

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 19.09.2023 12:38:09

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

Экономический факультет

ОПОП по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

В.Ф. Стукач

« 25 » июня 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана

В.В. Кузнецова

« 25 » июня 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.В.ДВ.02.01 Экономика и организация труда

Направленность (профиль) «Менеджмент организации»

Обеспечивающая преподавание дисциплины
кафедра -

менеджмента и маркетинга

Разработчик (и) РП:
канд. экон. наук, доцент

Внутренние эксперты:

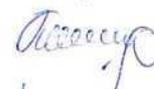
Председатель МК

Начальник управления информационных
технологий

Заведующий методическим отделом УМУ

Директор НСХБ

 О.В. Кондратьева

 О.В. Кондратьева

 П.И. Ревякин

 Г.А. Горелкина

 И.М. Демчукова

Омск 2021

1. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ СТАТУС

1.1 Основания для введения дисциплины в учебный план:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённый приказом Министерства науки и высшего образования от 12 августа 2020 г. № 952;
- основная профессиональная образовательная программа подготовки магистра, по направлению 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент организации.

1.2 Статус дисциплины в учебном плане:

- относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 Дисциплины (модули);
- относится к дисциплинам по выбору;
- является обязательной для изучения, если выбрана обучающимся.

1.3 В рабочую программу дисциплины в установленном порядке могут быть внесены изменения и дополнения, осуществляемые в рамках планового ежегодного и ситуативного совершенствования, которые отражаются в п. 9 рабочей программы.

2. ЦЕЛЕВАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ. ЛОГИЧЕСКИЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ДИСЦИПЛИНЫ С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ И ПРАКТИКАМИ В СОСТАВЕ ОПОП

2.1 Процесс изучения дисциплины в целом направлен на подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитическому, организационно-управленческому, предпринимательскому, научно-исследовательскому, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки, а также ОПОП ВО университета, в рамках которой преподаётся данная дисциплина.

Цель дисциплины: формирование базовых теоретических знаний и практических профессиональных навыков в области экономики и организации труда на предприятиях различных организационно-правовых форм.

2.2 Перечень компетенций формируемых в результате освоения дисциплины:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
индекс	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1	2	3	4	5	
Универсальные компетенции					
УК-6	способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-3ук-6 планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труд	Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	Владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
Профессиональные компетенции					
ПК-2	способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы	ИД-1пк-2 основы управления организацией, бизнес-планирования,	- принципы рациональной организации и оплаты труда на предприятии,	- разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и	- методами исчисления уровня и динамики производительности труда,

	<p>организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, управлять процессами стратегического и тактического планирования</p>	<p>методы контроля и анализа бизнес-процессов, построения бизнес-планов, основы риск-менеджмента, структуру и принципы организации административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки</p>	<p>- факторы и резервы производительности труда на предприятии</p>	<p>оплаты труда на предприятии, - разрабатывать кадровую политику на предприятии</p>	<p>- основами обеспечения качества управленческого персонала в сельскохозяйственной организации</p>
--	--	--	--	--	---

2.3 Описание показателей, критериев и шкал оценивания в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено		Зачтено		
				Характеристика сформированности компетенции				
			Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.				
Критерии оценивания								
УК-6 способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{ук}	Полнота знаний	Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Не знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	1. Поверхностно знает особенности профессионального развития; 2. Знает особенности и методы определения приоритетов личного развития; 3. Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.	Опрос, доклад и электронная презентация на семинаре, решение задач. Рубежное тестирование, Электронная презентация		
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	Не умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	1. Умеет применять на практике принципы планирования профессиональной карьеры; 2. Умеет применять на практике принципы планирования профессиональной карьеры с учетом требований рынка труда; 3. Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда			
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	1. Поверхностно владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности. 2. Хорошо владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности. 3. Способен реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.			
ПК-2 способен разрабатывать	ИД-1 _{опк}	Полнота знаний	Знает: - принципы рациональной	Не знает принципы рациональной организации и оплаты	1. Поверхностно ориентируется в вопросах рациональной организации и оплаты труда, в факторах и резервах роста производительности труда на предприятии;	Опрос, доклад и электронная презентация		

корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, управлять процессами стратегического и тактического планирования		организации и оплаты труда на предприятии, - факторы и резервы производительности труда на предприятии	труда на предприятии	2. Свободно ориентируется в вопросах рациональной организации и оплаты труда на предприятии, факторах и резервах роста производительности труда на предприятиях; 3. В совершенстве владеет знаниями в вопросах аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры, знаниями о факторах и резервах производительности труда на предприятии.	на семинаре, решение задач. Рубежное тестирование, Электронная презентация
	Наличие умений	Умеет - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии, - разрабатывать кадровую политику на предприятии	Не умеет разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии	1. Умеет разрабатывать мероприятия по организации и стимулированию персонала организации; 2. Умеет разрабатывать кадровую политику на предприятии; 3. Умеет разрабатывать кадровую политику на предприятии, основанную на рациональной организации и мотивации труда.	
	Наличие навыков (владение опытом)	Владеет - методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в организации	Не владеет - методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в организации	1. Поверхностно владеет основами обеспечения производительности труда и качества управленческого персонала на предприятии. 2. Хорошо владеет современным инструментарием управления производительностью труда и качеством управленческого персонала на предприятии. 3. Свободно владеет современным инструментарием управления производительностью труда и качеством управленческого персонала на предприятии.	

2.4 Логические и содержательные взаимосвязи дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

Дисциплины, практики*, на которые опирается содержание данной дисциплины		Индекс и наименование дисциплин, практик, для которых содержание данной дисциплины выступает основой	Индекс и наименование дисциплин, практик, с которыми данная дисциплина осваивается параллельно в ходе одного семестра
Индекс и наименование	Перечень требований, сформированных в ходе изучения предшествующих (в модальности «знать и понимать», «уметь делать», «владеть навыками»)		
Управление человеческими ресурсами; Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях	<i>Знать и понимать:</i> - основные экономические категории в системе экономики труда; - принципы рациональной организации и оплаты труда на предприятии; - уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	Б1.О.03 Государственная поддержка малого и среднего бизнеса; Б1.В.03 Прогнозирование и стратегическое планирование в АПК; Б1.В.05 Управление в АПК	Б1.Б.02 Управленческая экономика; Б1.Б.03 Методы исследования в менеджменте; Б1.О.10 Инновационный менеджмент; Б1.В.08 Управление рисками организации; Б1.В.ДВ.01 Региональная экономика (Организационное поведение)
* - для некоторых дисциплин первого года обучения целесообразно указать на взаимосвязь с предшествующей подготовкой обучающихся в старшей школе			

2.5 Формы методических взаимосвязей дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

В рамках методической работы применяются следующие формы методических взаимосвязей:

- учёт содержания предшествующих дисциплин при формировании рабочей программы последующей дисциплины,
- согласование рабочей программы предшествующей дисциплины ведущим преподавателем последующей дисциплины;
- совместное обсуждение ведущими преподавателями предшествующей и последующей дисциплин результатов входного тестирования по последующей дисциплине;
- участие ведущего преподавателя последующей дисциплины в процедуре приёма зачета по предыдущей.

2.6 Социально-воспитательный компонент дисциплины

В условиях созданной вузом социокультурной среды в результате изучения дисциплины: формируются мировоззрение и ценностные ориентации обучающихся; интеллектуальные умения, научное мышление; способность использовать полученные ранее знания, умения, навыки, развитие творческих начал.

Воспитательные задачи реализуются в процессе общения преподавателя с обучающимися, в использовании активных методов обучения, побуждающих обучающихся проявить себя в совместной деятельности, принять оценочное решение. Коллективные виды деятельности способствуют приобретению навыков работы в коллективе, умения управления коллективом. Самостоятельная работа способствует выработке у обучающихся способности принимать решение и навыков самоконтроля.

Через связь с НИРС, осуществляемой во внеучебное время, социально-воспитательный компонент ориентирован на:

- 1) адаптацию и встраивание обучающихся в общественную жизнь ВУЗа, укрепление межличностных связей и уверенности в правильности выбранной профессии;
- 2) проведение систематической и целенаправленной профориентационной работы, формирование творческого, сознательного отношения к труду;
- 3) формирование общекультурных компетенций, укрепление личных и групповых ценностей, общественных ценностей, ценности непрерывного образования;
- 4) гражданско-правовое воспитание личности;
- 5) патриотическое воспитание обучающихся, формирование модели профессиональной этики, культуры экономического мышления, делового общения.

Объединение элементов образовательной и воспитательной составляющей дисциплины способствует формированию общекультурных компетенций выпускников, компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера, создает условия, необходимые для всестороннего развития личности.

3. СТРУКТУРА И ТРУДОЕМКОСТЬ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина изучается во 2 семестре (-ах) 1 курса.
Продолжительность семестра (-ов) 13 5/6 недель.

Вид учебной работы	Трудоемкость, час			
	семестр, курс*			
	очная форма		заочная форма	
	2 сем.	№ сем.	2 курс	№ курса
1. Аудиторные занятия, всего	36		12	8
- лекции	14		4	2
- практические занятия (включая семинары)	22		8	6
- лабораторные работы	-		-	
2. Внеаудиторная академическая работа	72		92	96
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:	10		10	
Выполнение и сдача индивидуального задания в виде**	10		10	
- электронной презентации	10		10	
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы	20		48	
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям	32		22	
2.4 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (за исключением учтённых в пп. 2.1 – 2.2):	10		8	12
3. Получение зачёта по итогам освоения дисциплины	-		4	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы	108	108	
	Зачетные единицы	3	3	

Примечание:
* – **семестр** – для очной и очно-заочной формы обучения, **курс** – для заочной формы обучения;
** – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.;

4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Укрупненная содержательная структура дисциплины и общая схема ее реализации в учебном процессе

Номер и наименование раздела дисциплины. Укрупненные темы раздела	Трудоемкость раздела и ее распределение по видам учебной работы, час.							Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел	
	общая	Аудиторная работа				ВАРС				
		всего	лекции	практические (всех форм)	лабораторные	всего	Фиксированные виды			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Очная/очно-заочная форма обучения										
1	Основные экономические категории в системе экономики труда	36	14	6	8	-	22	10	Тестирование	УК-6, ПК-2
2	Производительность труда и ключевые факторы ее роста	36	16	6	10	-	20		Тестирование	УК-6, ПК-2
3	Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы	36	6	2	4	-	30		Тестирование	УК-6, ПК-2
	Промежуточная аттестация	-	x	x	x	x	x	x	Зачет	
	Итого по дисциплине	108	36	14	22	-	72	10		
Заочная форма обучения										
1	Основные экономические категории в системе экономики труда	34	4	1	3	-	30	10	Тестирование	УК-6, ПК-2
2	Производительность труда и ключевые факторы ее роста	34	4	2	2	-	30		Тестирование	УК-6, ПК-2
3	Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы	36	4	1	3	-	32		Тестирование	УК-6, ПК-2
	Промежуточная аттестация	4	x	x	x	x	x	x	Зачет	
	Итого по дисциплине	108	12	4	8	-	92	10		

**4.2 Лекционный курс.
Примерный тематический план чтения лекций по разделам дисциплины**

№		Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые интерактивные формы обучения
раздела	лекции		очная форма	заочная форма	
1	2	3	4	5	6
1	1-3	Тема: Основные экономические категории в системе экономики труда	6	1	лекция- беседа
		1. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы			
		2. Способы формирования рынков труда. Международная организация труда			
		3. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория			
		4. Политика занятости и безработица			
2	4-5	Тема: Производительность труда и ключевые факторы ее роста	6	2	лекция-визуализация
		1. Производительность труда – как показатель эффективности			
		2. Факторы и резервы повышения производительности труда			
		3. Показатели и методы определения производительности труда			
		4. Организация труда и его нормирование: разделение и кооперация труда на предприятии; организация и обслуживание рабочих мест; условия труда и факторы их формирования; сущность и значение нормирования труда			
3	6-7	Тема: Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы	2	1	лекция-беседа
		1. Цель и структура кадровой политики			
		2. Качество рабочей силы и квалификация работника			
		3. Совершенствование кадрового обеспечения предприятий АПК: тенденции в кадровом обеспечении; предложения по совершенствованию кадрового обеспечения; рекомендации по развитию работы с резервом руководителей; концептуальные основы формирования трудовых ресурсов села в условиях развития рыночных отношений			
Общая трудоемкость лекционного курса			14	4	х
Всего лекций по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:		час.
- очная форма обучения		14	- очная форма обучения		8
- заочная форма обучения		4	- заочная форма обучения		2
<i>Примечания:</i>					
- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6;					
- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.					

4.3 Примерный тематический план практических занятий по разделам дисциплины

№		Тема занятия / Примерные вопросы на обсуждение (для семинарских занятий)	Трудоемкость по разделу, час.		Используемые интерактивные формы**	Связь занятия с ВАРС*
раздела (модуля)	занятия		очная форма	заочная форма		
1	2	3	4	5	6	7
2	1	Трудовые ресурсы и занятость населения	2	-	Экономико-аналитический практикум 1	ОСП ПР СРС
	2	Методы исчисления уровня и динамики производительности труда	2	-	Экономико-аналитический практикум 2	ОСП ПР СРС
	3	Оплата труда и социальные гарантии	2	-	Экономико-аналитический практикум 3	ОСП ПР СРС
1	4-5	Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве	4	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Сущность и цели государственной политики занятости				
		2. Принципы и основные направления политики занятости				
		3. Экономическая функция занятости				
		4. Социальная функция занятости				
5. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности						
1	6-7	Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах (США, страны Европы, Япония)	4	-	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Исторический опыт регулирования рынка труда				
		2. Государственные программы материальной поддержки безработных				
3	8-9	Совершенствование системы организации и оплаты труда	4	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Пути повышения производительности труда				
		2. Интенсивность труда и экономия рабочего времени				
		3. Диверсификация производства				
		4. Повышение мотивации к производительному и качественному труду				
		5. Бестарифные системы оплаты труда				
6. Нематериальные стимулы работы по найму.						
3	10	Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда	2	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП ПР СРС
		1. Государственная кадровая политика				
		2. Кадровая политика, кадровая стратегия организации, кадровое планирование				
	3. Эффективность системы управления персоналом					
11	Управление качеством рабочей силы и мотивацией трудовой деятельности на предприятии	2	2	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП	
Всего практических занятий по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:			час.
- очная форма обучения		22	- очная форма обучения			20
- заочная форма обучения		8	- заочная форма обучения			2
В том числе в форме семинарских занятий		час.				
- очная форма обучения		16				
- заочная форма обучения		8				

<p>* Условные обозначения: ОСП – предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; УЗ СРС – на занятии выдается задание на конкретную ВАРС; ПР СРС – занятие содержательно базируется на результатах выполнения обучающимся конкретной ВАРС.</p>
<p>** в т.ч. при использовании материалов МООК «Название», название ВУЗа-разработчика, название платформы и ссылка на курс (с указанием даты последнего обращения)</p>
<p>Примечания: - материально-техническое обеспечение практических занятий – см. Приложение 6; - обеспечение практических занятий учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.</p>

4.4 Лабораторный практикум. не предусмотрено

5 ПРОГРАММА ВНЕАУДИТОРНОЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ

5.1.1 Выполнение и защита (сдача) курсового проекта (работы) по дисциплине Не предусмотрено

5.1.2.1 Место электронной презентации в структуре дисциплины

Разделы дисциплины, усвоение которых обучающимися сопровождается или завершается подготовкой электронной презентации:

№	Наименование раздела
1	Основные экономические категории в системе экономики труда
2	Производительность труда и ключевые факторы ее роста
3	Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы

5.1.2.2 Перечень примерных тем электронной презентации

1. Безработица. Социальное партнерство.
2. Миграция население и текучесть кадров.
3. Развитие организации общественных работ как форма занятости населения.
4. Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции
5. Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда.
6. Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия.
7. Диверсификация производства.
8. Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях
9. Инновационные процессы в АПК.
10. Управление мотивацией труда.
11. Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики.
12. Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе.
13. Роль кадровых служб сельскохозяйственного предприятия в обеспечении качества управленческого персонала.
14. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии.
15. Формирование конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество формы представления выполненного задания (наличие графиков, таблиц, иллюстраций);
 - качество содержания (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
 - самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы).
- В результате выставляется оценка по пятибалльной шкале.

Оценку «отлично» заслуживают работы, если обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию, полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы, оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям, при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку «хорошо» заслуживают работы, если обучающийся сдал работу после указанных сроков, презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам; при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «удовлетворительно» заслуживают работы, если обучающийся нарушил срок сдачи отчетного материала, в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы, при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «неудовлетворительно» заслуживают работы, если обучающийся нарушил срок сдачи отчетных материалов, в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы, оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям, при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

5.1.2.3 Информационно-методическое и материально-техническое обеспечение процесса выполнения электронной презентации

1) Материально-техническое обеспечение процесса выполнения электронной презентации – см. Приложение 6.

2) Обеспечение процесса выполнения электронной презентации учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложение 1, 2, 3.

5.1.2.4 Типовые контрольные задания

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций представлены в Приложении 9 «Фонд оценочных средств по дисциплине (полная версия)».

5.1.3 Перечень заданий для контрольных работ обучающихся заочной формы обучения

Не предусмотрено

5.2 Самостоятельное изучение тем

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час	Форма текущего контроля по теме
1	2	3	4
Очная форма обучения			
1	Трудовые ресурсы и занятость населения.	1	опрос
1	Оплата труда и социальные гарантии	1	опрос
1	Безработица. Социальное партнерство	1	опрос
1	Миграция население и текучесть кадров	1	опрос
1	Развитие организации общественных работ как форма занятости населения	1	опрос
1	Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции	1	опрос
2	Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах	1	опрос
2	Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда	1	опрос
2	Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия	1	опрос
3	Диверсификация производства	1	опрос
3	Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях	2	опрос

3	Инновационные процессы в АПК	1	опрос
3	Управление мотивацией труда	1	опрос
3	Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики	2	опрос
3	Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе	2	опрос
3	Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии	2	опрос
Заочная форма обучения			
1	Трудовые ресурсы и занятость населения.	2	опрос
2	Оплата труда и социальные гарантии	2	опрос
2	Безработица. Социальное партнерство	2	опрос
2	Миграция население и текучесть кадров	2	опрос
3	Развитие организации общественных работ как форма занятости населения	3	опрос
3	Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции	3	опрос
3	Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах	3	опрос
3	Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда	2	опрос
3	Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия	2	опрос
3	Диверсификация производства	3	опрос
3	Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях	3	опрос
3	Инновационные процессы в АПК	3	опрос
3	Управление мотивацией труда	3	опрос
3	Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики	3	опрос
3	Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе	3	опрос
3	Роль кадровых служб сельскохозяйственного предприятия в обеспечении качества управленческого персонала	3	опрос
3	Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии	3	опрос
3	Формирование конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства	3	опрос
<i>Примечание:</i> - учебная, учебно-методическая литература и иные библиотечно-информационные ресурсы и средства обеспечения самостоятельного изучения тем – см. Приложения 1-4.			

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);
- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он неаккуратно оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, не соблюдает требуемую форму изложения, не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры.

5.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям (кроме контрольных занятий)

Занятий, по которым предусмотрена самоподготовка	Характер (содержание) самоподготовки	Организационная основа самоподготовки	Общий алгоритм самоподготовки	Расчетная трудоемкость, час
Очная форма обучения				
Семинарские занятия	Подготовка по темам семинарских занятий	План семинарских занятий; Задания преподавателя, выдаваемые в конце предыдущего занятия	1. Изучение лекционного материала по теме. 2. Изучение учебной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов, периодических изданий по теме занятия. 3. Подготовка докладов и электронных презентаций.	18
Практическое занятие № 1-3	Самостоятельное завершение расчетов	Методика выполнения расчетов, исходные данные	Завершить выполнение расчетных заданий по алгоритму, заданному на практическом занятии	14
Заочная форма обучения				
Семинарские занятия	Подготовка по темам семинарских занятий	План семинарских занятий; Задания преподавателя, выдаваемые в конце предыдущего занятия	1. Изучение лекционного материала по теме. 2. Изучение учебной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов, периодических изданий по теме занятия. 3. Подготовка докладов и электронных презентаций.	22

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Самоподготовки к семинарским занятиям:

Задание оценивается по следующим критериям:

- соответствие содержания сообщения сути рассматриваемого вопроса
- полнота и глубина раскрытия вопроса
- степень самостоятельности при подготовке вопроса
- качество выполнения сообщения: визуализация, актуальность
- уровень понимания отражённого в сообщении материала
- уровень коммуникативных навыков, продемонстрированный во время презентации материала

- оценка «*зачтено*» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную электронную презентацию с элементами творческого подхода;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, электронная презентация не подготовлена.

Самоподготовки к практикумам:

- оценка «*зачтено*» выставляется, если обучающийся завершил расчеты и оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.
- оценка «*не зачтено*» выставляется, если обучающийся не завершил расчеты и не оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

5.4 Самоподготовка и участие в контрольно-оценочных учебных мероприятиях (работах) проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины

Наименование оценочного средства	Охват обучающихся	Содержательная характеристика (тематическая направленность)	Расчетная трудоемкость, час
1	2	3	4
Очная форма обучения			
Опрос	фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний	3
Тест	фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний	2
Электронная презентация	фронтальный	Подготовка и сдача электронной презентации	2
Решение задач	фронтальный	Умение применять методики расчетов	3
Заочная форма обучения			
Опрос	фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний	2
Тест	фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний	2
Электронная презентация	фронтальный	Подготовка и сдача электронной презентации	2
Решение задач	фронтальный	Умение применять методики расчетов	2

6 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
6.2 Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине.
Процедура получения зачёта - Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	Представлены в Фонде оценочных средств по данной учебной дисциплине (см. – Приложение 9)

7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Библиотечное, информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМК), соответствующий данной рабочей программе. При разработке УМК кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению.

Организационно-методическим ядром УМК являются:

- полная версии рабочей программы учебной дисциплины с внутренними приложениями №№ 1-3, 5, 6, 8;
- фонд оценочных средств по ней ФОС (Приложение 9);
- методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины и прохождению контрольно-оценочных мероприятий (Приложение 4);
- методические рекомендации преподавателям по дисциплине (Приложение 7).

В состав учебно-методического комплекса в обязательном порядке также входят перечисленные в Приложениях 1 и 2 источники учебной и учебно-методической информации, учебные ресурсы и средства наглядности.

Приложения 1 и 2 к настоящему учебно-программному документу в обязательном порядке актуализируются на начало каждого учебного года

Электронная версия актуального УМКД, адаптированная для обучающихся, выставляется в информационно-образовательной среде университета.

7.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине; соответствующая им информационно-технологическая и компьютерная база

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине и сведения об информационно-технологической и компьютерной базе, необходимой для преподавания и изучения дисциплины, представлены в Приложении 5. Данное приложение в обязательном порядке актуализируются на начало каждого учебного года.

7.3 Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине

Сведения о материально-технической базе, необходимой для реализации программы дисциплины, представлены в Приложении 6, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

7.4. Организационное обеспечение учебного процесса и специальные требования к нему с учетом характера учебной работы по дисциплине

Аудиторные учебные занятия по дисциплине ведутся в соответствии с расписанием, внеаудиторная академическая работа организуется в соответствии с семестровым графиком ВАР и графиками сдачи/приёма/защиты выполненных работ. Консультирование обучающихся, изучающих данную дисциплину, осуществляется в соответствии с графиком консультаций.

7.5 Кадровое обеспечение учебного процесса по дисциплине

Сведения о кадровом обеспечении учебного процесса по дисциплине представлены в Приложении 8, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

7.6. Обеспечение учебного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организационно-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида.

Обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в случае необходимости:

- предоставляются печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

- учебно-методические материалы для самостоятельной работы, оценочные средства выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей;

- разрешается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями (эти средства могут быть предоставлены университетом или могут использоваться собственные технические средства).

- проведение процедуры оценивания результатов обучения возможно с учетом особенностей нозологий (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.) при использовании доступной формы предоставления заданий оценочных средств и ответов на задания (в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме аудиозаписи, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода) с использованием дополнительного времени для подготовки ответа.

Во время проведения занятий в группах, где обучаются инвалиды и обучающиеся с ОВЗ, возможно применение мультимедийных средств, оргтехники, слайд-проекторов и иных средств для повышения уровня восприятия учебной информации обучающимися с различными нарушениями. Для разъяснения отдельных вопросов изучаемой дисциплины преподавателями дополнительно проводятся индивидуальные консультации, в том числе с использованием сети Интернет.

7.7 Обеспечение образовательных программ с частичным применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

При реализации программы дисциплины могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, обучающимся обеспечивается доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочей программе. В информационно-образовательной среде университета в рамках дисциплин создается электронный обучающий курс, содержащий учебно-методические, теоретические материалы, информационные материалы для самостоятельной работы.

**8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
в составе ОПОП 38.04.02 Менеджмент**

1. Рассмотрена и одобрена:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры менеджмента и маркетинга

протокол № 11 от 11.06.2021.

Зав. кафедрой,
канд. экон. наук, доцент



/ Асташова Е.А. /

б) На заседании методической комиссии по направлению 38.04.02 Менеджмент;

протокол № 11 от 15.06.2021.

Председатель МКН – 38.04.02 Менеджмент

канд. экон. наук, доцент



/ Кондратьева О.В. /

**2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы
по профилю ОПОП:**

Директор ООО «Соляное»
Черлакского муниципального района
Омской области



/Белёвкин В.Я./

**3. Рассмотрение и одобрение внешними представителями (органами) педагогического
(научно-педагогического) сообщества по профилю дисциплины:**

Канд. экон. наук,
доцент кафедры региональной экономики и
управления человеческими ресурсами
ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»



/Бреусова А.Г./

Подпись Бреусовой А.Г. заверлю

Секретарь по КР Ириц Ниринья О.В.



**9. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе дисциплины
представлены в приложении 10.**

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины	
Автор, наименование, выходные данные 1	Доступ 2
Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 168 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141644 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	http://e.lanbook.com
Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки : монография / А. Г. Войтов. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 230 с. - ISBN 978-5-394-03536-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1093005 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Генкин, Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФР-М, 2022. — 160 с. - ISBN 978-5-91768-937-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1784280 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039303 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Минаков, И. А. Экономика и управление предприятиями, отраслями и комплексами АПК : учебник / И. А. Минаков. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2020. — 404 с. — ISBN 978-5-8114-5206-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/136186 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	http://e.lanbook.com
Рябцева, И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия : монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. — Москва : ИНФРА-М, 2021 — 199 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-005685-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1214563 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. — 400 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1036569 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. - 332 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01390-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081861 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Экономика сельского хозяйства России : науч.-произв. ежемес. журн./ М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации. - М. : [б. и.], 1999 -	НСХБ
Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий : ежемес. теорет. и науч.-практ. журн./ М-во сел. хоз-ва и продовольствия Рос. Федерации. - М. : [б. и.], 1926 -	НСХБ

**ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ
ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»
И ЛОКАЛЬНЫХ СЕТЕЙ УНИВЕРСИТЕТА,
необходимых для освоения дисциплины**

1. Удаленные электронные сетевые учебные ресурсы временного доступа, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями (электронные библиотечные системы - ЭБС)		
Наименование		Доступ
Электронно-библиотечная система издательства «Лань»		http://e.lanbook.com
Электронно-библиотечная система «Znaniium.com»		http://znaniium.com
Электронно-библиотечная система «Электронная библиотека технического ВУЗа («Консультант студента»)		http://studentlibrary.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс		Локальная сеть университета, http://www.consultant.ru
2. Электронные сетевые ресурсы открытого доступа (профессиональные базы данных, массовые открытые онлайн-курсы и пр.):		
Профессиональные базы данных		https://clck.ru/MC8Aq
3. Электронные учебные и учебно-методические ресурсы, подготовленные в университете:		
Автор(ы)	Наименование	Доступ

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по дисциплине**

1. Учебно-методическая литература			
Автор, наименование, выходные данные			Доступ
2. Учебно-методические разработки на правах рукописи			
Автор(ы)	Наименование		Доступ
Тетерева А.М.	Экономика и организация труда		ЭИОС
3. Учебные ресурсы открытого доступа (МООК)			
Наименование МООК	Платформа	ВУЗ разработчик	Доступ (ссылка на МООК, дата последнего обращения)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по освоению дисциплины
представлены отдельным документом**

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ,
используемые при осуществлении образовательного процесса
по дисциплине**

1. Программные продукты, необходимые для освоения учебной дисциплины		
Наименование программного продукта (ПП)	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данный продукт	
Пакет офисных программ	Лекции, практические занятия, ВАРС	
2. Информационные справочные системы, необходимые для реализации учебного процесса		
Наименование справочной системы	Доступ	
Свободная энциклопедия Википедия	http://ru.wikipedia.org/wiki/	
Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	Локальная сеть университета, http://www.consultant.ru	
3. Специализированные помещения и оборудование, используемые в рамках информатизации учебного процесса		
Наименование помещения	Наименование оборудования	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данное помещение
Компьютерные классы с выходом в интернет	ПК, комплект мультимедийного оборудования	Аудиторные занятия, ВАРС
4. Электронные информационно-образовательные системы (ЭИОС)		
Наименование ЭИОС	Доступ	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данная система
ЭИОС ОмГАУ-Moodle	http://do.omgau.org	Самостоятельная работа студента

**МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Наименование объекта	Оснащенность объекта
Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций	Рабочее место преподавателя: Монитор, Компьютер (Процессор, клавиатура, мышь), Колонки. Рабочие места обучающихся. Демонстрационное оборудование: Проектор, Экран настенный
Помещения для самостоятельной работы и курсового проектирования	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, оборудованные компьютерами с выходом в «Интернет». Демонстрационное оборудование: Принтер, Сканер, Копир. аппарат, Системный комплект arbyte МФУ, Многофункциональное устройство Kyocera TASKalfa 181, Доска ученическая.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ по дисциплине

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УЧЕБНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формы организации учебной деятельности по дисциплине: лекция, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, зачет.

У обучающихся ведутся лекционные занятия в интерактивной форме в виде проблемной лекции и лекции-конференции. Семинарские занятия проводятся в виде: семинара-дискуссии; семинара-беседы, семинар-заслушивание и обсуждение докладов и электронных презентаций.

В ходе изучения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить внеаудиторную работу, которая состоит из следующих видов работ: фиксированные виды работ (электронная презентация), самостоятельное изучение тем, подготовка к текущему контролю. Доклад и представляется в виде электронной презентации на семинарских занятиях (учебной конференции).

На самостоятельное изучение обучающимся выносятся четыре темы: совершенствование системы организации труда; совершенствование системы мотивации труда работников; резервы роста производительности труда; формирование конкурентных преимуществ работников предприятия. По итогам изучения данных тем обучающиеся готовят доклад и электронную презентацию.

После изучения каждого из разделов проводится рубежный контроль результатов освоения дисциплины обучающимися в виде тестирования. По итогам изучения дисциплины осуществляется аттестация обучающихся в форме зачета.

Учитывая значимость дисциплины в профессиональном становлении менеджера в области управления организациями различных организационно-правовых форм, к ее изучению предъявляются следующие организационные требования:

- обязательное посещение обучающимся всех видов аудиторных занятий; ведение конспекта в ходе лекционных занятий; качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них, выступление на семинарских занятиях;
- активная, ритмичная внеаудиторная работа обучающегося; своевременная сдача преподавателю отчетных материалов по аудиторным и внеаудиторным видам работ.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Специфика дисциплины состоит в том, что рассмотрение теоретических вопросов на лекциях тесно связано с практикумами и семинарскими занятиями. В этих условиях на лекциях особенно большое значение имеет реализация следующих задач:

- 1) глубокое осмысливание ряда понятий и положений, введенных в теоретическом курсе;
- 2) раскрытие прикладного значения теоретических сведений;
- 3) развитие творческого подхода к решению практических и некоторых теоретических вопросов;
- 4) закрепление полученных знаний путем практического использования;

Наряду с перечисленными выше образовательными целями, лекционные занятия должны преследовать и важные цели воспитательного характера, а именно:

- а) воспитание настойчивости в достижении конечной цели;
- б) воспитание дисциплины ума, аккуратности, добросовестного отношения к работе;
- в) воспитание критического отношения к своей деятельности, умения анализировать свою работу, искать оптимальный путь решения, находить свои ошибки и устранять их.

При изложении материала дисциплины преподавателю следует обратить внимание, во-первых, на то, что обучающиеся получили определенные знания в области экономики и управления человеческими ресурсами при изучении других учебных дисциплин, во-вторых, необходимо избегать дублирования материала с другими дисциплинами, которые обучающиеся уже изучили либо которые предстоит им изучить.

Преподаватель должен четко дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, представить обучающимся основное ее содержание в сжатом, систематизированном виде. Преподаватель должен излагать учебный материал с позиций междисциплинарного подхода, давать четкие определения понятийного аппарата, который используется при изучении дисциплины.

В учебном процессе преподаватель должен использовать активные и интерактивные формы обучения обучающихся, которые должны опираться на творческое мышление обучающихся, в наибольшей степени активизировать познавательную деятельность, делать их соавторами новых идей, приучать их самостоятельно принимать оптимальные решения и способствовать их реализации.

В аудиторной работе с обучающимися предполагаются следующие формы проведения лекций:

Лекция-беседа - Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.

Лекция визуализация - Передача информации в лекции сопровождается показом (демонстрацией) различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм; с помощью использования ТСО (электронных презентаций, кинофильмы и т.д.).

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

По дисциплине рабочей программой предусмотрены семинарские занятия, которые проводятся в следующих формах: семинар-дискуссия; семинар-беседа; семинар-заслушивание и обсуждение докладов и электронных презентаций.

Семинары служат для осмысления и более глубокого изучения теоретических проблем, а также отработки навыков использования знаний. Семинарское занятие дает обучающемуся возможность:

- проверить, уточнить, систематизировать знания;
- овладеть терминологией и свободно ею оперировать;
- научиться точно и доказательно выражать свои мысли на языке конкретной науки;
- анализировать факты, вести диалог, дискуссию, оппонировать.

Семинар призван укреплять интерес обучающегося к науке и научным исследованиям, научить связывать научно-теоретические положения с практической деятельностью. В процессе подготовки к семинару происходит развитие умений самостоятельной работы: развиваются умения самостоятельного поиска, отбора и переработки информации.

Заслушивание и обсуждение докладов предполагает предварительное распределение вопросов между обучающимися и подготовку ими докладов и электронных презентаций.

Преподаватель старается активизировать участие в обсуждении отдельными вопросами, обращенными к отдельным обучаемым, представляет различные мнения, чтобы развить дискуссию, стремясь направить ее в нужное направление. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные, ненавязчиво, но убедительно подводит обучающихся к коллективному выводу или обобщению.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1. Самостоятельное изучение тем

Темы, вынесенные на самостоятельное изучение, докладываются на семинарских и практических занятиях в виде доклада (сообщения) и электронных презентаций. Преподаватель в начале изучения дисциплины выдает обучающимся все темы для самостоятельного изучения, определяет сроки ВАРС и предоставления отчетных материалов преподавателю. Форма отчетности по самостоятельно изученным темам – электронная презентация.

Преподавателю необходимо пояснить обучающимся общий алгоритм самостоятельного изучения тем:

- 1) ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме, с нормативно-правовыми актами (ориентируясь на вопросы для самоконтроля);
- 2) на этой основе составить развёрнутый план изложения темы;
- 3) оформить отчётный материал в установленной форме;
- 4) выступить с презентацией на занятии, проводимом в форме семинара;
- 5) предоставить отчётный материал преподавателю в электронном виде (доклад и его презентация) по согласованию с ведущим преподавателем.

Критерии оценки тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение:

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);
- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.
- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся неаккуратно оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

4.2. Самоподготовка обучающихся к семинарским и практическим занятиям по дисциплине

Самоподготовка обучающихся к семинарским занятиям осуществляется в виде подготовки к тематическим дискуссиям на семинарах по заранее известным темам и вопросам на основе изучения лекционного материала, учебной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов, периодических изданий по теме занятия, подготовки докладов и электронных презентаций.

Рабочей программой по дисциплине предусмотрено проведение пяти семинарских занятий.

5. КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Входной контроль проводится с целью выявления реальной готовности к освоению данной дисциплины за счет знаний, умений и компетенций, сформированных на предшествующих дисциплинах. Входной контроль проводится в виде тестирования.

Критерии оценки входного контроля «зачтено», «не зачтено».

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы более 60%;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы 60% и менее.

В течение семестра на семинарских занятиях осуществляется текущий контроль в виде устного опроса по вопросам семинарских занятий, а также проходит текущий контроль по всем темам 2 разделов в виде опроса.

Критерии оценки текущего контроля: отлично, хорошо, удовлетворительно, не удовлетворительно.

В течение семестра по итогам изучения дисциплины обучающийся должен пройти рубежный контроль успеваемости в виде тестирования.

Критерии оценки рубежного контроля отлично, хорошо, удовлетворительно, не удовлетворительно:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.

- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.

- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.

- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

Форма промежуточной аттестации обучающихся – **зачёт**.

Участие обучающихся в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины.

Основные условия получения обучающимися зачёта:

- 100% посещение лекций и семинарских занятий.

- Подготовленность по темам, вынесенным на самостоятельное изучение и грамотные ответы на семинаре.

- Представление доклада и презентационного материала.

Плановая процедура получения обучающимися зачета:

- Обучающийся предъявляет преподавателю совокупность выполненных в течение периода обучения письменных работ и электронных материалов.

- Преподаватель просматривает представленные материалы и записи в журнале учёта посещаемости и успеваемости обучающихся (выставленные ранее обучающемуся оценки по итогам входного, текущего, рубежного контроля и практических занятий). На основании данных оценок выставляется зачет.

- Преподаватель выставляет «зачтено» в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**1. Требование ФГОС**

Не менее 70 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников Организации и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Организации на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны иметь ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Экономический факультет**

ОПОП по направлению 38.04.02 Менеджмент

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

Б1.В.ДВ.02.01 Экономика и организация труда

Направленность (профиль) «Менеджмент организации»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра -	Менеджмента и маркетинга
Разработчик, канд. экон. наук, доцент	О.В. Кондратьева

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля; оценочные средства, применяемые для рубежного контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры менеджмента и маркетинга, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

ЧАСТЬ 1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
индекс	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1	2	3	4	5	
Универсальные компетенции					
УК-6	способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-3ук-6 планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труд	Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	Владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
Профессиональные компетенции					
ПК-2	способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, управлять процессами стратегического и тактического планирования	ИД-1пк-2 основы управления организацией, бизнес-планирования, методы контроля и анализа бизнес-процессов, построения бизнес-планов, основы риск-менеджмента, структуру и принципы организации административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержки	- принципы рациональной организации и оплаты труда на предприятии, - факторы и резервы производительности труда на предприятии	- разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии, - разрабатывать кадровую политику на предприятии	- методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в сельскохозяйственной организации

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения дисциплины в рамках педагогического контроля

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				Комиссионная оценка
		самооценка	взаимооценка	Оценка со стороны		
				преподавателя	представителя производства	
1	2	3	4	5		
Входной контроль	1	Тестирование		Тестирование		
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2					
- Электронная презентация	2.1			Опрос, доклад, электронная презентация		
Текущий контроль:	3					
- Самостоятельное изучение тем	3.1	Вопросы для самоподготовки	Взаимное обсуждение по итогам выступлений	Опрос, доклад, электронная презентация		
- в рамках семинарских занятий и подготовки к ним	3.2	Вопросы для семинарских занятий		Опрос, доклад, электронная презентация		
- в рамках практических занятий и подготовки к ним	3.3			Защита выводов по заданиям		
- в рамках обще-университетской системы контроля успеваемости	3.4			Фронтальный контроль текущей успеваемости по контрольным неделям, установленным в университете		
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины	4			Зачет		
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения дисциплины

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)	2.2. Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня рубежных результатов изучения дисциплины	2.4. Критерии аттестационной оценки* качественного уровня результатов изучения дисциплины
* экзаменационной оценки	

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по дисциплине

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1	2
1. Средства для входного контроля	Тестовые вопросы для проведения входного контроля
	Шкала и критерии оценки результатов входного контроля
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Перечень примерных тем электронных презентаций
	Шкала и критерии оценки электронных презентаций
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самостоятельного изучения темы
	Общий алгоритм самостоятельного изучения темы
	Шкала и критерии оценки самостоятельного изучения темы
	Вопросы для самоподготовки по темам семинарских занятий
	Шкала и критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий
	Задачи для экономико-аналитического практикума
4. Средства для рубежного контроля	Тестовые вопросы для проведения рубежного контроля
	Шкала и критерии оценки ответов на вопросы рубежного контроля
5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Основные условия получения зачета
	Плановая процедура проведения зачета

2.4 Описание показателей, критериев, шкал оценивания в рамках дисциплин

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено		Зачтено		
				Характеристика сформированности компетенции				
			Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.				
Критерии оценивания								
УК-6 способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{ук}	Полнота знаний	Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Не знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	1. Поверхностно знает особенности профессионального развития; 2. Знает особенности и методы определения приоритетов личного развития; 3. Знает особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.	Опрос, доклад и электронная презентация на семинаре, решение задач. Рубежное тестирование, Электронная презентация		
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	Не умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда	1. Умеет применять на практике принципы планирования профессиональной карьеры; 2. Умеет применять на практике принципы планирования профессиональной карьеры с учетом требований рынка труда; 3. Умеет планировать профессиональную карьеру и определять стратегии профессионального развития с учетом требований рынка труда			
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	1. Поверхностно владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, 2. Хорошо владеет способностью реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности. 3. Способен реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.			
ПК-2 способен разрабатывать корпоративную	ИД-1 _{опк}	Полнота знаний	Знает: - принципы рациональной организации и оплаты	Не знает принципы рациональной организации и оплаты труда на предприятии	1. Поверхностно ориентируется в вопросах рациональной организации и оплаты труда, в факторах и резервах роста производительности труда на предприятии; 2. Свободно ориентируется в вопросах рациональной	Опрос, доклад и электронная презентация на семинаре,		

стратегию, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, управлять процессами стратегического и тактического планирования			труда на предприятии, - факторы и резервы производительности труда на предприятии		организации и оплаты труда на предприятии, факторах и резервах роста производительности труда на предприятиях; 3. В совершенстве владеет знаниями в вопросах аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры, знаниями о факторах и резервах производительности труда на предприятии.	решение задач. Рубежное тестирование, Электронная презентация
	Наличие умений	Умеет - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии, - разрабатывать кадровую политику на предприятии	Не умеет разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии	1. Умеет разрабатывать мероприятия по организации и стимулированию персонала организации; 2. Умеет разрабатывать кадровую политику на предприятии; 3. Умеет разрабатывать кадровую политику на предприятии, основанную на рациональной организации и мотивации труда.		
	Наличие навыков (владение опытом)	Владеет - методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в организации	Не владеет - методами исчисления уровня и динамики производительности труда, - основами обеспечения качества управленческого персонала в организации	1. Поверхностно владеет основами обеспечения производительности труда и качества управленческого персонала на предприятии. 2. Хорошо владеет современным инструментарием управления производительностью труда и качеством управленческого персонала на предприятии. 3. Свободно владеет современным инструментарием управления производительностью труда и качеством управленческого персонала на предприятии.		

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.1 Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ПЕРЕЧЕНЬ

примерных тем электронных презентаций

1. Безработица. Социальное партнерство.
2. Миграция населения и текучесть кадров.
3. Развитие организации общественных работ как форма занятости населения.
4. Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции
5. Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда.
6. Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия.
7. Диверсификация производства.
8. Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях
9. Инновационные процессы в АПК.
10. Управление мотивацией труда.
11. Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики.
12. Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе.
13. Роль кадровых служб сельскохозяйственного предприятия в обеспечении качества управленческого персонала.
14. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии.
15. Формирование конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства

Требования к содержанию и оформлению электронной презентации:

- соответствие содержания презентации поставленным дидактическим целям и задачам;
- соблюдение принятых правил орфографии, пунктуации, сокращений и правил оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.);
- отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации;
- лаконичность текста на слайде;
- завершенность (содержание каждой части текстовой информации логически завершено);
- объединение тематически связанных информационных элементов в целостно воспринимающиеся группы;
- сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста;
- расположение информации на слайде (предпочтительно горизонтальное расположение информации, сверху вниз по главной диагонали; наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана; если на слайде картинка, надпись должна располагаться под ней; желательно форматировать текст по ширине; не допускать «рваных» краев текста);
- наличие не более одного логического ударения: краснота, яркость, обводка, мигание, движение;
- информация подана привлекательно, оригинально, обращает внимание обучающихся.

Требования к тексту:

- читаемость текста на фоне слайда презентации (текст отчетливо виден на фоне слайда, использование контрастных цветов для фона и текста);
- кегль шрифта соответствует возрастным особенностям обучающихся и должен быть не менее 24 пунктов;
- отношение толщины основных штрихов шрифта к их высоте ориентировочно составляет 1:5; наиболее удобочитаемое отношение размера шрифта к промежуткам между буквами: от 1:0,375 до 1:0,75;
- использование шрифтов без засечек (их легче читать) и не более 3-х вариантов шрифта;
- длина строки не более 36 знаков;
- расстояние между строками внутри абзаца 1,5, а между абзацев – 2 интервала;
- подчеркивание используется лишь в гиперссылках.

Требования к дизайну:

- использование единого стиля оформления;

- соответствие стиля оформления презентации (графического, звукового, анимационного) содержанию презентации;
- использование для фона слайда психологически комфортного тона;
- фон должен являться элементом заднего (второго) плана: выделять, оттенять, подчеркивать информацию, находящуюся на слайде, но не заслонять ее;
- использование не более трех цветов на одном слайде (один для фона, второй для заголовков, третий для текста);
- соответствие шаблона представляемой теме (в некоторых случаях может быть нейтральным);
- целесообразность использования анимационных эффектов.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ электронной презентации

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество формы представления выполненного задания (наличие графиков, таблиц, иллюстраций);
- качество содержания (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы).

В результате выставляется оценка по пятибалльной шкале.

Оценку *«отлично»* заслуживают работы, если обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию, полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы, оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям, при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку *«хорошо»* заслуживают работы, если обучающийся сдал работу после указанных сроков, презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам; при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку *«удовлетворительно»* заслуживают работы, если обучающийся нарушил срок сдачи отчетного материала, в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы, при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку *«неудовлетворительно»* заслуживают работы, если обучающийся нарушил срок сдачи отчетных материалов, в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы, оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям, при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

Презентация, оцененная на «неудовлетворительно», полностью перерабатывается и представляется заново.

3.1.2 Средства для входного контроля

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ для проведения входного контроля

1. Организация труда – это _____
 1. работа, связанная с расчетом и определением меры труда;
 2. упорядочение, приведение в систему трудовой деятельности людей;
 3. целесообразная деятельность человека, направленная на создание потребительных стоимостей;
 4. формирование у работников побуждений, сочетающих личные интересы с интересами коллектива;
2. Обязательность труда для всех лиц, способных трудиться – это _____
 1. коллективизм;
 2. всеобщность;

3. ответственность;
4. творчество;
5. свобода;

3. Право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с желанием, образованием, и возможностями человека – это _____

1. коллективизм;
2. всеобщность;
3. ответственность;
4. творчество;
5. свобода;

4. Обусловленность непосредственными связями людей в процессе производства, обменом сырьем, различной продукцией, готовыми изделиями, информацией – это _____

1. коллективизм;
2. всеобщность;
3. ответственность;
4. творчество;
5. свобода;

5. Выбор наилучшего варианта организации трудового процесса – это принцип _____

1. комплексности;
2. гуманности;
3. оптимальности;
4. ритмичности;

6. В настоящее время основные социально-экономические отношения в сфере трудовой деятельности регулируются:

1. Конституцией РФ;
2. Уголовным кодексом РФ;
3. Трудовым кодексом РФ;
4. Экологическим законодательством;

7. Продолжительность работы сокращается на 1 час:

1. накануне праздничных дней;
2. накануне выходного дня;
3. при работе в ночное время;
4. на работах с вредными условиями труда;

8. Время отдыха работающих подразделяется на:

1. перерывы для отдыха и питания;
2. ежедневный отдых между рабочими днями;
3. еженедельные выходные дни и праздничные дни;
4. ежегодные отпуска;

9. Затраты времени на выполнение единицы работы или выработку единицы продукции называются

1. норма выработки;
2. норма численности;
3. норма времени;
4. норма обслуживания;

10. Количество единиц продукции (работы), которое должно быть произведено (выполнено) работниками в единицу времени (час, смену), называется

1. норма численности;
2. норма выработки;
3. норма времени;
4. норма обслуживания.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

ответов на тестовые вопросы входного контроля

Критерии оценки входного контроля «зачтено», «не зачтено».

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы более 60%;
- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы 60% и менее.

3.1.3 3 Средства для текущего контроля ВОПРОСЫ для самостоятельного изучения

Тема: «Основные экономические категории в системе экономики труда»

1. Безработица. Социальное партнерство.
2. Миграция населения и текучесть кадров.
3. Развитие организации общественных работ как форма занятости населения.
4. Уровень и качество жизни в Омской области: современное состояние и тенденции
5. Адаптация образовательного процесса в вузе к рынку труда.

Тема: «Производительность труда и ключевые факторы ее роста»

1. Условия труда как фактор эффективной деятельности предприятия.
2. Диверсификация производства.
3. Аттестация руководителей и специалистов на предприятиях
4. Инновационные процессы в АПК.
5. Управление мотивацией труда.

Тема: «Кадровая политика предприятия и качество рабочей силы»

1. Государственное регулирование кадрового процесса в аграрном секторе экономики.
2. Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе.
3. Роль кадровых служб сельскохозяйственного предприятия в обеспечении качества управленческого персонала (только для заочной формы обучения).
4. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности на сельскохозяйственном предприятии.
5. Формирование конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства (только для заочной формы обучения).

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ самостоятельного изучения темы

- 1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме, с нормативно-правовыми актами (ориентируясь на вопросы для самоконтроля);
- 2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы;
- 3) Оформить отчётный материал в виде доклада и электронной презентации и выступить с ним на семинарском занятии;
- 4) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы;
- 5) Принять участие в указанном мероприятии, пройти рубежный контроль (тестирование) по разделу на аудиторном занятии и заключительный опрос в установленное для внеаудиторной работы время.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ самостоятельного изучения темы

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);
- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он неаккуратно оформил отчетный материал в виде доклада и электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, не соблюдает требуемую форму изложения, не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры.

ВОПРОСЫ

для самоподготовки к семинарским занятиям

Тема 1 Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве

1. Сущность и цели государственной политики занятости
2. Принципы и основные направления политики занятости
3. Экономическая функция занятости
4. Социальная функция занятости
5. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности

Тема 2 Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах (США, страны Европы, Япония)

1. Исторический опыт регулирования рынка труда
2. Государственные программы материальной поддержки безработных

Тема 3 Совершенствование системы организации и оплаты труда

1. Пути повышения производительности труда
2. Интенсивность труда и экономия рабочего времени
3. Диверсификация производства
4. Повышение мотивации к производительному и качественному труду
5. Бестарифные системы оплаты труда
6. Нематериальные стимулы работы по найму.

Тема 4 Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда

1. Государственная кадровая политика
2. Кадровая политика, кадровая стратегия организации, кадровое планирование
3. Эффективность системы управления персоналом

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ самоподготовки по темам семинарских занятий

Задание оценивается по следующим критериям:

- соответствие содержания сообщения сути рассматриваемого вопроса
- полнота и глубина раскрытия вопроса
- степень самостоятельности при подготовке вопроса
- качество выполнения сообщения: визуализация, актуальность
- уровень понимания отражённого в сообщении материала
- уровень коммуникативных навыков, продемонстрированный во время презентации материала

- оценка «зачтено» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную электронную презентацию с элементами творческого подхода;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, электронная презентация не подготовлена.

ТЕМЫ

практических занятий, задания и методики и для экономико-аналитического практикума

Экономико-аналитический практикум 1. «Трудовые ресурсы и занятость населения»

При определении интенсивности и результатов естественного и механического движения населения рассчитываются следующие показатели: общий коэффициент рождаемости (K_p), общий коэффициент смертности ($K_{см}$), коэффициент естественного прироста ($K_{пр.ест}$), коэффициент интенсивности миграции по прибытию ($K_{прб}$), коэффициент интенсивности миграции по выбытию ($K_{вб}$), коэффициент общей (валовой) миграции ($K_{вм}$), сальдо миграции (механического движения населения) (MC).

Упомянутые показатели рассчитываются по следующим формулам:

$$K_p = \frac{P}{\bar{H}} * 1000, \quad (1)$$

где P - число родившихся за год на определенной территории; \bar{H} - средняя численность населения соответствующей территории (полусумма численности на начало и конец года);

$$K_p = K_{сп} * d, \quad (1a)$$

где $K_{сп}$ - специальный коэффициент рождаемости; d - доля женщин фертильного возраста (15-49 лет) в общей численности населения;

$$K_{сп} = \frac{P}{N_{жф}} * 1000 \quad (1б)$$

где $N_{жф}$ - численность женского населения фертильного возраста;

$$K_{см} = \frac{Y}{H} * 1000, \quad (2)$$

где Y - число умерших за год на определенной территории

$$K_{пр.ест} = K_p - K_{см} \quad (3) \quad K_{пр.ест} = \frac{P - Y}{H} * 1000 \quad (3a)$$

$$K_{прб} = \frac{Ч_{прб}}{H} * 1000, \quad (4)$$

где $Ч_{прб}$ - численность прибывших за год на данную территорию;

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{H} * 1000, \quad (5)$$

где $Ч_{вб}$ - численность выбывших за год с данной территории.

$$K_{вм} = \frac{Ч_{прб} + Ч_{вб}}{H} \quad (5a)$$

$$MC = Ч_{прб} - Ч_{вб}; \quad (6)$$

$$MC = O - E., \quad (7)$$

где O - общий прирост населения территории за год (разница между численностью населения на конец года и численностью населения на начало года); E - естественный прирост населения за год (разница между числом родившихся и числом умерших).

Результаты расчетов по формулам (6) и (7) со знаком "+" свидетельствуют о положительном сальдо миграции, а со знаком "-" - об отрицательном..

В составе трудовых ресурсов определенной территории выделяются основная и дополнительная части.

Основная часть трудовых ресурсов представлена трудоспособным населением рабочего возраста. Границы рабочего возраста мужского населения - 16-59 лет, а женского населения - 16-54 года. Не включаются в состав трудовых ресурсов следующие категории лиц, находящихся в рабочем возрасте: а) неработающие инвалиды 1-й и 2-й групп; б) неработающие граждане, получающие пенсию по старости на льготных условиях.

Дополнительная часть трудовых ресурсов представлена фактически работающими лицами, находящимися за пределами рабочего возраста (работающие подростки до 16 лет и работающие пенсионеры).

Экономически активное население (ЭАН) - это часть населения страны или отдельного ее региона, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на рынке труда.

ЭАН включает занятых и безработных. К занятым в экономике относятся лица, имеющие работу или занятие, приносящие им вознаграждение или доход. К безработным относятся лица, не имеющие работы и заработка, ищущие работу и готовые приступить к ней.

Безработным, зарегистрированным в государственной службе занятости, выплачивается пособие по безработице. Его величина составляет: 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца на последнем месте работы, в первые 3 месяца безработицы, 60% этого заработка – в следующие 4 месяца безработицы, 45% этого заработка – в остальные месяцы безработицы в пределах установленного срока выплаты пособия. Абсолютная величина пособия при любом сроке безработицы не может быть больше величины прожиточного минимума трудоспособного работника, установленной для данного субъекта РФ, и не может быть меньше 20% этой величины.

Безработным, имеющим на содержании нетрудоспособных лиц, пособие увеличивается. Размер увеличения – 10% прожиточного минимума в расчете на каждого из этих лиц. Максимальный размер подобного увеличения – 30% прожиточного минимума.

К экономически неактивному населению (ЭНАН) относятся неработающие лица возраста 15-72 лет. Основные категории ЭНАН: учащиеся дневных форм обучения (школьники, учащиеся ПТУ, студенты, аспиранты), пенсионеры, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Задание 1

Население области на 01.01.2001 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2002 - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

Задание 2

Население области на 01.01.2001г. - 500 тыс. чел. а на 01.01.2002г. - 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда - 10‰.

Задание 3

Население области на 31. 12.2000г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2000г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11‰.

Задание 4

Численность населения области на 31.12.99 составила 800 тыс.чел. Количество умерших в области в течение 1999 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12‰. Определить численность населения области на 01.01.99.

Задание 5

Население области в 1996 г. составило 6,5 млн.чел., из которых 2 млн.чел. проживали в сельской местности, а остальные – в городах. Коэффициент рождаемости в городах составлял 12‰, а в сельской местности – 15‰. В 1998 г. численность городского населения области увеличилась на 9%. Коэффициент рождаемости в сельской местности снизился на 2%, а в городских поселениях – на 8%. Как изменился коэффициент рождаемости в целом по области в 1998 году по сравнению с 1996г.?

Задание 6

Население республики в 1996 г. составляло 4 млн.чел., из которых 1,5 млн.чел. проживали в городах, а остальные - в сельской местности. Коэффициент смертности городского населения был равен 9‰, а коэффициент смертности сельского населения был на 30% больше.

По прогнозу в 1998 г. численность городского населения увеличится на 0,3 млн.чел., а численность сельского населения уменьшится на 0,5 млн.чел. При этом предполагается, что коэффициент смертности городского населения сократится по сравнению с 1996 г. на 6%, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15%.

Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 1998 г. по сравнению с 1996 г.?

Задание 7

В 1996 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15‰, а в сельской местности - 20‰. При этом 38% населения области проживало в сельской местности. По

прогнозу в 1999 г. доля городского населения области увеличится на 6%, коэффициент рождаемости в сельской местности уменьшится на 5%, а в городских поселениях - на 8%. Как изменится общий коэффициент рождаемости в области в 1999 г. по сравнению с 1996 г.?

Задание 8

Имеются следующие данные о возрастном составе женского населения в 2008 г.:

Интервал возраста, лет	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения
0-5	5,78	0,040
5-10	5,24	0,036
10-14	5,06	0,035
15-19	4,64	0,032
20-24	5,36	0,037
25-29	6,41	0,044
30-34	6,17	0,042
35-39	5,49	0,038
40-44	2,93	0,02
45-49	5,74	0,039
50-54	4,47	0,03
55-59	5,27	0,036
>60	15,18	0,104

Определить общий коэффициент рождаемости в 1998 г, если известно, что в данном году родилось 2,5 млн. чел.

Задание 9

Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:

- 1) численность населения на начало года – 500 тыс.чел.;
- 2) среднегодовая численность населения – 530 тыс.чел.;
- 3) общий коэффициент рождаемости – 12‰;
- 4) общий коэффициент смертности – 9‰.

Задание 10

Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 25 тыс. чел.

Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года.

Задание 11

По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45% проживали в городе, а остальные - на селе.

Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:

- 1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, - 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 3) количество умерших в рабочем возрасте - 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные - из села).

Задание 12

Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:

- 1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости - 40000 чел.;
- 2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного

населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.; б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости, г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

Задание 13

Определить численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, используя данные и результаты решения задания 14, если известно:

- 1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16-17 лет составляет в регионе 34000 чел;
- 2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 чел;
- 3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Задание 14

По данным службы занятости в регионе зарегистрировано 48000 безработных. Используя результаты решения задания 15 определить численность занятых в регионе и уровень безработицы.

Задание 15

Российский гражданин, имеющий на своем иждивении троих несовершеннолетних детей, был зарегистрирован на бирже труда в качестве безработного 01.04 текущего года.

Определить размер полагающегося ему пособия по безработице в июле и октябре текущего года, если известно:

- 1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 2000, 1620 и 1480 руб;
- 2) прожиточный минимум трудоспособного работника в III квартале составлял 1600 руб/мес., а в IV квартале – 1750 руб/мес.

Экономико-аналитический практикум 2. «Методы исчисления уровня и динамики производительности труда»

Производительность труда характеризует результативность затрат живого труда в экономике. Для определения уровня и динамики производительности труда применяются две группы показателей - показатели выработки (W) и показатели трудоемкости единицы продукции (t).

Уровень выработки определяется по следующей формуле:

$$W = \frac{Q}{T_{ж}} \quad (8) \text{ или } W = \frac{Q}{Ч} \quad (8a)$$

где Q - объем произведенной продукции; $T_{ж}$ - затраты живого труда на производство Q , выраженные в единицах затраченного рабочего времени (часы, дни и т.д.); $Ч$ - численность работников, участвовавших в производстве Q .

Уровень трудоемкости единицы произведенной продукции определяется по следующей формуле:

$$t = \frac{T_{ж}}{Q}; \quad (9)$$

При расчете показателей выработки объем производства продукции определяется по-разному в зависимости от состава изготовленной продукции.

Если выпускается однородная продукция, величина Q в формулах (8) и (8a) выражается непосредственно в натуре (шт., м, кг и т.п.) и формируются натуральные показатели выработки.

Если выпускается сравнительно однородная продукция, величина Q в формулах (8) и (8a) выражается в условно-натуральных единицах (условные тонны, пары обуви, банки консервов и т.п.) и формируются условно-натуральные показатели выработки. В данном случае физические объемы сравнительно однородной продукции приводятся к сопоставимым величинам, которые можно непосредственно суммировать. Процедура подобного приведения сводится к следующему. Выбирается условная единица (эталон) какого-то вида сравнительно однородной продукции. К этому эталону с помощью переводных коэффициентов, определяемых исходя из потребительских свойств или трудоемкости изготовления, приравниваются прочие виды произведенной сравнительно

однородной продукции. Пересчет изготовленной продукции в условные единицы происходит умножением объема выпущенной продукции каждого вида на соответствующий переводной коэффициент.

Если выпускается разнородная продукция, величина Q в формулах (8) и (8а) принимает трудовое или стоимостное выражение и формируются трудовые или стоимостные показатели выработки.

Уровень выработки в трудовом выражении (W_t) рассчитывается по следующей формуле:

$$W_m = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i * t_{Hi}}{q} \quad (10)$$

где Q_i – объем производства i-го вида выпускаемой продукции в натуральном выражении, шт.; t_{Hi} - фиксированная (неизменная) норма времени на изготовление единицы i-го вида выпускаемой продукции; n - количество видов выпускаемой продукции; q - численность работников, принимавших участие в производстве объема продукции, обозначенного в числителе дроби.

Уровень выработки в стоимостном выражении рассчитывается по следующей формуле: ($W_{ст}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$W_{cc} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i * P_i(P_i')}{q} \quad (11)$$

где P_i - неизменная оптовая цена 1-го вида выпускаемой продукции; P_i' - постоянная часть оптовой цены 1-го вида продукции. В качестве P_i' чаще всего выступает норматив стоимости обработки (НСО) или норматив чистой продукции (НЧП). НСО - это часть оптовой цены, включающая заработную плату рабочих с отчислениями на социальное страхование, общезаводские и общецеховые расходы. НЧП - это часть оптовой цены, включающая заработную плату работников с отчислениями на социальное страхование и прибыль. Значения прочих символов в (11) - те же, что и в формуле (10).

Выработка в стоимостном выражении может быть измерена по валовой продукции (ВП), товарной продукции (ТП), чистой продукции (ЧП), нормативно-чистой продукции (НЧП), а также по нормативной стоимости обработки (НСО).

Валовая продукция включает стоимость готовой продукции и полуфабрикатов собственного производства, т.е. продукции, не завершенной производством.

Товарная продукция включает стоимость готовой продукции, готовой к отпуску потребителям. Таким образом,

$$ТП = ВП - НЗП, \quad (12)$$

где НЗП – стоимость незавершенного производства.

Чистая продукция – это часть валовой продукции, соответствующая вновь созданной стоимости. Она определяется по следующей формуле:

$$ЧП = ВП - (МЗ + АМ + КП) + ПР, \quad (12а)$$

где МЗ – материальные затраты;

АМ – амортизационные отчисления;

КП – стоимость поставок по кооперации;

ПР – прибыль.

Динамика показателей выработки, исчисленных упомянутыми методами, оценивается с помощью расчета соответствующих индексов.

Индексы изменения натуральных и условно-натуральных показателей выработки (I_{wn}) рассчитываются по формуле:

$$I_{wn} = W^0_n : W^B_n \quad (13)$$

где W^0_n - выработка в натуральном (условно-натуральном) выражении в отчетном периоде; W^B_n - выработка в натуральном (условно-натуральном) выражении в базисном периоде.

Индексы изменения трудовых и стоимостных показателей выработки (I_{wt} ; I_{wc}) исчисляются по следующей формуле:

$$I_{wm}(I_{wc}) = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i^0 * t_{Hi}(P_i, P_i')}{q^0} : \frac{\sum_{i=1}^n Q_i^B * t_{Hi}(P_i, P_i')}{q^B} \quad (14).$$

где Q_i^o Q_i^B i - объем производства i -го вида продукции в натуральном выражении соответственно в отчетном и базисном (предшествующем) периодах шт.; $Ч^o$ и $Ч^B$ - численность работников, принимавших участие в производстве продукции соответственно в отчетном и базисном (предшествующем) периодах.

Значение прочих символов в формуле (14) те же, что в формулах (10) и (11).

Выполнение математических действий, предписанных формулой (13), позволяет получить иное выражение индекса изменения трудовых и стоимостных показателей выработки:

$$I_{W_T}(I_{W_c}) = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i^o * t_{Hi}(P_i, P_i')}{\sum_{i=1}^n Q_i^B * t_{Hi}(P_i, P_i')} : \frac{Ч^o}{Ч^B} \quad (14a)$$

При определении индекса производительности труда (выработки) (I_W) по совокупности хозяйственных единиц рекомендуется использовать следующую формулу:

$$I_W = \frac{\sum_{j=1}^m i_j * Ч_j^o}{\sum_{j=1}^m Ч_j^o} \quad (15)$$

где i_j - индекс производительности труда (выработки) в j -й хозяйственной единице; $Ч_j^o$ - численность работников j -й хозяйственной единицы в отчетном периоде, m - количество хозяйственных единиц, входящих в данную совокупность.

При изучении производительности труда рабочих используются показатели часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки. Эти показатели позволяют оценить результативность труда рабочих с учетом характера использования рабочего времени. Между указанными показателями существуют следующие зависимости:

$$W_{дн} = Wч * чф; \quad (16)$$

$$I_{W_{дн}} = I_{Wч} * I_{чф} \quad (16a)$$

$$W_{м(кв.г)} = W_{дн} * дф_{м(кв.г)} \quad (17)$$

$$I_{W_{м(кв.г)}} = I_{W_{дн}} * I_{дф_{м(кв.г)}} \quad (17a)$$

где $Wч$ - часовая выработка, $W_{дн}$ - дневная выработка, $W_{м(кв.г)}$ - месячная (квартальная, годовая выработка); $I_{Wч}$, $I_{W_{дн}}$, $I_{W_{м(кв.г)}}$ - соответственно индексы часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки; $чф$ - число часов фактически отработанных в течение рабочего дня; $дф_{м(кв.,г)}$ - число дней, фактически отработанных в течение месяца (квартала, года); $I_{чф}$, $I_{дф_{м(кв.,г)}}$ - соответственно индексы изменения фактически отработанных часов в течение рабочего дня и фактически отработанных дней в течение месяца (квартала, года).

Определение производительности труда с помощью показателя "Трудоемкость единицы произведенной продукции" (t) предполагает расчет полной фактической величины последней. Полная фактическая трудоемкость единицы произведенной продукции ($t_{пф}$) определяется следующим образом:

$$t_{пф} = t_{мф} + t_{оф} + t_{уф} \quad (18)$$

где $t_{пф}$ - фактическая технологическая трудоемкость единицы продукции (затраты времени основных рабочих), ч; $t_{оф}$ - фактическая трудоемкость обслуживания в расчете на единицу продукции (затраты времени вспомогательных рабочих), ч; $t_{уф}$ - фактическая трудоемкость управления в расчете на единицу продукции (затраты времени руководителей, специалистов и служащих).

$$t_{T\phi} = \frac{T_{Hi}}{K} : Qi \quad (19)$$

где T_{Hi} - нормативная технологическая трудоемкость всей продукции i -го вида, нормо-ч; K - коэффициент выполнения норм основными рабочими; Q_i - произведенное количество единиц продукции i -го вида

$$t_{оф}(t_{yf}) = \frac{T_{фв}(T_{фy})}{Qi} \quad (20)$$

где $T_{фв}(T_{фy})$ - фактическое число часов, отработанное вспомогательными рабочими (руководителями, специалистами и служащими) за период, в котором была произведена продукция Q_i .

$$T_{фв}(T_{фy}) = \sum_{j=1}^m Чфj \quad (21)$$

где $Чфj$ - число часов, фактически отработанных j -м вспомогательным рабочим (руководителем, специалистом, служащим) за период, в котором была произведена продукция Q_i ; m - количество вспомогательных рабочих (руководителей, специалистов, служащих).

Задание 1

В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т, среднесписочная численность рабочих - 600 чел., среднесписочная численность работающих - 700 чел. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 чел., а численность работающих осталась без изменений. Определить уровни выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

Задание 2

Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия:

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Валовая продукция, тыс. руб.	16560	17500
1.1. Объем незавершенного производства, тыс. руб.	900	1100
1.2. Стоимость сырья и материалов, тыс. руб.	6080	6400
1.3. Стоимость топлива и электроэнергии, тыс. руб.	770	890
1.4. Стоимость поставок по кооперации со стороны, тыс. руб.	590	690
1.5. Амортизационные отчисления, тыс. руб.	1170	1170
1.6. Заработная плата, тыс. руб.	4200	4350
1.7. Прибыль, тыс. руб.	2850	2900
2. Численность персонала, чел.	1625	1620

Определить изменение в уровне производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, используя показатели выработки валовой, товарной и чистой продукции.

Объясните причины различий в динамике производительности труда, измеренной упомянутыми показателями.

Задание 3

По данным, приведенным в таблице, определить изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определить по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон "ботинки рабочие".

Наименование изделий	Объем производства, тыс.		Затраты труда, тыс. чел-ч.	
	план	фактически	план	фактически
Ботинки рабочие	100	112	200	218
Ботинки хромовые	400	350	840	725
Туфли модельные	300	385	900	1155

Задание 4

В механическом цехе количество изготовленных изделий и фиксированные трудовые затраты на одно изделие характеризуются следующими данными:

Вид изделия	Количество изготовленных изделий, шт.		Фиксированная норма времени на одно изделие, нормо-час.
	базисный период	отчетный период	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

Численность рабочих возросла с 420 в базисном периоде до 450 чел. Определить изменение объема производства и производительности труда в цехе (в %).

Задание 5

В швейном объединении перешли к измерению объема производства и производительности труда, используя норматив стоимости обработки (НСО). Фиксированные значения элементов, формирующих НСО отдельных видов изделий, было решено определять в % к величине действовавших до перехода оптовых цен.

По данным следующей таблицы определить уровень производительности труда в объединении в базисном и отчетном периодах и его динамику, зная, что численность занятых в базисном периоде составляла 200 чел., а в отчетном - на 4% меньше.

Виды производимых изделий	Объем производства, шт.		Оптовая цена изделия, тыс. руб.	Элементы НСО, % к цене		
	базисный период	отчетный период		заработная плата с начислениями	общецеховые расходы	общезаводские расходы
Костюм	500	520	600	12	14	9
Куртка	600	660	480	10	12	8
Брюки	800	800	240	9	10	6

Задание 6

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. руб. (цены за период выросли на 220 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. чел.

Задание 7

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде 160 млн. руб. в текущих ценах, а численность продавцов была равна 22 чел. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. руб. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным уменьшились на 8%. Определить изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

Задание 8

Определить изменение производительности труда в объединении, используя данные следующей таблицы:

Филиал объединени	Изменения производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным. %	Численность работающих в отчетном периоде. чел.
I	+ 3,5	5920
II	- 8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без изменений	330

Задание 9

Используя следующие данные, определить двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих.

Показатели	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	1000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

Задание 10

Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоемкость единицы которого составила 9 чел.-ч.

Определить, как изменилась производительность труда по сравнению с этим уровнем, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-ч, а % выполнения норм основными рабочими - 106.

В цехе работает 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала полный месяц (21 восьмичасовую смену), а остальные отработали по 15 восьмичасовых смен.

Штатным расписанием в цехе предусмотрено 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц. Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.

Задание 11

Предприятие увеличило объем производства по сравнению с базисным периодом на 2%. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице:

Подразделения предприятия	Численность работающих, чел.	
	базисный период	отчетный период
Основные цехи	500	510
Ремонтный цех	50	55
Складские и транспортные службы	80	100
Другие вспомогательные цехи	250	245
Прочие службы	220	220

Определить, как изменилась производительность труда в целом по предприятию. Как изменилась бы производительность труда на предприятии, если во всех цехах, имеющих абсолютное превышение численности по сравнению с базисным периодом, численность сохранилась бы на базисном уровне?

Экономико-аналитический практикум 3. «Оплата труда и социальные гарантии»

В экономических расчетах принято выделять номинальную, располагаемую и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата (Z_n) – эта вся начисленная работнику денежная сумма за выполняемую им работу. Располагаемая заработная плата – это номинальная заработная плата за вычетом подоходного налога и иных обязательных платежей (H). Реальная заработная плата (Z_p) – это количество товаров и услуг, которые работник может приобрести на располагаемую заработную плату.

Уровень реальной заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Z_p = (Z_n - H) * I_{пс}, \quad (22)$$

где $I_{пс}$ – индекс покупательной способности денег (величина обратная индексу цен) Связь между динамикой располагаемой денежной заработной платы и реальной заработной платы выражается формулой:

$$I_{зз} = \frac{I(Z_n - H)}{I_c}, \quad (23)$$

где

$I_{зр}$ – индекс реальной заработной платы,

$I(Z_n - H)$ – индекс располагаемой денежной заработной платы,

I_c – индекс цен.

Проводя расчеты величины индивидуальных заработков " работников, необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Тарифная ставка (должностной оклад) работника любого разряда [ТС(ДО)] определяется по следующей формуле:

$$TC_n(ДО_n) = TC_1(ДО_1) * TK_n, \quad (24)$$

где $TC_n(ДО_n)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника n -го разряда; $TC_1(ДО_1)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; TK_n - тарифный коэффициент n -го разряда по применяемой тарифной сетке.

Зарботок работника, оплачиваемого повременно, ($Зп$) исчисляется по формуле

$$Зп = TC_n * Tф, \quad (25)$$

где TC_n - тарифная ставка работника за единицу времени, (час, день); $Tф$ - количество фактически отработанного времени за расчетный период в соответствующих единицах, (часы, дни).

Зарботок работника, оплачиваемого сдельно, ($Зсд$) исчисляется по формуле:

$$Зсд = R * q, \quad (26)$$

где R - сдельная расценка - размер оплаты за единицу изготовленной продукции (единицу выполненной работы); q - количество единиц изготовленной продукции (выполненной работы).

Расчет сдельных расценок имеет определенную специфику в зависимости от применяемой разновидности сдельной оплаты.

В условиях прямой индивидуальной сдельной системы, когда зарботок работника определяется по результатам его личного труда, сдельная расценка рассчитывается по одной из следующих формул:

$$R = \frac{TC_{раб}}{N_{выр}}, \quad (27)$$

или

$$R = TC_{раб} * N_{вр} \quad (27a)$$

где $TC_{раб}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $N_{выр}$ - норма выработки, установленная работнику; $N_{вр}$ - норма времени на выполнение единицы работы (изготовление единицы продукции), выполняемой работником.

При расчете сдельных расценок следует обеспечить соответствие между единицами времени, относительно которых установлены тарифные ставки, и единицами времени, относительно которых установлены нормы времени (выработки). Если норма выработки установлена на смену, то при расчете расценки используется дневная ставка; если установлена часовая норма выработки, то используется часовая ставка. Норма времени, установленная в минутах, при расчете сдельной расценки, выражается в долях часа.

В условиях коллективной (бригадной) сдельной системы формированию индивидуальных зарботков предшествует, как правило, образование коллективного (общебригадного) сдельного зарботка. В связи с этим рассчитывается коллективная сдельная расценка за единицу работ, выполняемых бригадой, ($R_{кол}$). При выполнении бригадой сборочных, монтажных и т.п. работ коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$R_{кол} = \sum_{i=1}^m TC_{раб i} * t_{н i}, \quad (28)$$

где $TC_{раб i}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду i -го вида работ, входящего в комплекс работ, выполняемых в бригаде; $t_{н i}$ - норма времени на выполнение i -го вида работы; m - количество видов выполняемых работ.

Зарботок бригады сдельщиков по коллективным сдельным расценкам ($З_{ск}$) определяется по формуле

$$З_{ск} = R_{кол} * Q_{кол}, \quad (29)$$

где $Q_{кол}$ - объем работы (произведенной продукции), выполненный коллективом (бригадой) сдельщиков.

Общебригадный зарботок, (включая и возможные премиальные выплаты) распределяется между членами бригады чаще всего в соответствии с их квалификацией, фактически отработанным временем и коэффициентом трудового участия (КТУ), показывающим индивидуальный вклад каждого работника в общий результат работы бригады.

Конкретная формула расчета индивидуального зарботка рабочего в бригаде ($З_i$) при условии, что КТУ применяется ко всему общебригадному зарботку, выглядит следующим образом:

$$Z_i = \frac{Z_{сд.тр.}}{\sum_{i=1}^m TC_i * \varphi_{\phi i} * KTY_i} * TC_i * \varphi_{\phi i} * KTY_i \quad (30)$$

где $Z_{сд.бр}$ - общий заработок бригады сдельщиков; TC_i - часовая тарифная ставка i -го рабочего бригады; $\varphi_{\phi i}$ - число часов, фактически отработанных i -м рабочим за расчетный период; KTY_i - коэффициент трудового участия 1-го рабочего; m - количество рабочих в бригаде.

Повременная форма оплаты труда и любая разновидность сдельной оплаты на практике могут дополняться премированием. В этом случае заработок работника (коллектива работников) ($Z_{пр}$) определяется по формуле ;

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} * П}{100}, \quad (31)$$

где $Z_{осн}$ - основной заработок работника (коллектива работников). Для повременщиков $Z_{осн}$ - заработок в соответствии с их тарифной ставкой и фактически отработанным временем, для сдельщиков - заработок по сдельным расценкам за выполненную работу (произведенную продукцию); $П$ - процент премии к основному заработку, определяемый по шкале премиальных выплат в соответствии с характером выполнения установленных показателей и условий премирования.

Задание 1

На основе данных следующей таблицы рассчитать ежемесячные соотношения между прожиточным минимумом трудоспособного населения, минимальным размером оплаты труда (МРОТ), тарифной ставкой 1 разряда работников бюджетной сферы и средней заработной платой в экономике России, имевшие место в 1999г.

Месяц	Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб/мес.	Минимальный размер оплаты труда, руб/мес.	Тарифная ставка 1 разряда работников бюджетной сферы, руб/мес.	Средняя заработная плата в экономике РФ руб/мес.
Январь	860	83,5	90,0	1167
Февраль	906	83,5	90,0	1199
Март	936	83,5	90,0	1385
Апрель	966	83,5	110,0	1423
Май	1009	83,5	110,0	1472
Июнь	1040	83,5	110,0	1626
Июль	1079	83,5	110,0	1618
Август	1045	83,5	110,0	1608
Сентябрь	1029	83,5	110,0	1683
Октябрь	1036	83,5	110,0	1716
Ноябрь	1053	83,5	110,0	1789
Декабрь	1073	83,5	110,0	2283

Сделать выводы о характере и динамике этих соотношений в течение 1999г.

Задание 2

Имеются следующие данные о структуре и цене продуктов питания, включаемых в продовольственную корзину прожиточного минимума в 1989, 1995 и 2001 году.

Наименования продуктов питания	Цена за единицу, руб		
	1989, апрель	1995, апрель	2001, июль
Мясные продукты (говядина), кг	2,0	9000	67,17
Молочные продукты (молоко), л	0,36	3000	9,92
Яйца, 10штук	1,30	3000	15,00
Рыбные продукты, кг	1,50	10000	35,13
Сахар, кг	0,90	3000	15,58
Масло растительное, л	1,50	5000	25,25
Картофель, кг	0,14	1500	7,24
Овощи, кг	0,40	2000	9,43
Фрукты, кг	2,0	6000	28,10
Хлебопродукты, кг	0,2	2000	12,00

Минимальная заработная плата составляла в 1989г. 80 руб/мес., в 1995г. - 34400 руб/мес.; в 2001г. – 300 руб/мес.

Определить количество каждого конкретного продукта, которое можно было приобрести на минимальную заработную плату в каждом из упомянутых годов.

Сделать выводы о характере изменений номинальной и реальной минимальной заработной платы в 1989-2001г.г

Задание 3

Денежная начисленная заработная плата работающих по найму в начале периода равнялась 3800 руб/мес, а в конце периода – 4200 руб/мес.

Структура потребления потребительских товаров и услуг и динамика цен на их укрупненные группы в течение периода представлены в таблице:

Товары и услуги	Индекс изменения цен за период	Доля в общем объеме потребления, %
1. Продукты питания	1,25	65
2. Одежда и обувь	1,30	12
3. Предметы длительного пользования	0,80	7
4. Жилищные и коммунальные услуги	1,40	10
5. Прочие товары и услуги	0,90	6

Подходный налог в начале периода составлял 12%, а отчисления во внебюджетные фонды – 2% начисленной денежной заработной платы. В конце периода ставка подоходного налога увеличилась на 1%, а отчисления во внебюджетные фонды были отменены.

Определить:

- 1) уровни располагаемой денежной заработной платы в начале и конце периода;
- 2) уровни реальной располагаемой заработной платы в начале и конце периода;
- 3) изменение реальной располагаемой заработной платы за период (двумя способами).

Задание 4

В нижеприведенной таблице приведены тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, действовавшие с 1/1 2001 г. до 1/12 2001 г и введенные с 1/12 2001 г.

Месячная тарифная ставка 1-го разряда в период 1/1 – 1/12 2001 г. составляла 132 руб., а с 1/12 2001 увеличилась до 450 руб.

Определить: 1) абсолютные значения тарифных ставок разрядов в обоих вариантах ЕТС;

2) межразрядные соотношения (в %) и абсолютные приросты ставок по сравнению с предшествующим разрядом в обоих вариантах ЕТС;

3) процент увеличения тарифных ставок всех разрядов ЕТС, начиная с 1/12 2001;

4) в письменном виде сделать выводы о характере изменений, происшедших с ЕТС с 1/12 2001, учитывая при этом, что прожиточный минимум трудоспособного работника в III квартале 2001 г. составлял 1635 руб/мес.

Разряды оплаты	Тарифные коэффициенты		Разряды оплаты	Тарифные коэффициенты	
	с 1/1 2001	с 1/12 2001		с 1/1 2001	с 1/12 2001
1	1,00	1,00	10	3,99	2,44
2	1,30	1,11	11	4,51	2,68
3	1,69	1,23	12	5,10	2,89
4	1,91	1,36	13	5,76	3,12
5	2,16	1,51	14	6,51	3,36

6	2,44	1,67	15	7,36	3,62
7	2,76	1,84	16	8,17	3,90
8	3,12	2,02	17	9,07	4,20
9	3,53	2,22	18	10,07	4,50

Задание 5

Рассчитать заработок врача больницы, тарифицируемого по 14 разряду ЕТС, отработавшего за месяц 16 рабочих дней (количество рабочих дней по графику в данном месяце – 22) и получающего надбавку за неблагоприятные условия труда в размере 30% основного заработка.

Тарифные условия оплаты труда взять из задания 4.

Задание 6

Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, равна 3,9 руб.

Определить сдельные расценки за обработанные детали и общий заработок рабочего за смену, если известно, что он обработал за смену 6 деталей «А» (норма времени на деталь 36 мин, работа VI разряда), 5 деталей «Б» (норма времени 1,5 часа, работа V разряда) и 18 деталей «В» (норма выработки – 4 детали в час, работа IV разряда).

Задание 7

На сборочном участке цеха применяется сдельно-премиальная система оплаты труда. Премирование производится за сдачу собранных приборов в ОТК с I-го предъявления с использованием следующей школы премирования

Определить недельный заработок сборщика приборов VI разряда, если известно:

- 1) в течение недели им было собрано 90 приборов (норма времени на сборку одного прибора 45 мин., разряд работы совпадал с разрядом рабочего);
- 2) с I-го предъявления было принято 84 прибора;
- 3) тарифные условия оплаты труда те же, что и в задании 6.

Процент сдачи приборов в ОТК с I-го предъявления	Процент премии к основному заработку
100	30
97-99	25
92-96	15
85-91	10
< 85	-

Задание 8

Токарь, оплачиваемый сдельно, отработав за месяц 22 восьмичасовых смены и выполнил следующие работы (см. табл.)

Наименование работ	Количество обработанных деталей, шт.	Норма времени на обработку одной детали, час.	Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.
Обточка болта М-16	320	0,15	5,7
Обточка болта М-24	300	0,17	8,0
Обточка ступенчатого валика	110	0,05	2,7
Обточка конического валика	140	0,25	9,5

Определить:

- 1) сдельный заработок рабочего;
- 2) процент выполнения норм;
- 3) среднюю часовую ставку, соответствующую разряду выполняемых работ.

Задание 9

Рабочему установлена норма выработки 3 изделия/час. Отработав за месяц 170 часов, он изготовил 650 изделий. Тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, равна 7,2 руб. Сдельная расценка за изготавливаемые изделия увеличивается при перевыполнении норм выработки в пределах 10% - на 15%, при перевыполнении в пределах от 10,1% до 20% - на 40% и при перевыполнении более чем на 20,0% - на 60%.

Определить заработок рабочего за месяц и охарактеризовать применяемую систему оплаты труда.

Задание 10

Сумма выручки киоскера, занятого продажей печатной продукции и канцелярских товаров и оплачиваемого в % от выручки, выглядела по дням месяца следующим образом:

Дни	Сумма выручки, руб.	Дни	Сумма выручки, тыс. руб.
1	12000	10	132000
2	12500	11	14100
3	13000	12	15200
4	12750	13	14050
5	14000	14	14030
6	13720	15	15300
7	12200	16	13150
8	11850	17	13100
9	12500	18	13280

Исчислить величину оплаты киоскера за 18 рабочих дней, если известно, что при сумме выручки до 12000 руб. включительно величина вознаграждения составляет 3% от суммы выручки, при сумме выручки от 12001 до 13000 руб. - 3,5%, при сумме выручки от 13001 до 15000 руб. - 4%, при сумме выручки, превышающей 15000 руб., - 5%.

Задание 11

При сборке агрегата бригадой сборщиков выполняются три операции. Трудоемкость первой операции - 20 нормо-ч IV разряда, трудоемкость второй операции - 10 нормо-ч V разряда, трудоемкость третьей операции - 6 нормо-ч III разряда.

Определить общий заработок бригады сборщиков, если известно, что собрано 16 агрегатов, что составило 114% по отношению к установленному заданию. За выполнение задания бригада премируется в размере 50% основного заработка, а за каждый процент перевыполнения задания - в размере 2%. Тарифные условия оплаты труда те же, что и в задании 37.

Задание 12

Результаты месячной работы менеджера по продажам фирмы, реализующей организациям копировальные аппараты, представлены в табл.

№№	Марка копировального аппарата	Категория аппарата	Кол-во проданных аппаратов	Минимально допустимая цена реализации, у.е.	Фактическая цена реализации, у.е.
1	Ricon 2012	Б	3	550	560
2	Ricon 4615	Б	2	950	990
3	Ricon 4822	А	1	2200	2200
4	Ricon 5640	А	1	3100	3400

Определить месячный заработок менеджера по продажам, если известно:

1. Месячный оклад менеджера зависит от суммы продаж в результате заключенных им за месяц сделок (см.табл.2).

2. Дополнительная часть заработка менеджера зависит от цены, по которой ему удалось продать товар. Она составляет 20% разницы между фактической и минимально допустимой ценой реализации аппарата категории «А» и 10% упомянутой разницы в ценах при реализации аппарата категории «Б».

Сумма продаж, у.е.	Месячный оклад менеджера
3000-6000	150
6001-9000	200
9001-12000	250
12001-16000	300
16001-20000	400

Дайте характеристику применяемой системы оплаты труда менеджера по продажам.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ самоподготовки по темам практических занятий

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся завершил расчеты и оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не завершил расчеты и не оформил полные выводов к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

3.1.4 Средства для рубежного контроля

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ для проведения рубежного контроля

Тест 1 Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы

1. Какая сфера фигурирует в большинстве определений процесса купли-продажи рабочей силы?
А) Воспроизводство трудового потенциала
Б) Обмен труда
В) Рынок труда
2. Наемные работники и их объединения, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы являются - _____
А) Субъектами рынка труда +
Б) Объектами рынка труда
В) Членами рынка труда
3. Соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения это - _____
А) Система рынка труда
Б) Механизм рынка труда
В) Конъюнктура рынка труда
4. Лица трудоспособного возраста, имеющие специальное профессиональное образование и участвующие в хозяйственной деятельности предприятий и организаций это - _____
А) Наемные работники
Б) Квалифицированные кадры
В) Трудовой потенциал
5. Какие факторы являются определяющими в предложении труда?
А) Социальные
Б) Экономические
В) Демографические
6. Какие выделяют фазы воспроизводства рабочей силы?
А) производство
Б) распределение
В) реализация
Г) использование
Д) обращение
7. Под определением рынка труда понимается:
А) сфера обмена труда
Б) сфера воспроизводства трудового потенциала
В) сфера материального производства
Г) сфера распределения трудовой активности
Д) сфера использования труда

8. К субъектам как одному из основных компонентов структуры рынка труда относятся:

- А) наемные работники и их объединения (профсоюзы)
- Б) работодатели (предприниматели) и их союзы
- В) домохозяйства и их объединения
- Г) государство и его органы

9. Соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения – это _____

- А) рыночный механизм рынка труда
- Б конъюнктура рынка труда
- В) сфера обмена труда

10. Часть населения страны, представленная физическими лицами, обладающими необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией, для работы в общественном производстве, это _____

- А) человеческий капитал
- Б) рабочая сила
- В) трудовые ресурсы

11. Что относится к основным компонентам системы рынка труда?

- А) субъекты, юридические нормы и экономические программы, рыночный механизм, рыночная инфраструктура
- Б) объекты и субъекты, трудовой кодекс, рынок, инфраструктура;
- В) наемные работники и их объединения, федеральные и региональные программы занятости населения, рыночные отношения.

12. Кто из русских ученых – экономистов сказал, что рынок труда это сложная, многоплановая, неоднородная и гибкая системы рыночных отношений по поводу воспроизводства производительных способностей людей и оценки рабочей силы?

- А) С.Ю. Роцин;
- Б) Ю.Г. Одегов;
- В) А.А. Никифорова;
- Г) О.В. Колесникова;
- Д) С. Дятлов

13. Факторы, определяющие предложение труда:

- А) экономические, социальные, политические, демографические;
- Б) демографические, социально-экономические;
- В) состояние экономики, благосостояние людей, развитие рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг;
- Г) демографические, этнические, социальные, политические, экологические и другие факторы.

14. Чем характеризуется современный аграрный рынок труда:

- А) большая плотность рабочей силы и рабочих мест на единицу территории;
- Б) слабая информированность субъектов рынка о наличии вакансий, спросе на рабочую силу, о цене рабочей силы на различных территориальных сегментах рынка, зачастую даже в границах одного административного района;
- В) высокая цена рабочей силы в сельском хозяйстве, что связано со спецификой ее формирования, трудоемкость и непрестижность рабочих мест, ограниченные возможности профессионального и карьерного роста;
- Г) формирование предложения рабочей силы в основном на собственном демографическом потенциале в условиях неблагоприятного развития демографических процессов;
- Д) более высокое по сравнению с городом качество трудовых ресурсов, формирование спроса на рабочую силу в условиях действия объективной закономерности абсолютного и относительного сокращения занятости в сельском хозяйстве, сезонные колебания потребности в рабочей силе.

15. Система отношений на рынке труда складывается из:

- А) отношений между наемными работниками и работодателями;
- Б) отношений между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, союзы работодателей, службы занятости);
- В) отношений между субъектами рынка труда и государством;
- Г) отношений между государством, наемными работниками и работодателями.

Тест 2 Способы формирования рынков труда

1. В какой стране самый низкий уровень безработицы?
А) Швеция
Б) США
В) Япония
2. Каковы основные типы рынков труда?
А) Первичный, вторичный
Б) Внешний, внутренний, гибкий, открытый и скрытый
В) Профессиональный, внутрифирменный
3. Какой рынок труда наиболее характерен для США и др. англоязычных стран?
А) Внешний
Б) Внутренний
В) Скрытый
4. Этот рынок труда включает всех безработных, зарегистрированных в государственных службах занятости, а также выпускников профессионального образования?
А) Скрытый
Б) Открытый
В) Вторичный
5. Для вторичного рынка труда характерна _____
А) Полная занятость
Б) Стабильная занятость
В) Частичная занятость
6. Модель рынка труда, складывающаяся из сочетания и преобладания той или иной системы подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов – это _____
А) национальные модели рынка труда
Б) японская модель
В) модель США
Г) шведская модель
7. Типы рынков, различающиеся в теории рынка труда:
А) внешний
Б) внутренний
В) свободный
Г) консервативный
Д) скрытый
Е) открытый
8. Сегментами рынка труда является:
А) первичный
Б) вторичный
В) управляемый
Г) свободный
9. Рынок труда, для которого характерно частичная занятость, труд в течение неполного рабочего времени, сезонность работ, работа по краткосрочным контрактам, называется _____
А) свободный
Б) вторичный
В) консервативный
10. Для какого рынка труда характерен высокий уровень оплаты труда?
А) первичного
Б) консервативного
В) вторичного

11. В какой модели рынка труда самый высокий уровень безработицы, невысокий охват работников профсоюзами, имеющими отраслевую направленность и продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу?

- А) японская модель;
- Б) шведская модель;
- В) модель США.

12. За счет каких экономических мер в шведской модели достигается полная занятость?

- А) проведением ограниченной фискальной политики;
- Б) проведением «политики солидарности» в заработной плате для достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм;
- В) поддержкой отраслей предпочтительного развития;
- Г) преимущественное финансирование переподготовки работников, повышения их квалификации;
- Д) создание условий для «добровольного» ухода на преждевременную пенсию.

13. На какие типы делится рынок труда?

- А) внешний, внутренний, открытый, закрытый;
- Б) внешний, внутренний, профессиональный, гибкий;
- В) скрытый, внутрифирменный, открытый, гибкий;
- Г) внешний (профессиональный), внутренний (внутрифирменный), открытый и скрытый, гибкий;
- Д) внешний, внутренний, открытый, закрытый, первичный и вторичный.

14. Чем характеризуется первичный рынок труда?

- А) Высокий уровень оплаты труда, исполнительный рутинный труд, низкая степень ответственности;
- Б) Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда, нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года, высокая степень соц. защиты и уровень оплаты труда;
- В) Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа, низкий уровень оплаты труда, ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда, слабая поддержка со стороны профсоюзов, ограниченные возможности в продвижении по службе.

15. Чем характеризуется вторичный рынок труда?

- А) Высокий уровень оплаты труда, исполнительный рутинный труд, низкая степень ответственности;
- Б) Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда, нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года, высокая степень соц. защиты и уровень оплаты труда;
- В) Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа, низкий уровень оплаты труда, ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда, слабая поддержка со стороны профсоюзов, ограниченные возможности в продвижении по службе.

Тест 3 Международная организация труда

1. В каком году была создана Международная организация труда (МОТ)?

- А) 1921 г.
- Б) 1919 г.
- В) 1920 г.

2. Какая декларация, принятая в 1944 г. делегатами Международной конференции труда, вошла в качестве приложения в Устав и поныне является хартией целей и задач МОТ?

- А) Филадельфийская
- Б) Всеобщая
- В) О регламентации рабочего времени

3. В какой сфере МОТ помогает странам вырабатывать и совершенствовать свою политику и законодательство?

- А) Юриспруденции
- Б) Труда
- В) Экологии

4. В каком году был образован Комитет экспертов, состоящий из независимых юристов?

- А) в 1919 г.
- Б) в 1939 г.
- В) в 1926 г.

5. О чем гласит Конвенция о равном вознаграждении?

А) Запрещает использование любой формы принудительного или обязательного труда в качестве средства политического подавления, воспитания, наказания за выражении политических и идеологических взглядов

Б) Призывает устанавливать равную оплату для мужчин и женщин за труд равной Ценности

В) Установила продолжительность рабочего дня в известные восемь часов, а недели - в 48 часов.

6. В 1926 г. Международная конференция труда создала механизм контроля за применением норм:

А) Комитет аналитиков

Б) Комитет экспертов

В) Комитет по труду

7. К каком году была принята Филадельфийская декларация делегатами Международной конференцией труда?

А) 1960

Б) 1944

В) 1955

8. К основной конвенции Международной организации труда относится _____

А) конвенция ускорения глобализации мировой экономики

Б) конвенция о регламентации рабочего времени

В) конвенция о неприменении детского труда

9. В качестве части XIII в Версальский мирный договор вошел _____

А) Акт об учреждении МОТ

Б) Устав МОТ

В) Договор с МОТ

10. Какие были приняты первые международные трудовые конвенции?

А) конвенция о регулировании ночного труда женщин и о прекращении использования белого фосфора в производстве спичек;

Б) конвенция о регламентации рабочего времени и о регулировании ночного труда женщин;

В) конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и о прекращении использования белого фосфора в производстве спичек;

Г) нет правильного ответа.

11. Какие конвенции относятся к основным конвенциям МОТ?

А) конвенция о регулировании ночного труда женщин и о прекращении использования белого фосфора в производстве спичек;

Б) конвенция о регламентации рабочего времени и о регулировании ночного труда женщин;

В) конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и о прекращении использования белого фосфора в производстве спичек;

Г) конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, конвенция о равном вознаграждении и конвенция о дискриминации в области труда и занятий.

12. В 1949г. какая была принята конвенция, которая установила продолжительность рабочего дня в известные восемь часов, а недели - в 48 часов?

А) конвенция о регламентации рабочего времени;

Б) конвенция об упразднении принудительного труда;

В) конвенция о продолжительности рабочего времени.

13. Что содержит в себе конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров?

А) предусматривает защиту от антипрофсоюзной дискриминации, защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства, а также меры по содействию коллективным переговорам;

Б) устанавливает право всех трудящихся и предпринимателей на создание и вступление в организацию по своему выбору без получения предварительного разрешения и устанавливает ряд гарантий свободы их деятельности без вмешательства органов государственной власти;

В) требует запрещения принудительного или обязательного труда во всех формах. Допускаются определенные исключения, такие как военная служба, надлежащим образом контролируемые исправительные работы, труд при чрезвычайных обстоятельствах, таких как военные действия, при пожаре, землетрясениях.

Тест 4 Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

1. Какой возраст считается в настоящее время нижней, а какой верхней границей «трудоспособного возраста»?

- А) 16 лет, 60 лет для мужчин и 58 лет для женщин
- Б) 18 лет, 60 лет для мужчин и 56 лет для женщин
- В) 16 лет, 59 лет для мужчин и 54 года для женщин

2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на численность работающих подростков?

- А) Возрастные
- Б) Социально-экономические
- В) Психологические

3. К какой категории, согласно международным стандартам (методики МОТ,) относится часть населения обоих полов, которая на протяжении определённого периода обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и оказания услуг?

- А) Занятые экономической деятельностью
- Б) Экономически активное население
- В) Экономически неактивное население

4. Кого не включают к трудовым ресурсам - «гражданское экономически активное население»?

- А) Пенсионеров
- Б) Безработных
- В) Военнослужащих

5. Часть населения страны, которая способна производить материальные блага или услуги, это

- А) рабочая сила
- Б) профессиональные кадры
- В) трудовые ресурсы
- Г) человеческий капитал

6. Из состава трудовых ресурсов исключаются:

- А) неработающие инвалиды трудоспособного возраста
- Б) неработающие женщины
- В) работающие подростки
- Г) неработающие льготные пенсионеры

7. Под понятием трудовых ресурсов используется так же:

- А) экономически активное население
- Б) экономически работающее население
- В) гражданское экономически активное население
- Г) гражданское временно неработающее население

8. Трудовые ресурсы в качественном измерении это _____

- А) трудовой актив
- Б) трудовой потенциал
- Г) трудовой резерв
- Д) трудовое население

9. В состав трудовых ресурсов входят:

- А) граждане трудоспособного возраста
- Б) неработающие льготные пенсионеры
- В) рабочие подростки
- Г) работающие женщины
- Д) рабочие пенсионеры

10. Как рассчитывается численность трудовых ресурсов?

- А) население трудоспособного возраста — неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста — неработающие льготные пенсионеры + работающие подростки + работающие пенсионеры;
- Б) население трудоспособного возраста — неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста + работающие подростки + работающие пенсионеры;
- В) население трудоспособного возраста — неработающие льготные пенсионеры + работающие подростки + работающие пенсионеры.

11. На какие категории делится население согласно МОТ?

- А) Экономически активное население, работающие пенсионеры, трудоспособные граждане, безработные;
- Б) Экономически активное население, занятые экономической деятельностью, безработные, экономически неактивное население;
- В) Граждане трудоспособного возраста, безработные, неработающие пенсионеры и инвалиды 1 и 2 группы.

12. Экономически активное население это - _____

- А) часть населения обоих полов, которая на протяжении определённого периода обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и оказания услуг;
- Б) лица обоих полов в возрасте от 15 – 70 лет, которые выполняют работу за вознаграждение или по найму в условиях полного или неполного рабочего времени, бесплатно работающие в собственном подсобном сельском хозяйстве, а также временно отсутствующие на работе;
- В) часть населения страны, которая способна производить материальные блага или услуги

Тест 5 Политика занятости и безработица

1. Какие различают типы безработицы?

- А) Естественная и вынужденная
- Б) Скрытая и явная
- В) Естественная и явная

2. Какие бывают формы безработицы?

- А) Скрытая и вынужденная
- Б) Естественная и вынужденная
- В) Скрытая и явная

3. Какой срок не может превышать продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы, за исключением лиц предпенсионного возраста?

- А) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев
- Б) 18 месяцев в суммарном исчислении в течение 24 календарных месяцев
- Г) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев

4. По какой формуле определяется уровень зарегистрированной (регистрируемой) безработицы?

А) $Y_{\sigma} = \frac{\text{ЭАН} - 3}{\text{ЭАН}} \times 100.$

Б) $Y_{\sigma p} = \frac{B_p}{\text{ЭАН}} \times 100, +$

В) $Y_{\sigma} = \frac{\text{ЭАН} + 3}{\text{ЭАН}} \times 100.$

5. Социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения, которая хочет работать и ищет работу, но не может трудоустроиться:

- А) безработица
- Б) недоиспользование трудового потенциала
- Б) временное нетрудоустройство

6. Основные показатели безработицы:

- А) уровень безработицы

- Б) уровень нетрудоспособности
- В) уровень государственной гарантии
- Г) продолжительность безработицы

7. Одна из основных функций государственной службы занятости:

- А) контроль за соблюдением трудового законодательства
- Б) организация общественной услуги
- В) организация государственных услуг

8. Какие основные направления государственной политики занятости населения?

- А) политика формирования спроса на рабочую силу;
- Б) развитие самозанятости;
- В) политика формирования спроса рабочей силы;
- Г) создание рабочих мест для лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала.

9. Какой по продолжительности бывает безработица:

- А) временная, продолжительная, хроническая, застойная;
- Б) нормальная, оптимальная, вынужденная, хроническая, застойная, интеллектуальная;
- В) долгосрочная, краткосрочная, среднесрочная.

10. Что включают в себя государственные гарантии социальной поддержки безработных?

- А) бесплатная профориентация, профподготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
- Б) платное медицинское обслуживание и освидетельствование;
- В) возможность участия в неоплачиваемых общественных работах;
- Г) возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

11. Основные функции государственной службы занятости...:

- А) анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;
- Б) учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- В) организация профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации безработных в системе службы занятости или в других учебных заведениях;
- Г) организация общественных работ.

12. Когда выплачивается пособие по безработице?

- А) первые три месяца безработицы – в размере 75% от их среднего месячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- Б) в следующие четыре месяца – в размере 60%;
- В) в дальнейшем – в размере 45%;
- Г) в следующие три месяца – в размере 50%;
- Д) в первые три месяца безработицы – в размере 65% от их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы).

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ответов на тестовые вопросы рубежного контроля

Критерии оценки рубежного контроля отлично, хорошо, удовлетворительно, не удовлетворительно:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

3.1.4 Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Форма промежуточной аттестации обучающегося – **зачет**.

Участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости).

Основные условия получения обучающимся зачёта:

- 100% посещение лекций и семинарских занятий.
- Положительные ответы при текущем опросе.
- Подготовленность по темам, вынесенным на самостоятельное изучение и грамотные ответы на семинаре.
- Представление доклада и презентационного материала.

ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА проведения зачета

1) Обучающийся представляет преподавателю совокупность выполненных в течение периода обучения письменных работ и электронных материалов.

2) Преподаватель просматривает представленные материалы и записи в журнале учёта посещаемости и успеваемости обучающихся (выставленные ранее обучающемуся оценки по итогам входного, текущего, рубежного контроля и практических занятий). На основании данных оценок выставляется зачет.

3) Преподаватель выставляет «зачтено» в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося.

Цель промежуточной аттестации	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	зачет
Место процедуры получения зачета в графике учебного процесса:	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине
Процедура получения зачёта:	
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	Представлены в Фонде оценочных средств по данной дисциплине (см. – Приложение 9)

8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств дисциплины
в составе ОПОП

1. Рассмотрена и одобрена:	
а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры <u>менеджмента и маркетинга</u> ;	
протокол № <u>14</u> от <u>11.06.2021</u> .	
Зав. кафедрой, <u>канд. экон. наук</u>  <u>И. А. Асташова с.ш.</u>	
б) На заседании методической комиссии по направлению <u>38.04.02 Менеджмент</u> ;	
протокол № <u>11</u> от <u>15.06.2021</u> .	
Председатель МКН – <u>38.04.02</u>  <u>Кознетсова О.В.</u> <u>канд. экон. наук, доцент</u>	
2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:	
Директор ООО «Соляное» Черлакского муниципального района Омской области	  /Белёвкин В.Я./

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к фонду оценочных средств дисциплины**

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОПОП или председатель МКН

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе дисциплины
в составе ОПОП 38.04.02 Менеджмент**

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обоснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			