называется:

- a) тарифная сетка;
- b) тарифный показатель;
- c) тарифный график;
- d) тарифный план.

4. Экстенсивная характеристика производительности труда не отражает:

- a) степень использования оборудования в единицу времени;
- b) степень использования рабочего времени в рабочую смену;
- c) степень использования оборудования в рабочую смену.

5. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при

- a) высоких требованиях к качеству работ;
- b) возможности точного измерения количества произведенной продукции;

с) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции.

6. Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется

- а) косвенно-сдельная система оплаты труда;
- б) сдельно-прогрессивная система оплаты труда;
- с) сдельно-премиальная система оплаты труда.

7. Тарифная сетка –

- а) устанавливает определенное число разрядов и соотношение оплаты труда рабочих по разрядам в зависимости от квалификации;
- б) утверждается постановлением правительства и определяется абсолютный размер оплаты труда по тарифу за 1 час, день, месяц;
- с) справочник, содержащий комплекс квалификационных характеристик, которым должен соответствовать по уровню профессиональных знаний и производственных навыков рабочий определенной профессии и разряда.

Тема 6 Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения

1. Прожиточный минимум в России устанавливается:

- а) правительством;
- б) предпринимателями;
- с) профсоюзами;
- д) трудовым коллективом.

2. Средняя продолжительность жизни - это...

- а) ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения, которая определяется с помощью расчетов, основанных на теории вероятности;
- б) особый набор индикаторов, который используется при определении способностей рабочей силы;
- с) степень возможного участия в общественной жизни, в тех или иных общественных институтах и принятии решений.

3. Первичные доходы включают:

- а) оплату труда, предпринимательские доходы;
- б) доходы от собственности;
- с) пособия, пенсии и прочие;
- д) оплату труда, дивиденды, ренту.

4. Минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг это:

- а) потребительская корзина;
- б) потребительский бюджет;
- с) продовольственная корзина.

5. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время большой удельный вес составляют

- а) оплата труда;
- б) доходы от предпринимательства;

- c) доходы от собственности;
- d) социальные трансферты.

6. Сумма, ниже которой работник не может получить, работая полное рабочее время, называется:

- a) минимальной заработной платой;
- b) минимальной потребительской корзиной;
- c) минимальным потребительским бюджетом.

7. Сформулируйте понятие "качество жизни".

- a) условия человеческого существования (материальные блага, безопасность, возможность получения образования и развития способностей, состояние природной среды, свобода мнений, и влияние на политические решения);
- b) качество продуктов питания;
- c) обеспеченность экологически чистым жильем;
- d) материальное обеспечение;
- e) моральное и физическое благополучие.

Шкала оценивания: 2 балльная.

Критерии оценивания:

Применяется следующая шкала перевода процента правильных ответов в баллы

- **70-100% - 2 балла**
- **70-40 % – 1 балл**
- **менее 40% - 0 баллов**

1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

Тема 1 Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
2. Трудовой процесс и его составные части.
3. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.

Тема 2 Труд и социально-трудовые отношения

4. Труд как процесс формирования и развития человека.
5. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.

Тема 3 Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда

7. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
8. Человеческий капитал: понятие, особенности.
9. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
10. Механизм рынка труда.
11. Особенности российского рынка труда.
12. Государственное регулирование рынка труда.
13. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
14. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.

Тема 4 Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование

труда

15. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация.
16. Государственное регулирование и управление производительностью труда.
17. Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.
18. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.
19. Основные типы мотивации работников в условиях перехода к рынку.

Тема 5 Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда

20. Сущность и функции заработной платы.
21. Институциональное, нормативно-правовое регулирование заработной платы.
22. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы.
23. Организация заработной платы: составные элементы и принципы.

Тема 6 Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование

доходов населения

24. Кадровая политика предприятия.
25. Оптимизация социальной структуры коллектива.
26. Социальное развитие на предприятии.

Тема 7 Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития

27. Персонал организации, его состав.
28. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
29. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.

Тема 8 Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере

30. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
31. Планирование персонала на предприятии.
32. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма.
33. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.

Тема 9 Организация и методы социологических исследований

34. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения.
35. Сущность и цели социального планирования на предприятии.

Шкала оценивания: 12 балльная.

Критерии оценивания:

12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

10 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

6 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если

содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

1.4 ТЕМЫ МИНИ-ПРОЕКТОВ

Тема № 6 «Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения»

Тема мини-проекта одинакова для всех студентов - **«Анализ уровня и динамики доходов населения региона»** - выполняется по статистическим данным и материалам одного из субъектов РФ (по согласованию с преподавателем).

Структура мини-проекта:

Введение

1. Теоретическая часть:

1.1 Понятие и виды доходов населения

1.2 Факторы, влияющие на уровень доходов

2. Практическая часть:

2.1 Анализ данных Росстата и других официальных источников

2.2 Расчет индикаторов уровня доходов

2.3 Динамика и структура доходов в регионе

2.4 Факторный анализ изменения доходов

Заключение

Список литературы

Порядок выполнения:

1. Организационный этап:

- Выбор темы и согласование с преподавателем

- Изучение теоретических материалов, литературы и статистических данных

- Составление плана исследования

2. Аналитический этап:

- Сбор и обработка статистических данных о доходах населения региона

- Расчет индикаторов уровня доходов (средний доход, медианный доход, коэффициент Джини и т.д.)

- Анализ динамики и структуры доходов

- Определение факторов, влияющих на изменение доходов

3. Заключительный этап:

- Формулирование выводов об уровне и динамике доходов населения

- Разработка предложений по улучшению уровня доходов

- Оформление мини-проекта в виде презентации или доклада

4. Защита мини-проекта:

- Представление и защита перед преподавателем и другими студентами

- Обсуждение и оценка результатов исследования

Шкала оценивания: 4 балльная.

Критерии оценивания:

4 балла (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.

3 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.

2 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).

1.5 ДЕЛОВАЯ ИГРА

Тема 9 «Организация и методы социологических исследований»

«Социологическое исследование»

Цель игры:

- освоить основные этапы и методы социологического исследования;
- научиться применять социологические методы на практике;
- развить навыки командной работы и аналитического мышления.

Правила игры: Студенты делятся на команды по 4-6 человек.

Этапы игры:

1. Выбор темы исследования

Каждая команда выбирает тему социологического исследования из предложенного списка или придумывает собственную тему.

2. Разработка плана исследования

Команды разрабатывают план исследования, включая:

- Цели и задачи исследования
- Объект и предмет исследования
- Методы сбора данных
- План обработки и анализа данных

3. Сбор данных

Команды проводят сбор данных с помощью выбранных методов (опросы, интервью, наблюдения).

4. Обработка и анализ данных

Команды обрабатывают и анализируют собранные данные с помощью статистических методов и качественного анализа.

5. Формулирование выводов и рекомендаций

На основе проанализированных данных команды формулируют выводы и разрабатывают

рекомендации по решению исследуемой проблемы.

6. Презентация результатов

Каждая команда презентует свои результаты исследования и отвечает на вопросы других команд и преподавателя.

Оценивание результатов:

Результаты игры оцениваются преподавателем по следующим критериям:

- Качество плана исследования;
- Соблюдение методологии социологического исследования;
- Достоверность и обоснованность выводов и рекомендаций;
- Навыки командной работы и презентации.

Побеждает команда, набравшая наибольшее количество баллов по всем критериям.

Для проведения игры можно использовать различные материалы и инструменты, такие как:

- Статистические программы (например, SPSS, R)
- Программное обеспечение для проведения опросов (например, Google Forms, SurveyMonkey)
- Материалы по социологическим методам исследования
- Базы данных и статистические сборники

Предлагаемые темы исследования:

1. Влияние гибких форм занятости на удовлетворенность трудом.
2. Факторы, влияющие на мотивацию труда работников разных поколений.
3. Роль профсоюзов в защите прав трудящихся в условиях цифровизации экономики.
4. Социальное неравенство на рынке труда: гендерный и возрастной аспекты.
5. Влияние автоматизации на занятость и квалификацию работников.
6. Социологические аспекты безработицы и ее влияния на социальное благополучие.
7. Роль государства в регулировании рынка труда.
8. Социальные проблемы трудовых мигрантов.
9. Влияние условий труда на здоровье и безопасность работников.
10. Социокультурные факторы, влияющие на выбор профессии.
11. Трудовая этика и ценностные ориентации молодых специалистов.
12. Социология кадрового менеджмента: практики найма, увольнения и оценки персонала.
13. Социальные конфликты в трудовых коллективах и пути их разрешения.
14. Влияние цифровых технологий на коммуникации и взаимодействие в трудовых коллективах.
15. Социология организационной культуры и ее влияние на эффективность труда.

Шкала оценивания: 4 балльная.

Критерии оценивания:

4 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в деловой игре и полностью справляется с порученной ему ролью, выполняя требуемые от него трудовые действия и проявляя способность применять на практике необходимые для этого знания, умения и навыки; легко откликается на развитие и неожиданные повороты игрового «профессионального» сюжета, создаваемого преподавателем в режиме реального времени; свободно и эффективно взаимодействует с другими участниками игры (своими «деловыми» партнерами); задания, полученные в ходе игры, выполнены точно и правильно; при обсуждении результатов игры демонстрирует способность к профессиональной саморефлексии.

3 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он хорошо ориентируется в искусственно созданной «профессиональной» ситуации, при выполнении своей роли демонстрирует активность и готовность выполнять необходимые трудовые

действия, допуская отдельные недочеты; адекватно реагирует на развитие и неожиданные повороты игрового «профессионального» сюжета, создаваемого преподавателем в режиме реального времени; старается «профессионально» взаимодействовать с другими участниками игры (своими «деловыми» партнерами); задания, полученные в ходе игры, выполнены с небольшими недочетами; при обсуждении результатов игры проявляет критичность по отношению к самому себе.

2 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он нуждается в посторонней помощи при выполнении трудовых действий, выполняя доверенную ему роль в искусственно созданной «профессиональной» ситуации; при выполнении своей роли демонстрирует неполноту собственных знаний, вследствие чего пассивен и испытывает затруднения при неожиданном развитии игрового «профессионального» сюжета, создаваемого преподавателем в режиме реального времени; неуверенно взаимодействует с другими участниками игры (своими «деловыми» партнерами); задания, полученные в ходе игры, выполнены с ошибками; при обсуждении результатов игры пассивен, внешнюю оценку предпочитает самооценке.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме.

1.1 Что является главной отличительной особенностью труда?

1. производство различных товаров.
2. использование орудий труда.
3. совместная деятельность.
4. идеальное целеполагание.
5. его непривлекательность.

1.2 Что изучает экономика труда?

1. воздействие трудовых процессов на организм человека.
2. экономические отношения, возникающие по поводу использования труда.
3. правовые аспекты труда.
4. теоретические основы проектирования трудовых процессов и рабочих мест.
5. взаимоотношения людей в трудовых коллективах.

1.3 Какие отношения являются предметом изучения экономики труда?

1. экономические отношения в сфере труда.
2. социальные отношения в сфере труда.
3. межгрупповые отношения.
4. межличностные отношения.
5. отношения в системе человек-техника - производственная среда.

1.4 Кому из ученых принадлежит высказывание: «Человек производит, даже будучи свободен от физической потребности, и в истинном смысле только тогда, когда свободен от нее»?

1. А.Смиту.
2. Э.Дюркгейму.
3. М.Веберу.
4. К.Марксу.
5. О.Контю.

1.5 Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

1. предмет труда.
2. средства труда.
3. продукт труда.
4. условия труда.
5. уровень социально-трудовых отношений.

1.6 Какую функцию труда необходимо исключить из списка как устаревшую, не отвечающую современному пониманию общественного труда?

1. создание материальных благ и духовных ценностей.
2. средство принуждения, наказания.
3. формирование и накопление общественного материального и нематериального богатства.
4. обеспечение безопасности жизни человека и общества, сохранение природы и обеспечение здоровой социальной среды.
5. мера общественного потребления.

1.6 Средняя продолжительность жизни - это...

1. ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения, которая определяется с помощью расчетов, основанных на теории вероятности.
2. степень возможного участия в общественной жизни, в тех или иных общественных институтах и принятии решений.
3. особый набор индикаторов, который используется при определении способностей

рабочей силы.

1.7 Какой из показателей не используется при характеристике здоровья населения на популяционном уровне?

1. заболеваемость.
2. инвалидизация.
3. продолжительность предстоящей жизни.
4. обучаемость.

1.8 Методология оценки качественных характеристик населения (КХН) основывается на трех фундаментальных компонентах:

1. здоровье физическое, психическое и социальное.
2. возможность приобретения товаров и пользования услугами.
3. профессионально-образовательные способности людей, образующие их интеллектуальный потенциал.
4. культурно-нравственные ценности и духовность граждан, их социокультурная активность.

1.10 Кому из ученых принадлежит высказывание: «Человек производит, даже будучи свободен от физической потребности, и в истинном смысле только тогда, когда свободен от нее»?

1. А.Смиту.
2. Э.Дюркгейму.
3. М.Веберу.
4. К.Марксу.
5. О.Контю.

1.11 Какое из предложенных определений отражает понятие «факторы роста производительности труда»?

1. это движущие силы, или причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда;
2. это неиспользованные возможности повышения производительности труда при данном уровне развития производительных сил.
3. то и другое верно.
4. то и другое неверно.

1.12 Какая из названных групп факторов роста производительности труда оказывает наибольшее воздействие на него?

1. материально-технические факторы.
2. социально-психологические факторы.
3. организационные.

1.13 Влияют ли общественные условия на рост производительности труда?

- а) да.
- б) нет.

1.14 Что относится к материально-техническим факторам роста производительности труда?

1. совершенствование организации производства.
2. повышение энерговооруженности.
3. изменение форм собственности на средства производства.
4. все верно.
5. все неверно.

1.15 К социально-экономическим факторам относится (убрать лишнее):

- а) отношение человека к труду.
- б) совершенствование организации управления.
- в) повышение квалификации персонала предприятия.

1.16 Текущие резервы роста производительности труда:

1. требуют привлечения значительных инвестиций.

2. могут быть реализованы в ближайшее время.
3. требуют значительного времени на подготовку.

1.17 Каково содержание понятия «трудовой потенциал работника»?

1. это занятые в национальной экономике работники.
2. это люди, создающие и потребляющие материальные блага.
3. это количество труда, которым располагает общество.
4. это качество труда, которым располагает общество.
5. это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда.

1.18 Какой компонент не включает в себя понятие «трудовой потенциал организации»?

1. кадровый.
2. профессиональный.
3. квалификационный.
4. управленческий.
5. организационный.

1.19 Какие элементы производительности человеческого труда выделял А.Маршалл?

1. сила, ловкость, разум.
2. тело, разум, душа.
3. воля, здоровье, смекалка.
4. образование, воспитание, целеустремленность.
5. природные способности, мобильность, профессионализм.

1.20 С какого этапа любительское занятие превращается в профессиональную работу?

1. после приобретения необходимых профессиональных знаний, умений и навыков.
2. после овладения умениями и навыками.
3. после получения официального удостоверения (диплома).
4. после прохождения испытательного срока в организации.
5. после заключения трудового договора.

1.21 Что такое профессия?

1. особый вид деятельности.
2. специфический род занятий.
3. сумма знаний, умений, навыков, позволяющих выполнять определенные трудовые функции.
4. перечень требований к тому или иному виду труда.
5. нет правильного ответа.

1.22 К какому виду трудовой мобильности можно отнести текучесть кадров?

1. естественное движение.
2. социальное движение.
3. вертикальное движение.
4. территориальное движение.
5. экономическое (производственное) движение.

1.23 Как называется разделение работ по сложности и точности их выполнения?

1. технологическое.
2. пооперационное.
3. предметное.
4. квалификационное.
5. функциональное.

1.24 К какой форме разделения труда относится деление персонала на рабочих, специалистов, руководителей?

1. организационной.
2. функциональной.
3. технологической.

4. квалификационной.
5. профессиональной.

1.25 К какой форме кооперации труда относится взаимодействие цехов по выпуску конечной продукции предприятия?

1. внутрибригадной.
2. внутриучастковой.
3. внутрицеховой.
4. межцеховой.
5. межбригадной.

1.26 Как называется бригада, состоящая из рабочих разных профессий или специальностей?

1. сменная.
2. специализированная.
3. производственная.
4. комплексная.
5. сквозная.

1.27 В каком документе фиксируются условия труда работников учреждения, их обязательства, правовая и социальная защищенность?

1. в уставе предприятия.
2. в положении о персонале.
3. в должностной инструкции.
4. в структуре и штатной численности.
5. в штатном расписании.

1.28 Каково содержание понятия «трудовой потенциал работника»?

1. это занятые в национальной экономике работники.
2. это люди, создающие и потребляющие материальные блага.
3. это количество труда, которым располагает общество.
4. это качество труда, которым располагает общество.
5. это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда.

1.29 Какой компонент не включает в себя понятие «трудовой потенциал организации»?

1. кадровый.
2. профессиональный.
3. квалификационный.
4. управленческий.
5. организационный.

1.30 В каком документе фиксируются условия труда работников учреждения, их обязательства, правовая и социальная защищенность?

1. в уставе предприятия.
2. в положении о персонале.
3. в должностной инструкции.
4. в структуре и штатной численности.
5. в штатном расписании.

1.31 В зависимости от выполняемых функций выделяют четыре основные группы персонала. Какая группа в приведенном перечне является лишней?

1. рабочие.
2. служащие.
3. специалисты.
4. руководители.
5. ученики.

1.32 Как соотносится организация труда с организацией производства на предприятии?

1. это самостоятельные никак не связанные между собой системы.
2. организация производства - это часть организации труда.
3. организация труда - это подсистема организации производства.
4. организация труда и организация производства - синонимичны.
5. нет правильного ответа.

1.33 Как называется процесс обособления различных видов трудовой деятельности?

1. организация труда.
2. кооперация труда.
3. разделение труда.
4. рационализация труда.
5. нормирование труда.

1.34 С помощью какого инструмента решаются задачи социального развития трудового коллектива?

- 1) бизнес-плана;
- 2) нормирования труда;
- 3) социального плана;
- 4) социального проекта;
- 5) финансового плана.

1.35 Какие виды норм существуют на предприятии?

1. норма времени.
2. норма выработки.
3. норма обслуживания.
4. норма численности.
5. все ответы верны.

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

1. проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости.
2. не имеет работы и заработка.
3. зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы.
4. занимается поиском работы.
5. готов приступить к работе.

1.37 Какова основная цель государственной политики в области занятости?

1. социальное страхование безработных.
2. изучение и регулирование рынка труда.
3. достижение международных стандартов в области качества жизни.
4. анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу.
5. обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

1.38 В основе повременной оплаты труда рабочих лежит:

1. количество произведенной продукции.
2. единица изготовленной продукции.
3. количество отработанного времени.
4. законченный объем и сроки производства.
5. работа в экстремальных условиях.

1.39 Как называется метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении определенного периода?

1. метод моментных наблюдений.
2. метод непосредственных замеров.
3. самофотография.
4. фотография рабочего времени.
5. хронометраж.

1.40 Показывает, сколько работников различной квалификации необходимо для выполнения производственных заданий:

1. штатное расписание
2. квалификационные характеристики
3. график работы
4. тарифы

1.41 Объектом аудита персонала является:

1. Экономическая служба предприятия
2. Служба управления персоналом
3. Трудовой коллектив (персонал) организации
4. Менеджмент предприятия
5. Эффективность системы управления персоналом

1.42 Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:

1. Контроллинг персонала
2. Аудит персонала
3. Экспертиза персонала
4. Мониторинг персонала
5. Анализ кадровой политики

1.43 Укажите, какие из перечисленных элементов относятся к методологии социологического исследования?

1. Проблема
2. Выборка
3. Методы сбора информации
4. Объект

1.44 К какому виду опросов относится экспертный опрос?

1. Массовый
2. Групповой
3. Индивидуальный

1.45 Выборочный метод предполагает

1. сплошное обследование генеральной совокупности
2. обследование каждого десятого представителя генеральной совокупности
3. моделирование основных параметров генеральной совокупности

1.46 Основным научным документом в социологическом исследовании является

1. программа социологического исследования
2. рабочий график
3. смета

1.47 Программа социологического исследования

1. выполняет три функции: методологическую, методическую и организационную
2. определяет заработную плату участников социологического исследования
3. обозначает календарный план выполнения работ

1.48 К каким факторам сплочения относятся психологический климат в коллективе и стиль руководства?

1. к социально-психологическим.
2. к общественно-организационным.
3. к экономическим.
4. к организационно-техническим.
5. к универсальным.

1.49 В чем заключается экономическое значение совершенствования организации труда?

1. в повышении работоспособности и укреплении здоровья работников.
2. в повышении эффективности труда и производства.
3. в повышении профессионально-квалификационного уровня работников.

4. в улучшении условий труда.
5. в повышении содержательности труда.

1.50 Какие элементы включает в себя понятие «организация рабочего места»?

1. оснащение рабочего места.
2. планировка рабочего места.
3. обслуживание рабочего места.
4. специализация рабочего места.
5. все ответы верны.

1.51 Этап ФСА, на котором проводится отбор, систематизация и изучение данных, характеризующих деятельность службы персонала, а также данных по аналогичным подразделениям других организаций

1. информационный
2. аналитический
3. творческий

1.52 Этап ФСА, на котором происходит рассмотрение и утверждение рекомендаций и принятие решений об их реализации, расчет затрат на реализацию проекта и ожидаемой экономической эффективности

1. рекомендательный
2. исследовательский
3. информационный

1.53 Этап ФСА, на котором происходит выявление способов выполнения функций службы персонала, формирование вариантов функций, предварительная оценка и отбор вариантов с оценкой затрат

1. творческий
2. исследовательский
3. рекомендательный

1.54 Формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, анализ функциональных взаимосвязей, рассчитываются затраты на выполнение и уровень качества функций осуществляются на этапе ФСА:

1. творческом;
2. аналитическом;
3. подготовительном;
4. исследовательском.

1.55 Комплексное обследование состояния производства и управления организацией осуществляется на этапе ФСА:

1. творческом;
2. аналитическом;
3. подготовительном;
4. исследовательском.

1.56 Какой из следующих видов социального контроля является самым эффективным?

- 1 Административный
- 2 Групповой общественный
- 3 Самоконтроль

2 Вопросы в открытой форме.

2.1 Какому понятию соответствует следующее определение: «*способность к высокопроизводительному труду, к воспроизводству и развитию собственной жизни и жизни новых поколений, социальных связей и институтов*»?

2.2 Баланс доходов и расходов среднестатистической семьи, характеризующий уровень жизни различных групп семей трудящихся представляет собой _____ бюджет (закончите определение)

2.3 Стоимостная оценка суммарного потребления человека или семьи, определяемая на основе минимальной потребительской корзины представляет собой _____ минимум. (дополните определение)

2.4 Благополучие - Обеспеченность населения государства, социальной группы или класса, семьи, отдельной личности необходимыми для жизни материальными, социальными и духовными благами – это _____. (закончите определение)

2.5 Совокупность систем образования и здравоохранения, сферы бытовых и культурных услуг, транспортного обслуживания и т.п. – это _____ сфера. (закончите определение).

2.6 _____ - ЭТО объективно обусловленный запрос личности в необходимых для существования благах и деятельности по их приобретению. (закончите определение).

2.7 Целесообразная, формально материальная и нематериальная, орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества – это _____ (закончите определение).

2.8 Понятие, являющееся более широким, чем чисто материальная обеспеченность и предусматривает участие в оценке не только таких объективных факторов, как качество воды или воздуха, расстояние до курортов или наличие и доступность культурных учреждений, но и глубоко субъективных факторов, как, например, удовлетворённости отдельных индивидов своей жизнью. *Что это?*

2.9 Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага – это _____ сила (закончите определение).

2.10 _____ организации представляет собой совокупность условий, которые обеспечивают реализацию трудового потенциала конкретного работника, а также является новым качеством, возникающим при целенаправленной совместной деятельности работников и групп. (дополните определение)

2.11 Совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей называется трудовой _____. (закончите определение)

2.12 Составляющая часть общей социализации личности, процесс включения индивида в систему общественного разделения труда представляет собой _____ труда (закончите определение)

2.13 Величина вознаграждения за достижение трудовой нормы той или иной степени трудности работником определенной квалификации за принятую единицу времени – это _____ ставка (закончите определение)

2.14 Размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы) называется «сдельная _____» (закончите определение)

2.15 Анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, который позволяет систематизировать процессы, отношения, взаимосвязи, зависимости и делать обоснованные выводы и рекомендации – это _____ исследование. (закончите определение)

2.16 Система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях

хозяйствования представляет собой _____ труда (закончите определение)

2.17 Процесс установления необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда называется _____ труда (закончите определение)

2.18 Какому способу изучения затрат рабочего времени соответствует следующее определение: «*способ изучения затрат времени на выполнение циклически повторяющихся ручных и машинно-ручных элементов операции*»?

2.19 Какому способу изучения затрат рабочего времени соответствует следующее определение: «*способ исследования трудового процесса с целью выявления затрат рабочего времени в течение изучаемого периода (обычно смены)*»?

2.20 Показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени – это _____ труда. (закончите определение)

2.21 Система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает «преобразовывать» стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия, а также формировать основные положения по управлению персоналом предприятия, называется _____ персонала (закончите определение)

2.22 Совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности представляет собой _____ труда. (закончите определение)

2.23 Метод технико-экономического исследования функций, направленный на поиск путей снижения затрат на выполнение трудовых функций в целях повышения эффективности труда называется _____ (закончите определение)

2.24 _____ – это социально-экономическая категория, характеризующаяся участием экономически активного населения в общественном труде (дополните определение)

2.25 Какому виду норм труда соответствует следующее определение: «*это минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах и т.п.) за единицу времени (час, смену, месяц, год)*» ?

2.26 Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время – это _____ оплата труда. (дополните определение)

2.27 Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции – это _____ оплата труда. (дополните определение)

2.28 Какому виду норм труда соответствует следующее определение: «*это заранее установленная численность работников, непосредственно подчиняющихся одному руководителю*»?

2.29 Совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию трудового коллектива предприятия представляет собой _____ (закончите определение)

2.30 Документ, в котором определяются методология и методы исследования, проблема, требующая решения, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, составляется организационно-технический план работ, называется _____ (закончите определение)

3 Вопросы на установление последовательности.

3.1 Ниже перечислены формы профориентационной работы. Установите их правильную последовательность

1. профессиональная консультация;
2. профессиональное просвещение;
3. профессиональная адаптация;
4. профессиональный отбор;
5. профессиональная информация.

3.2 Установите правильную последовательность проведения этапов ФСА трудовой деятельности:

1. подготовительный
2. информационный
3. творческий
4. исследовательский
5. рекомендательный
6. внедренческий
7. аналитический

3.3. Установите последовательность стадий воспроизводства трудовых ресурсов

1. формирования,
2. распределения (перераспределения)
3. использования.

3.4 Установите последовательность этапов аудита персонала:

1. сбор информации
2. аналитический
3. обобщение
4. обработка информации

4 Вопросы на установление соответствия.

4.1 Установите соответствие между термином и его определением

1	Труд	А	способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности.
2	Собственность	Б	целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый — физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый — умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.
3	Качество жизни	В	исторически развивающиеся общественные отношения по поводу распределения (присвоения), описывающие принадлежность субъекту, у которого имеется исключительное право на распоряжение, владение и пользование объектом собственности.
4	Рабочая сила	Г	понятие, являющееся более широким, чем чисто материальная обеспеченность и предусматривает участие в оценке не только таких объективных факторов, как качество воды или воздуха, расстояние до курортов или наличие и доступность культурных учреждений, но и глубоко субъективных факторов, как, например, удовлетворённости отдельных индивидов своей жизнью.

4.2 Установите соответствие между термином и его определением

1	Качество населения	А	стоимостная оценка суммарного потребления человека или семьи, определяемая на основе минимальной потребительской корзины.
2	Прожиточный	Б	способность к высокопроизводительному труду, к воспроизводству и развитию собственной жизни и жизни новых поколений, социальных

	минимум		связей и институтов.
3	Потребительский бюджет	В	обеспеченность населения государства, социальной группы или класса, семьи, отдельной личности необходимыми для жизни материальными, социальными и духовными благами.
4	Благосостояние	Г	баланс доходов и расходов среднестатистической семьи, характеризующий уровень жизни различных групп семей трудящихся

4.3 Установите соответствие между понятием и его характеристикой

1	трудовая дисциплина	А	точное выполнение все требований технологии производственного процесса
2	технологическая дисциплина	Б	основана на четком соблюдении персоналом установленных правил внутреннего трудового распорядка, норм поведения
3	производственная дисциплина	В	своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию, соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и др.

4.4. Соотнесите уровни жизни населения с его характеристикой

1	Достаток	А	Рациональное потребление, обеспечивающее человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил
2	Нормальный уровень	Б	Пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека
3	Бедность	В	Минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддержать жизнеспособность человека
4	Нищета	Г	Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства рабочей силы

4.5 Соотнесите этап ФСА с его содержанием

1	подготовительный	А	осуществляются сбор, систематизация и изучение сведений об объекте исследования, привлекаются данные об аналогах, передовом опыте.
2	информационный	Б	проводится комплексное обследование состояния производства и управления организацией, осуществляется выбор объекта ФСА, определяются конкретные задачи его проведения, составляется рабочая документация
3	аналитический	В	анализируется и утверждается проект системы управления персоналом, разработанный с использованием указанного метода и принимается решение о порядке его внедрения; составляется и утверждается план-график внедрения его рекомендаций.
4	рекомендательный	Г	осуществляется формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, анализ функциональных взаимосвязей, рассчитываются затраты на выполнение и уровень качества функций. Здесь выявляются излишние, вредные, несвойственные, дублируемые функции, формулируются задачи по поиску путей совершенствования.

4.6 Соотнесите функцию заработной платы с ее содержанием

1	воспроизводственная	А	предполагает, что ее уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также статус фирмы
2	мотивационная	Б	обеспечивает распределение дохода между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной

	(стимулирующая)		платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом;
3	распределительная	В	состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, указанная зависимость должна быть такой, чтобы заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда;
4	статусная	Г	заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;

4.7 Соотнесите вид нормы с ее содержанием

1	Норма времени	А	это заранее установленная численность работников, непосредственно подчиняющихся одному руководителю.
2	Норма выработки	Б	это установленные расчетным путем затраты рабочего времени (в секундах, минутах, часах) на изготовление единицы продукции, выполнение определенной производственно-технологической операции при определенных организационно-технических условиях.
3	Норма обслуживания	В	это минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах и т.п.) за единицу времени (час, смену, месяц, год).
4	Норма управляемости	Г	это количество объектов (единиц оборудования, число производственных помещений или число рабочих – основных), которое может обслужить один рабочий или группа рабочих (бригада) в течение рабочей смены

4.8 Соотнесите вид безработицы с его характеристикой

1	Фрикционная безработица	А	обусловлена изменением структуры хозяйства.
2	Структурная безработица	Б	связана с текучестью кадров (с поиском и ожиданием работы).
3	Циклическая безработица	В	возникает при переходе к новым технологиям, например при автоматизации производства сокращается количество рабочих мест, что увеличивает численность безработных.
4	Технологическая безработица	Г	связана с сокращением производства экономическими циклами, уменьшением спроса и числа рабочих мест.

4.9 Соотнесите вид безработицы с его характеристикой

1	Молодежная безработица	А	образуется в связи с нежеланием работника выполнять определенную работу за определенную заработную плату или в неблагоприятных условиях труда, или в силу других причин.
2	Скрытая безработица	Б	обусловлена тем, что молодые люди, окончивая высшие или средние специальные учебные заведения, не находят спроса на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин
3	Добровольная безработица	В	возникает, когда человек, желающий работать, не имеет возможности по каким-либо причинам это сделать
4	Вынужденная безработица	Г	означает, что работник формально имеет рабочее место, но фактически не получает оплату труда и не затребован в процессе деятельности организации.

4.10 Установите соответствие между понятием и его характеристикой

1	психофизиологический потенциал	А	уровень гражданского сознания и социальной зрелости, усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда
2	квалификационный потенциал	Б	способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, тип нервной системы и т.п.
3	личностный потенциал	В	объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, навыков и умений, обуславливающий способность к труду определенного содержания и сложности

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, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 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 или 60) 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 следующим образом.

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 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача №1.

За 10 лет национальный доход вырос в 1,5 раза, численность населения - на 5%, доля занятых в материальном производстве (в общей численности населения) снизилась на 10%. На сколько процентов повысилась производительность общественного труда?

Компетентностно-ориентированная задача №2.

Определить долю прироста национального дохода за счет роста производительности труда, если национальный доход возрастает на 30%, численность занятых в отраслях материального производства увеличится на 3%.

Компетентностно-ориентированная задача №3

Определить относительную экономию живого труда за счет повышения производительности труда, если известно, что на предприятии выпуск продукции за год вырос на

10%, а численность работников увеличилась с 8400 до 8700 человек.

Компетентностно-ориентированная задача №4

Бригада подземных рабочих шахты в количестве 60 чел. добыла за 20 рабочих дней 10000 т угля. Определить суточную выработку продукции на одного рабочего.

Компетентностно-ориентированная задача № 5.

Определить выполнение плана по росту производительности труда на чулочно-носочной фабрике, если известно, что объем производства мужских носков по плану - 100 тыс. пар, фактически - 112 тыс. пар; женских чулок по плану -400 тыс. пар, фактически - 350 тыс. пар. Затраты труда (на весь объем продукции) составили: на производство мужских носков - по плану 200 тыс. чел.-ч.; фактически -218 тыс. чел.-ч.; на производство женских чулок — по плану 840 тыс. чел.-ч., фактически 725 тыс. чел.-ч.

Компетентностно-ориентированная задача №6.

Определить месячную выработку в нормо-часах на одного рабочего и средний процент выполнения норм, если за месяц коллектив бригады (14 чел.) отработал по табелю 22 рабочих дня по 8,2 часа и выполнил объем работ 2660 нор-мо-часов.

Компетентностно-ориентированная задача № 7.

На обработку детали затрачивали 20 мин., после внесения изменений в технологический процесс норму времени пересмотрели и установили равной 17 мин. На сколько процентов снизилась трудоемкость изготовления детали и повысилась производительность труда?

Компетентностно-ориентированная задача №8.

В базисном периоде рабочие выполнили работу в объеме 60 тыс. нормо-часов, отработав при этом фактически 40 тыс. часов; в отчетный период объем работ составил 66,7 тыс. нормо-часов. При фактических затратах времени 42 тыс. часов определить прирост производительности труда рабочих.

Компетентностно-ориентированная задача № 9.

Определить влияние показателей отработанного времени на изменение часовой, дневной и годовой производительности индивидуального труда при следующих данных, представленных в табл. 1.

Таблица 1

	База	Отчет
Часовая выработка (тыс. руб.)	4,8	5,4
Средняя продолжительность рабочего дня (час.)	7,8	7,9
Число рабочих дней в году	256	254

Компетентностно-ориентированная задача №10.

Часовая выработка рабочих по плану составила 5,8 тыс. руб., фактическая 6,2 тыс. руб. Численность рабочих оказалась больше запланированной на 3%; среднее число отработанных часов в году на одного рабочего составило 97% планового. На сколько процентов выполнен план по объему произведенной продукции и росту производительности труда?

Компетентностно-ориентированная задача №11.

При переходе на новую технологию трудоемкость изделия снизилась с 2,9 до 2,2 час. Выпуск изделий с момента внедрения новой технологии до конца года составил 9100 шт. Каков будет рост производительности труда и экономия рабочей силы, если полезный фонд рабочего времени одного рабочего за год 1870 час, нормы выполняются в среднем на 104%. Определить

численность рабочих.

Компетентностно-ориентированная задача №12.

На предприятии с 1 апреля 2006 г. модернизированы 35 из 150 токарных автоматов с повышением их производительности на 32%. Общая численность работников на конец первого квартала 2006 г. составила 2000 человек, а удельный вес токарей в ней - 10%. Рассчитать в связи с этим экономию численности рабочих и рост производительности труда.

Компетентностно-ориентированная задача № 13.

В базисный период потери рабочего времени из-за простоев составляли 6% сменного времени, непроизводительные затраты на бракованную продукцию и ее переделку - 12% и неявки по болезням и другим причинам - 7%. После выявления соответствующих резервов лучшего использования рабочего времени намечено ликвидировать простои; снизить брак до 5%, а неявки сократить до 3,5%. На сколько процентов повысится производительность труда?

Компетентностно-ориентированная задача №14.

Рассчитать рост производительности труда по каждому резерву и в целом по предприятию, если экономия рабочей силы составила: за счет снижения брака продукции - 17 чел., уменьшения внутрисменных простоев - 32; увеличении числа явочных дней - 20; совершенствования технологий - 100; уменьшения численности обслуживающего персонала 13 чел. Всего на предприятии работает 1260 чел.

Компетентностно-ориентированная задача №15.

В результате повышения технического уровня производства планируется с апреля текущего года уменьшить затраты труда на одно изделие с 15 до 12 мин., а в результате совершенствования организации труда увеличить среднее число отработанных дней в году на одного рабочего с 231,4 до 233,6 и сократить внутрисменные потери времени с 13 до 7%. В базисном году доля рабочих в общей численности работающих составила 78%. Для расчета использовать следующие данные: годовой выпуск изделий по плану - 648000 шт.; расчетная численность работающих - 900 чел.; плановый фонд времени рабочего за год - 1800 час; выполнение норм по плану - 112%; доля простоев по вине рабочих во внутрисменных потерях рабочего времени в базисном году - 40%. Определить экономию рабочей силы в разрезе отдельных факторов и планируемый рост производительности труда.

Компетентностно-ориентированная задача №16.

Фактическая численность рабочих 45 чел. Каким должен быть средний коэффициент выполнения норм, чтобы обеспечить выполнение производственной программы в объеме 8500 нормо-ч. без дополнительного привлечения рабочих? Фонд рабочего времени одного рабочего составляет 200 часов в месяц. Коэффициент явки 0,83.

Компетентностно-ориентированная задача №17.

Каким должно быть явочное число рабочих в смену, чтобы обеспечить выполнение сменного задания в объеме 3600 пар обуви при норме выработки 250 пар в смену и коэффициенте выполнения норм 1,3?

Компетентностно-ориентированная задача №18.

Рыночная конъюнктура позволяет предприятию увеличить в будущем году объем выпуска продукции с 100 до 120 млн руб. при сохранении цены изделий. При базовом уровне производительности труда для этого потребовалось бы 1210 рабочих, однако численность рабочих предполагается сократить на 5% по сравнению с базовой. Рассчитать, какой прирост производительности труда должен обеспечить коллектив предприятия в будущем году, чтобы удовлетворить спрос на свою продукцию на товарном рынке.

Компетентностно-ориентированная задача №19.

На предприятии неблагоприятная ситуация с дисциплиной труда (т.е. нет нужного отношения к труду, заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах производства), что является причиной снижения производительности труда и сокращения объема выпускаемой продукции, хотя спрос на продукцию стабилен. Рассчитать размер экономического ущерба (относительное увеличение себестоимости продукции и уменьшение плановой прибыли) при следующих условиях:

- 1) потери рабочего времени планировались в размере 3% эффективного фонда рабочего времени; а фактическая величина их составила 10%;
- 2) численность работников предприятия 2800 чел. осталась неизменной;
- 3) производительность труда на одного работника планировалась в размере 14000 руб.;
- 4) расходы на тысячу рублей товарной продукции 940 руб.;
- 5) удельный вес условно постоянных расходов в себестоимости продукции 25%.

Компетентностно-ориентированная задача №20.

Как показали маркетинговые исследования, спрос на продукцию предприятия имеет стабильную тенденцию к росту. Объем производства планируется увеличить за счет внедрения программ повышения производительности труда. Выбрать и обосновать из предлагаемых ниже программ обеспечивающие рост производительности труда не менее чем на 12% в год и положительный экономический эффект. Деятельность предприятия характеризуется следующими данными:

- 1) объем товарного выпуска на текущий год 180 млн руб.;
- 2) планируемая прибыль 7% от стоимости товарной продукции;
- 3) удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости продукции — 25%.

Программа 1. Производительность труда может быть повышена за счет следующих внутренних резервов:

- а) улучшения организации труда и производства на 1,2% (без капитальных, но с увеличением текущих затрат на 400 тыс. руб. в год);
- б) совершенствования кадровой структуры, поощрительных систем, введения новых форм оплаты - на 1,8% (без дополнительных затрат на их осуществление);
- в) улучшения условий труда на 2% с капитальными (на 6 лет) затратами в размере 5 млн руб. и нормативом освоения этих затрат 15% в год; с увеличением текущих затрат на 65 тыс. руб. в год.

Программа 2. Производительность труда может быть повышена на 8% за счет реконструкции цехов и модернизации действующего оборудования без его замены. Это потребует капитальных затрат в размере 1470 тыс. руб. и остановки предприятия на 22 рабочих дня в течение года (в году 262 рабочих дня).

Программа 3. Производительность труда может быть повышена на 22% за счет полной замены всего технологического оборудования на новое. Это потребует 1 млрд руб. капитальных затрат и остановки предприятия на 6 месяцев.

Компетентностно-ориентированная задача №21. Рассчитать экономическую эффективность программы повышения производительности труда в ситуациях с различной рыночной конъюнктурой:

- а) спрос на продукцию предприятия ограничен;
- б) спрос на продукцию предприятия имеет тенденцию к увеличению. Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:
 - 1) численность работников 2500 чел.;
 - 2) среднегодовая зарплата 2250 тыс. руб.;

- 3) выработка по товарной продукции на одного работника 9600 тыс. руб.;
- 4) затраты на тысячу рублей товарной продукции 910 руб.;
- 5) удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости продукции 20%;
- 6) начисления на зарплату 39%;
- 7) текущие затраты на программу в целом составляют 100 млн. руб.; капитальные - 2 млрд 100 млн руб.

Программа повышения производительности труда включает в себя следующие мероприятия: 1) модернизацию части технологического оборудования, что позволит снизить трудоемкость с 230 до 218 нормо-ч. на тысячу рублей товарной продукции; 2) совершенствование организации труда и укрепление дисциплины обеспечат сокращение потерь рабочего времени с 15 до 10% у всех основных рабочих; 3) усиление ответственности за качество продукции позволит сократить брак с 2,6 до 0,4%.

Компетентностно-ориентированная задача № 22

Положением о премировании работников установлено, что за выполнение плана по номенклатуре при соблюдении требований по качеству выплачивается премия в размере 20 % прямого заработка. За каждый процент роста показателя дополнительно выплачивается 0,1 % заработка. За соблюдение требований по поддержанию трудоемкости продукции на плановом уровне выплачивается премия в размере 15 % заработка, при снижении данного показателя на 1 % дополнительно выплачивается 1,5 % заработка. За прошедший месяц рабочий Иванов выполнил месячное задание на 132 %, при этом плановая трудоемкость не превышена; рабочий Петров – на 124 %, плановая трудоемкость превышена на 7,5 %; рабочий Васильев – на 125 %, плановая трудоемкость снижена на 5 %. Определить, какой процент премии полагается этим работникам.

Компетентностно-ориентированная задача № 23

Предприятие производит спортивный инвентарь. Себестоимость единицы продукции до внедрения мероприятий НОТ, направленных на улучшение организации производства, составляла 12 руб., а годовой объем продукции 124 600 единиц. После внедрения мероприятий общехозяйственные затраты на единицу продукции снизились на 2 руб., стоимость материалов, расходуемых на изготовление единицы продукции, уменьшилась на 0,6 руб., а потери от брака снизились на 1,4 руб. При этом головной объем валовой продукции увеличился на 11 %. Нормативный коэффициент сравнительной эффективности составляет 0,5. Дополнительные единовременные затраты на разработку и внедрение мероприятий НОТ 25 000 руб. Определить годовой экономический эффект от внедрения мероприятий НОТ.

Компетентностно-ориентированная задача № 24

Среднесписочное число работающих в школах города Н. в год 4 тыс. человек, в том числе учителей – 3400, обслуживающего персонала – 600 человек. За истекший год было принято на работу 800 человек, в том числе учителей – 760, обслуживающего персонала – 40 человек. За тот же год уволено 900 человек, в том числе тренеров – 850, обслуживающего персонала – 50 человек.

Определить:

- 1) оборот кадров по приему;
- 2) оборот кадров по выбытию;
- 3) общий оборот кадров;
- 4) коэффициент постоянства кадров.

Компетентностно-ориентированная задача № 25

Определить общий кварталный фонд оплаты труда на предприятии на основании следующих данных:

- общая численность рабочих-повременщиков – 30 человек, по 15 человек в каждую

смену;

- количество отработанных дней за квартал каждым рабочим – 80 дней, по 20 рабочих дней в месяце;
- средняя продолжительность смены – 7,5 часа;
- предприятие работает в 2 смены; • положением о премировании на предприятии установлено ежеквартальное премирование рабочих-повременщиков. Размер премии составляет 50 % от месячной заработной платы рабочих повременщиков;
- общая численность рабочих-сдельщиков – 20 человек;
- объем выпущенной продукции за квартал – 600 000 штук;
- часовая ставка рабочих-сдельщиков составляет 10 руб/ч;
- норма выработки рабочих-сдельщиков – 60 изделий в час;
- положением о премировании на предприятии установлено ежеквартальное премирование рабочих-сдельщиков при работе без брака. Размер премии составляет 500 рублей на каждого рабочегосдельщика.

Компетентностно-ориентированная задача № 26

На предприятии используется сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Определить размер заработной платы рабочегосдельщика, используя следующие данные:

- рабочий-сдельщик за месяц изготовил 13 200 единиц продукции;
- в месяце 22 рабочих дня;
- продолжительность смены 8 ч;
- на предприятии предусмотрены следующие надбавки за изготовление продукции сверх установленных норм выработки:
 - до 50 изделий – 2 руб/шт.;
 - от 50 до 60 изделий – 3 руб/шт.;
 - от 60 и выше – 5 руб/шт.

Компетентностно-ориентированная задача № 27

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120 %. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 800 руб. на норму выработки. По внутривозвратному положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110 %, повышаются в 1,2 раза, от 111 до 120 % – в 1,4 раза. Определить полный заработок рабочего.

Компетентностно-ориентированная задача № 28

Общая численность трудоспособного населения города Н. составляет 672 544 человек. Количество квалифицированных работников с высшим образованием из них 458 620 человек, при этом 40 % таких работников женщины. Определить удельный вес квалифицированных работников с высшим образованием и удельный вес женщин с высшим образованием в общей численности трудоспособного населения

Компетентностно-ориентированная задача № 29

Положением о премировании работников установлено, что за выполнение плана по номенклатуре при соблюдении требований по качеству выплачивается премия в размере 20 % прямого заработка. За каждый процент роста показателя дополнительно выплачивается 0,1 % заработка. За соблюдение требований по поддержанию трудоемкости продукции на плановом уровне выплачивается премия в размере 15 % заработка, при снижении данного показателя на 1 % дополнительно выплачивается 1,5 % заработка. За прошедший месяц рабочий Иванов выполнил месячное задание на 132 %, при этом плановая трудоемкость не превышена; рабочий Петров – на 124 %, плановая трудоемкость превышена на 7,5 %; рабочий Васильев – на 125 %, плановая трудоемкость снижена на 5 %. Определить, какой процент премии полагается этим работникам.

Компетентностно-ориентированная задача № 30

Численность слесарей на участке – 50 человек, транспортных рабочих – 15 человек. Установлены следующие нормы выдачи спецодежды: костюм – на 12 месяцев (цена – 300 руб.); рукавицы (только для транспортных рабочих) – на 3 месяца (цена – 20 руб.); ботинки – на 12 месяцев (цена – 400 руб.). Определить потребность в спецодежде на год и затраты на ее приобретение.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: 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, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (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 следующим образом.

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
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.