

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бессонова Елена Анатольевна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 12.02.2026 14:44:19
Уникальный программный ключ:
184ae2b9519ce0bcdf633141cbd1820fc6a75f56

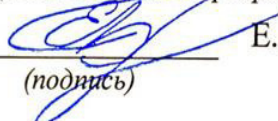
МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)



Е.А. Бессонова

(подпись)

«27» 06 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Рынок труда
(наименование дисциплины)

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

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 РОЛЕВАЯ ИГРА

«Прогноз баланса трудовых ресурсов» по теме № 3 «Безработица»

Цели ролевой игры заключаются в формировании навыка расчёта баланса трудовых ресурсов.

Теоретическая основа.

Воспользовавшись СПС «Консультант Плюс», найдите и изучите Методику разработки прогноза баланса трудовых ресурсов (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29 февраля 2012 г. № 178н); дополнительно рекомендуется использовать материалы, представленные на сайте Росстата и официальных сайтах министерств и ведомств, правительства РФ и Центробанка России.

Роли (в зависимости от числа участников роли могут быть объединены в родственные группы):

- 1) статистик (Росстат);
- 2) экономист (Минэкономразвития РФ);
- 3) егерь (Рослесхоз);
- 4) агроном (Минсельхоз РФ);
- 5) промышленник (Минпромторг РФ);
- 6) регионовед (Минрегион РФ);
- 7) энергетик (Минэнерго РФ);
- 8) водитель (Минтранс РФ);
- 9) связист (Минкомсвязь РФ);
- 10) учёный (Минобрнауки РФ);
- 11) финансист (ФРФР);
- 12) таможенник (ФМС РФ);
- 13) пенсионер (Пенсионный фонд России);
- 14) страховщик (ФСС РФ);
- 15) медик (ФОМС РФ);
- 16) аналитик (знает все алгоритмы и формулы расчета);
- 17) аудитор-ревизор (проводит контроль полноты и правильности заполнения форм)

Выполните следующие задания.

1. Подготовительный этап. Изучите свой функционал в соответствии Правилами разработки прогноза баланса трудовых ресурсов.

2. В соответствии с методикой осуществите поиск и сбор информации, необходимой для разработки прогнозного баланса трудовых ресурсов, воспользовавшись данными официального сайта соответствующего министерства или ведомства.

3. Заполните таблицу «Детализированный перечень данных, используемых для разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» (прил. 2 к Методике).

4. Заполните таблицу «Прогноз баланса трудовых ресурсов» (прил. 4 к Методике).

Алгоритм разработки прогноза включает:

- 1) расчёт численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде;
- 2) расчёт распределения трудовых ресурсов в прогнозном периоде;
- 3) оценку сбалансированности трудовых ресурсов в прогнозном периоде.

5. Сравните выполненные расчеты с официальным Прогнозом баланса трудовых ресурсов на 2024-2026 гг.

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.

1.2 ОПИСАНИЕ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ ДЛЯ АНАЛИЗА

По теме 2 «Занятость, спрос и предложение рабочей силы»

Россияне массово уходят работать «в тень»

В России продолжает увеличиваться доля «теневого» сектора экономики, который работает без уплаты налогов в бюджет.

В неформальный рынок труда на 2017 г. была вовлечена почти половина экономически активных граждан - 44,8%, или 33 млн чел. - больше, чем население Техаса. Из них две трети в принципе не оформляют трудовых договоров с работодателями, остальные - получают по крайней мере часть зарплат «в конвертах». Такие данные приводит в среду Центр социально-политического мониторинга РАНХиГС. Опрос, проведенный социологами в июне, показал, что за год уровень неформальной занятости вырос на 5 процентных пунктов - «в тень» ушли еще почти 4 млн россиян.

Зафиксированный РАНХиГС показатель – рекордный за 11 лет: с начала 2000-х годов, когда появилась первая подобная статистика, лишь однажды - 2006 г. - «в серой зоне» работало больше людей.

Растет как число тех, кто ищет на стороне дополнительный заработок, оказывая услуги «мимо кассы» или без официальной регистрации бизнеса (с 30,4 до 35,5%), так и работников, которые оформлены, но не имеют полностью «белой» зарплаты.

При этом доля людей, которые заняты неофициально на основном месте работы, достигла рекорда за все время наблюдений - 13,6 %. Это почти вдвое больше, чем 10 лет

назад.

За три года кризиса доходы населения в реальном выражении обвалились на 15 %.

Средняя по стране зарплата - чуть меньше 40 тыс. руб., но этот показатель искажен данными по узкой прослойке богатых жителей крупных городов. Больше половины - 55% населения - получают зарплату ниже 25 тыс. руб., каждый третий зарабатывает менее 15 тыс. руб. в месяц, а около 7 млн чел. - имеют лишь МРОТ.

Доля тех, кто ищет работу исключительно с «белой» зарплатой, за последний год рухнула с 67,7% до 52,4%. Более трети населения готовы игнорировать свой трудовой статус, руководствуясь принципом: «главное - чтобы платили».

Общественное одобрение работы без уплаты сборов и налогов в пользу государства растет год от года и находится на максимуме за всю новейшую историю России. За 16 лет доля тех, кто относится отрицательно к теневому бизнесу, рухнула втрое: в 2001 г. таких было большинство (42.2%), а в 2016 г. осталось лишь 16,4%.

Доля положительных оценок, наоборот, выросла в 1,6 раза, причем «одобрительное отношение присуще всем социально-демографическим и профессиональным группам граждан». Сочувствие к практике ухода от налогов растет, поскольку общемировая тенденция «бедные беднеют, а богатые богатеют» в России не ассоциируется с предпринимателями.

1. Необходимо ли в России применять «плоскую шкалу налогообложения» физических лиц? Ответ аргументируйте.
2. Если растёт средняя зарплата в стране, то можно ли делать выводы о росте благосостояния населения страны? Ответ аргументируйте.

По теме 3 «Безработица»

Ситуация для анализа «Структурная безработица, или чью зарплату отберут роботы» дискуссия как технологии убивают рабочие места – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Вопросы и задания для обсуждения

1. Перечислите причины структурной безработицы. Как вы думаете, почему число таких безработных неуклонно растет?
2. Почему рост автоматизации несет больше риска «мужским» профессиям?
3. В каких профессиях роботы уже заменили людей? Приведите примеры.
4. Какие профессии, по вашему мнению, в скором времени будут роботизированы?
5. Как роботизация экономики влияет по естественный уровень безработицы?
6. Какие преимущества и недостатки имеет роботизация экономики? Аргументируйте свой ответ.

По теме 4 «Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура»

Ситуация для анализа «Рынок труда и уровень жизни населения России на период 2024—2030 гг.» с учетом прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 г. и на плановый период до 2030 гг. – решение ситуационной задачи (метод кейсов).

Вопросы для обсуждения и задания:

1. Какие тенденции вы можете выделить в части численности населения и рабочей силы на период 2024—2030 гг.?
2. Какими определяющими будут факторы для развития рынка труда в среднесрочной перспективе?
3. Какие меры предусматриваются в числе поддержки доходов населения?
4. Почему ожидается, что население будет постепенно отказываться от сберегательной модели поведения?
5. Как результаты прогноза численности населения и рабочей силы могут оказать влияние на прогноз развития национальной экономики?

Шкала оценивания: 4 балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

4 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время или с опережением времени, при этом обучающимся предложено оригинальное (нестандартное) решение, или наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение, или оптимальное решение.

3 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время, типовым способом; допускается наличие несущественных недочетов.

2 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если при решении задачи допущены ошибки некритического характера и (или) превышено установленное преподавателем время.

1.3 СЦЕНАРИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

По теме 1 «Общая характеристика рынка труда»

Цель работы: определить свои интересы и склонности, оценить свои возможности, способности и соответствие требованиям выбранной профессии.

Каждую отдельно взятую специальность по определенным основаниям можно отнести к определенному типу. Если брать во внимание такой критерий, как предмет труда, то абсолютно все виды профессий можно разделить на пять типов.

I. «Человек-природа». Если вы любите работать в саду, огороде, ухаживать за растениями, животными, любите предмет биологию, то ознакомьтесь с профессиями типа «человек-природа». Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-природа» являются животные и растения. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог);
- выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);
- проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования профессий «человек-природа»:

- развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы;
- поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т. п.

II. «Человек-техника». Если вам нравятся лабораторные работы по физике, химии, электротехнике, если вы делаете модели, разбираетесь в бытовой технике, если вы хотите создавать, эксплуатировать или ремонтировать машины, механизмы, аппараты, станки, то ознакомьтесь с профессиями «человек-техника».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-техника» являются технические объекты и материалы, виды энергии. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);
- эксплуатация технических устройств (специалисты работают на станках, управляют

транспортом, автоматическими системами);

– ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Психологические требования профессий «человек-техника»:

– хорошая координация движений;

– точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;

– развитое техническое и творческое мышление и воображение;

– умение переключать и концентрировать внимание; – наблюдательность.

III. «Человек-знаковая система». Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа «человек-знаковая система». Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-знаковая система» являются:

– тексты на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик);

– цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик);

– чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);

– звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий «человек-знаковая система»:

– хорошая оперативная и механическая память;

– способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале; – хорошее распределение и переключение внимания;

– точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;

– усидчивость, терпение;

– логическое мышление.

IV. «Человек-художественный образ». Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-художественный образ» является художественный образ, способы его построения. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

– создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);

– воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);

– размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования профессий «человек-художественный образ»:

– художественные способности; развитое зрительное восприятие;

– наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение;

– знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

V. «Человек-человек». Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-человек» являются люди. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

– воспитание, обучение людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер);

– медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня);

– бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер);

– информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор);

– защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Психологические требования профессий «человек-человек»:

- стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;
- устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми; – доброжелательность, отзывчивость;
- выдержка;
- умение сдерживать эмоции;
- способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека;
- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
- умение убеждать людей; – аккуратность, пунктуальность, собранность;
- знание психологии людей.

Определить склонность к виду деятельности и выбрать профессию можно, пройдя тест Климova.

Порядок выполнения работы

- возьмите чистый лист бумаги и сделайте пять колонок:

| I – «человек- природа» | II – «человек- техника» | III – «человек- знаковая система» | IV – «человек- художественный образ» | V – «человек- человек» |
|------------------------------|-------------------------------|--|---|------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |

- читайте по порядку утверждения, и если вы соглашаетесь с ними, то со знаком «+» записывайте цифру, указанную в скобках, в соответствующую колонку на вашем листе (номер колонки указан римскими цифрами).

Если не соглашаетесь, то выписывайте цифру со знаком «-». Например: «Я охотно и подолгу могу что-то мастерить, чинить» (II-1). Если вы с этим утверждением не согласны, то в колонку II («человек-техника») записывайте себе «-1». Если вы не можете ответить определенно, то вообще цифру не выписывайте;

- ответив, таким образом, на 30 утверждений, подсчитайте суммы выписанных цифр (учитывая «плюсы» и «минусы») в каждой из колонок. Наибольшие положительные суммы будут в столбцах, соответствующих наиболее подходящим для вас типам профессий, наименьшие (а тем более отрицательные суммы) – неподходящим профессиям. Максимальное число баллов в каждом столбце 8.

Тестовый материал

Легко знакомлюсь с новыми людьми (V-1).

Охотно и подолгу могу что-нибудь мастерить, чинить (II-1).

Люблю ходить в музеи, театры, на художественные выставки (IV-1).

Охотно и постоянно слежу и ухаживаю за растениями и животными (I-1).

Охотно и подолгу могу что-нибудь подсчитывать, решать задачи, чертить (III-1).

Охотно помогаю другим людям по уходу за животными и растениями (I-1).

Люблю проводить время с младшими, когда их нужно чем-нибудь занять, увлечь делом, помочь им в чём-то (V-1).

Обычно я делаю мало ошибок в письменных работах (III-1).

То, что я делаю своими руками, обычно вызывает интерес у моих товарищей или других людей (II-2).

Даже незнакомые люди считают, что у меня есть способности к определенной области

искусства (IV-2).

Я охотно читаю о растительном и животном мире (I-1).

Активно участвую в художественной самодеятельности (IV-1).

Охотно читаю об устройствах механизмов, машин, приборов (II-1).

Охотно разгадываю кроссворды, головоломки, ребусы, трудные задачи (III-2).

Легко улаживаю разногласия между друзьями или другими людьми (V-2).

Люди считают, что у меня есть способности к работе с техникой (II-2).

Результаты моего художественного творчества одобряют даже незнакомые люди (IV-

2).

Люди считают, что у меня есть способности к работе с растениями или животными (I-

2).

Обычно мне удается подробно и ясно для других излагать мысли в письменной форме (III-2).

Я почти никогда ни с кем не ссорюсь (V-1).

Результаты моего технического творчества одобряют незнакомые люди (II-1).

Без особого труда усваиваю иностранные языки (III-1).

Мне часто случается помогать даже незнакомым людям (V-2).

Подолгу могу заниматься музыкой, рисованием, читать книги и т.д. (IV-1).

Могу влиять на ход развития растений и животных (I-2).

Люблю разбираться в устройстве механизмов, приборов (II-1).

Мне обычно удается склонить людей на свою точку зрения (V-1).

Охотно наблюдаю за растениями или животными (I-1).

Охотно читаю научно-популярную, критическую литературу, публицистику (III-1).

Стараюсь понять секреты мастерства и пробую свои силы в живописи, музыке и т.п. (IV-1)

Вывод должен содержать ответы на вопросы: соответствуют ли по вашему мнению результаты тестирования действительности; согласны ли вы с ним; верно ли выбрали вы профиль, по которому обучаетесь/профессию, по которой работаете исходя из результатов тестирования?

Шкала оценивания: 4 балльная.

Критерии оценивания:

4 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в тренинге 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.

1.4 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

Тема 2 «Занятость, спрос и предложение рабочей силы»

1. Внутренние и внешние рынки труда (П. Дерингер, М. Пиорее)
2. Гибкая занятость и сегментация рынка труда (Дж. Аткинсон)
3. Теория «человеческого капитала» (Г. Беккер)
4. Роль социальных связей и культуры труда (М. Грановеттер и др.)
5. Механизмы взаимодействия фирмы и рынка (Р. Коуз)
6. Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
7. Особенности региональных рынков труда.
8. Правовые аспекты формирования рынка труда.
9. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
10. Американская модель рынка труда.
11. Японская модель рынка труда.
12. Шведская модель рынка труда.
13. Французская модель рынка труда.
14. Российская модель рынка труда.
15. Российский рынок труда и тенденции его развития.
16. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости.
17. Изменение половозрастного состава занятого населения.
18. Социально-трудовые ожидания незанятых людей.
19. Гендерные особенности занятости.
20. «Вытесняющая» вторичная занятость.
21. Теория занятости неокейнсианцев.
22. Взгляды на занятость основных представителей школы неоклассического синтеза.
23. Использование теорий занятости населения в практической деятельности различных государств.

Шкала оценивания: 16 балльная.

Критерии оценивания:

16 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 балла (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.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме.

Тема 1. **Рынок труда и его характеристика**

1. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы-это:

- 1) рынок труда
- 2) коллективный договор
- 3) трудовые отношения

2. К особенностям функционирования рынка труда не относится:

- 1) отсутствие не денежных аспектов сделки
- 2) высокая степень индивидуализации сделок
- 3) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- 4) неотделимость права собственности на товар от его владельца

3. Субъектом рынка не является:

- 1) государство
- 2) работодатель
- 3) наёмные работники
- 4) институты повышения квалификации

4. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами-это:

- 1) сегментация рынка труда
- 2) границы рынка
- 3) устойчивые рабочие группы
- 4) низкая мобильность трудовых ресурсов

5. К компонентам рынка труда не относятся:

- 1) объекты рынка труда
- 2) субъекты рынка труда
- 3) коллективный договор
- 4) рыночный механизм
- 5) инфраструктура рынка труда

6. Составной частью текущего рынка труда не является:

- 1) интегрированный рынок труда
- 2) открытый рынок труда
- 3) скрытый рынок труда

7. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда — это:

- 1) совокупный рынок труда
- 2) рынок труда
- 3) удовлетворенный спрос на труд

8. Стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д. характерны для:

- 1) первичного рынка труда
- 2) вторичного рынка труда
- 3) незавершенный рынок труда
- 4) идеальный рынок труда

9. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формируют:

- 1) конкуренцию
- 2) конъюнктуру
- 3) цивилизованность
- 4) инфраструктуру

10. Конъюнктура рынка труда зависит от:

- 1) уровня развития технической базы
- 2) демографических факторов
- 3) развития рынка товаров и жилья
- 4) все ответы верны

11. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует:

- 1) его роль в процессе труда
- 2) его положение в отношениях собственности
- 3) его участие в бизнесе
- 4) все ответы верны

12. Важнейшая экономическая роль человека – это:

- 1) его участие в бизнесе;
- 2) его положение в обществе;
- 3) его участие в процессе труда;
- 4) его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта.

13. Социально-трудовые отношения – это:

- 1) отношения между трудом и обществом;
- 2) взаимозависимость субъектов в процессе труда;
- 3) взаимодействие субъектов в процессе труда;
- 4) взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

14. Наемный работник является:

- 1) объектом социально-трудовых отношений;
- 2) субъектом социально-трудовых отношений;
- 3) предметом социально-трудовых отношений.

15. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

- 1) государство;
- 2) работодатель;
- 3) наемный работник;
- 4) бизнесмен.

16. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется:

- 1) рынком земли;
- 2) рынком труда;
- 3) рынком капитала;
- 4) рынком ценных бумаг.

ТЕМА 2. Модели рынка труда

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

- 1) внутренний рынок труда
- 2) первичный рынок труда
- 3) вторичный рынок труда
- 4) внешний рынок труда

2. Высокая степень социальной защиты характерна для модели рынка труда

- 1) японской
- 2) шведской;
- 3) американской;

3. Модель рынка труда, для которой характерна децентрализация законодательства о занятости, характерна для:

- 1) американской модели
- 2) японской модели
- 3) российской модели
- 4) шведской модели

4. Рынок труда молодежи является

- 1) сегментом рынка труда
- 2) моделью рынка труда
- 3) видом рынка труда

5. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы-это:

- 1) модель рынка труда США
- 2) японская модель рынка труда
- 3) шведская модель
- 4) российская модель рынка труда

6. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников — это:

- 1) модель рынка труда США
- 2) японская модель рынка труда
- 3) шведская модель
- 4) российская модель рынка труда

7. Рынок, ориентированный на законченную профессиональную подготовку (диплом, сертификат, свидетельство):

- 1) монотонический монопольный
- 2) внутренний
- 3) внешний
- 4) все варианты верны

8. Рынок, где не наблюдается большая текучесть кадров:

- 1) на внешнем
- 2) на внутреннем
- 3) на вторичном

9. Данный вид рынка труда решает задачи обеспечения процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых новым работникам и предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы:

- 1) рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы
- 2) рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

10. Для этой модели рынка труда характерно патерналистское отношение руководителей компании к персоналу:

- 1) японская
- 2) шведская
- 3) американская
- 4) российская

11. В данной модели рынка труда государство активно поддерживает занятость в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги, особенно в тех регионах, где экономика находится в депрессивном состоянии:

- 1) японская
- 2) шведская
- 3) американская
- 4) российская

ТЕМА 3. Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- б) кол-ва безработных и экономически активного населения
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная
- б) структурная
- в) фрикционная
- г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

- а) сезонная
- б) структурная
- в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы
- а) нарушение макроэкономического равновесия
 - б) несовершенство рынка труда
 - в) политика государства
 - г) действия профсоюзов
 - д) нет правильных ответов
5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
- а) контролируемый
 - б) неконтролируемый
 - в) черный
6. По определению МОТ безработным является человек, который:
- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
 - б) работает
 - в) не работает, не хочет работать
7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
- а) студенты дневного отделения
 - б) учащиеся школ старше 16 лет
 - в) работающие по контракту старше 18 лет
 - г) самозанятые
8. По российским стандартам относятся к числу занятых:
- а) проходящие военную службу
 - б) временно отсутствующие на работе
 - в) писатели
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильных ответов
9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
- а) спрос на рабочую силу
 - б) предложение рабочей силы
 - в) потребность в рабочих местах
 - г) вакансии
10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
- а) скрытая безработица
 - б) безработные
 - в) неучтенная безработица
 - г) явная безработица
 - д) скрываемая безработица

ТЕМА 4. Регулирование рынка труда

1. Механизм рынка труда включает
- а) спрос и предложение труда
 - б) цена труда
 - в) конкуренция
 - г) все ответы верны
2. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы
- а) модель рынка труда США
 - б) японская модель рынка труда
 - в) шведская модель

- г) российская модель рынка труда
- 3. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников
 - а) модель рынка труда США
 - б) японская модель рынка труда
 - в) шведская модель
 - г) российская модель рынка труда
- 41. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:
 - а) модели рынка труда США
 - б) японской модели рынка труда
 - в) шведской модели
 - г) российской модели рынка труда
- 4. Нестандартные формы занятости
 - а) работа неполный рабочий день
 - б) временная занятость
 - в) надомный труд
 - г) деление рабочих мест
 - д) все ответы верны
- 5. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника
 - а) вторичная занятость
 - б) безработица
 - в) первичная занятость
 - г) расширение трудовых функций
- 6. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:
 - а) структуры предложения на рынке труда
 - б) структуры спроса на рабочую силу
 - в) объема найма работников
 - г) характеристик найма работников
- 7. Наиболее эффективной мерой содействия занятости является
 - а) обеспечение материальной поддержки безработных
 - б) развитие системы общественных работ
 - в) создание новых рабочих мест
 - г) осуществление психологической помощи безработным.

ТЕМА 5. Спрос и предложение на труд

1.

1. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
 - а) спрос на рабочую силу
 - б) предложение рабочей силы
 - в) потребность в рабочих местах
 - г) вакансии
2. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:
 - а) совокупный рынок труда
 - б) рынок труда
 - в) удовлетворенный спрос на труд
3. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.
 - а) первичный рынок труда
 - б) вторичный рынок труда
 - в) незавершенный рынок труда
 - г) идеальный рынок труда

4. Механизм рынка труда включает

- а) спрос и предложение труда
- б) цена труда
- в) конкуренция
- г) все ответы верны

5. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу
- б) структурную безработицу
- в) циклическую безработицу
- г) временную безработицу

6. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- а) фрикционной и структурной безработицы
- б) фрикционной и циклической
- в) фрикционной, циклической и структурной безработицы
- г) нет верного ответа

7. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

- а) продолжительность безработицы
- б) длина безработицы
- в) отрезок безработицы
- г) нет правильного ответа

8. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)

- а) человеческим капиталом
- б) трудовым капиталом
- в) трудовым потенциалом
- г) уровнем квалификации работников

9. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)

- а) естественный уровень безработицы
- б) фактический уровень безработицы
- в) среднегодовой темп инфляции
- г) объем ВВП

10. Налоги и отчисления оказывают влияние:

- а) на положение кривой спроса по отношению к заработной плате;
- б) на положение кривой предложения по отношению к заработной плате;
- в) не влияют на положения кривых спроса и предложения.

11. Характеристика рынка труда - важнейший критерий эффективности экономики современного государства

- а) ориентация на внешний рынок труда;
- б) ориентация на внутренний рынок труда;
- в) сегментация;
- г) гибкость;
- д) снижение объемов скрытого рынка труда.

12. Если доходы предпринимателей увеличатся, то кривая спроса на труд сместится:

- а) влево вниз;
- б) вправо вниз;
- в) вправо вверх;
- г) останется в том же положении;
- д) влево вверх.

13. Рынок, ориентированный на законченную профессиональную подготовку (диплом, сертификат, свидетельство)

- а) монотонический;

- б) монопольный;
 - в) внутренний;
 - г) внешний;
 - д) все варианты верны.
14. Рынок, где не наблюдается большая текучесть кадров
- а) на внешнем;
 - б) на внутреннем;
 - в) оба варианта правильны;
 - г) оба варианта неверны,
15. Чем объясняется необходимость гибкого рынка труда
- а) он отвечает потребностям современного производства;
 - б) он позволяет сократить или расширить объем применяемой рабочей силы;
 - в) он сдерживает рост безработицы;
 - г) он предоставляет возможность трудиться и получать доход тем категориям рабочей силы, которые не являются полностью трудоспособными;
 - д) все перечисленное верно.
16. Можно ли сказать, что полная занятость отражает:
- а) совокупность экономической и социально-полезной деятельности людей;
 - б) такое состояние общества, когда все желающие имеют оплачиваемую работу ее имеют;
 - в) занятость населения в общественном производстве;
 - г) наличие эффективных пропорций между рабочими местами и профессиональной структурой кадров.
17. Уровень безработицы определяется по формуле:
- а) $Уб = (\text{Численность населения} - \text{Численность экономически неактивного населения}) \times 100\% / \text{Численность населения};$
 - б) $Уб = (\text{Численность занятых} - \text{Численность экономически активного населения}) \times 100\% / \text{Численность занятых};$
 - в) $Уб = (\text{Численность экономически активного населения} - \text{Численность занятых}) \times 100\% /$
18. Налоги и отчисления оказывают влияние:
- а) на положение кривой спроса по отношению к заработной плате;
 - б) на положение кривой предложения по отношению к заработной плате;
 - в) не влияют на положения кривых спроса и предложения.
19. Характеристика рынка труда -важнейший критерий эффективности экономики современного государства
- а) ориентация на внешний рынок труда;
 - б) ориентация на внутренний рынок труда;
 - в) сегментация;
 - г) гибкость;
 - д) снижение объемов скрытого рынка труда.
20. Если доходы предпринимателей увеличатся, то кривая спроса на труд сместится:
- а) влево вниз;
 - б) вправо вниз;
 - в) вправо вверх;
 - г) останется в том же положении;
 - д) влево вверх.

2 Вопросы в открытой форме.

2.1 Рынок труда – это ...

2.2 Занятость – это...

3 Вопросы на установление последовательности.

3.1. Установите последовательность стадий воспроизводства трудовых ресурсов

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

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. |

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

Задание 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%.

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.