

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

промежуточной аттестации

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)/ специализация: Экономика предприятий и организаций

Дисциплина: Экономика труда

Форма контроля: экзамен

Перечень компетенций: УК-3, ОПК-4

### 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенции

Показатели и критерии оценивания компетенции

Объект оценки	Уровни сформированности компетенции	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения <b>не ниже порогового</b>

Примечание: низкий уровень – компетенция не сформирована или уровень её сформированности ниже минимальных требований; пороговый уровень – сформированность компетенции удовлетворяет минимальным требованиям; повышенный уровень – сформированность компетенции удовлетворяет базовым требованиям; высокий уровень – сформированность компетенции удовлетворяет высоким требованиям.

Шкала оценивания компетенции

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенции	Шкала оценивания
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно/ Не зачтено
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно/ Зачтено

Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; - успешно выполнил задания, предусмотренные программой; - усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; - показал систематический характер знаний учебно-программного материала; - способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо/ Зачтено
Высокий уровень	Обучающийся: - обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; - ознакомился с дополнительной литературой; - усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; - проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично/ Зачтено

Примечание: оценками «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично» определяются результаты сдачи экзамена, зачёта с оценкой; оценками «не зачтено», «зачтено» определяются результаты сдачи зачёта.

#### Описание шкалы оценивания компетенции

Планируемый результат освоения компетенции по этапам	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Знать	Не сформированы или фрагментарные знания терминов, конкретных фактов, методов и процедур, основных понятий, правил и принципов. Ошибки и пробелы есть, они существенны.	Частично сформированы знания терминов, конкретных фактов, методов и процедур, основных понятий, правил и принципов. Ошибки и пробелы есть, но они не существенны.	Полностью сформированы знания терминов, конкретных фактов, методов и процедур, основных понятий, правил и принципов. Ошибки и пробелы есть, но они единичны и не существенны.	Сформированы систематические знания терминов, конкретных фактов, методов и процедур, основных понятий, правил и принципов. Ошибок нет. Пробелов нет.
Уметь	Не сформированы или частичные умения использовать идеи и концепции для решения проблем в конкретных ситуациях. Ошибки и пробелы есть, они существенны.	Частично сформированы умения разрабатывать и использовать идеи и концепции для решения проблем в конкретных ситуациях. Ошибки и пробелы есть, но	Полностью сформированы умения разрабатывать и использовать идеи и концепции для решения проблем в конкретных ситуациях. Ошибки и пробелы есть, но они единичны и не существенны.	Полностью сформированы умения разрабатывать и использовать идеи и концепции для решения проблем в конкретных ситуациях с учётом междисциплинарных причинно-следственных связей.

		они не существенны.		Ошибок нет. Пробелов нет.
Владеть	Не сформированы или частично сформированы способности использовать идеи и концепции для решения проблем в практических ситуациях. Ошибки и пробелы есть, они существенны.	Частично сформированы способности использовать идеи и концепции для решения проблем в практических ситуациях. Ошибки и пробелы есть, но они не существенны.	Полностью сформированы способности использовать идеи и концепции для решения проблем в практических ситуациях. Ошибки и пробелы есть, но они единичны и не существенны.	Полностью сформированы способности использовать идеи и концепции для решения проблем в практических ситуациях с учётом междисциплинарных причинно-следственных связей. Ошибок нет. Пробелов нет.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1 Промежуточная аттестация на основе тестовых заданий университета при их наличии в корпоративных базах. В корпоративной тестовой оболочке АСТ правильное выполнение каждого задания оценивается 2 баллами. За неправильный ответ или отсутствие ответа выставляется 0 баллов. Частично правильные ответы – 1 балл. Общий балл определяется суммой баллов, полученных за верно выполненные задания. Максимальное количество баллов выставляется за правильное выполнение всех заданий – 100 баллов. Минимальное количество баллов – 60, что соответствует 50 процентам правильно выполненных заданий.

Соответствие между шкалами оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Шкалы оценивания результатов обучения			Уровень результатов обучения
0 – 60 баллов	Неудовлетворительно	Не зачтено	Низкий уровень
61 –74 баллов	Удовлетворительно	Зачтено	Пороговый уровень
77–84 баллов	Хорошо	Зачтено	Повышенный уровень
85 –100 баллов	Отлично	Зачтено	Высокий уровень

2.2. Промежуточная аттестация на основе комплекта тестовых заданий ФЭПО при их наличии в федеральных базах. На едином портале интернет-тестирования в сфере образования (<http://i-exam.ru/>) представлен способ оценки полученных результатов.

2.3 Промежуточная аттестация на основе контрольных заданий (вопрос, задача, практическая ситуация, др.) устанавливаются посредством следующей таблицы:

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	2 балла/ Неудовлетворительно	3 балла/ Удовлетворительно	4 балла/ Хорошо	5 баллов/ Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировок вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.

излагать свои мысли				
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в профессиональной деятельности	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

2.4. По одной компетенции итоговая оценка определяется как простая средняя арифметическая величина из отметок (шкала – 2-5 баллов) за контрольные задания, установленные для неё и выполненные обучающимся.

2.5. Общие итоги промежуточной аттестации определяются как простая средняя арифметическая величина из отметок (шкала – 2-5 баллов) за все контрольные задания, выполненные обучающимся.

2.6. Образец экзаменационного билета имеет следующую форму:

<b>ДВГУПС</b>		
Кафедра _____	Экзаменационный билет № _____	«Утверждаю» Завкафедрой
название _____	название _____	_____
семестр, учебный год Экзаменатор	для направления подготовки _____	ФИО « » _____ 20 __ г.
должность, ФИО _____	код, название _____	
	профиль _____	
1. Задание (код компетенции)		
2. Задание (код компетенции)		
3. Задание (код компетенции)		

Примечание: в каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующие формированию у обучающегося всех компетенций, которые предусмотрены программой.

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Задания, позволяющие оценить знания и умения выделять ключевые проблемы и методы их решения.

## Примерные типовые/стандартные вопросы

### Компетенция УК-3

1. Трудовые ресурсы страны: понятие и классификация
2. Кадры предприятия: понятие и категории
3. Кадры предприятия: понятие, количественная и качественные характеристики
4. Понятие труда и его функции
5. Кооперация и разделение труда на предприятии
6. Понятие трудового потенциала индивидуума, предприятия, общества
7. Производительность труда: понятие и методы определения
8. Понятие, основные субъекты и функции рынка труда
9. Премияльные системы оплаты труда: понятие, задачи, основные элементы
10. Спрос и предложение на рынке труда
11. Типология и сегментирование рынка труда
12. Занятость населения: понятие и виды
13. Производительность труда: понятие и направления роста
14. Безработица: понятие и виды
15. Заработная плата: понятие и функции
16. Сущность и задачи нормирования труда
17. Структура управления системой нормирования труда в ОАО «РЖД»
18. Методы нормирования труда
19. Принципы нормирования труда
20. Сущность, принципы и место организации труда в производственно-хозяйственном комплексе
21. Классификация и характеристика рабочих мест. Организация рабочего места, его оснащение и планировка
22. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта
23. Понятие и предмет социально-трудовых отношений занятости
24. Субъекты социально-трудовых отношений занятости
25. Типы социально-трудовых отношений занятости
26. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений занятости
27. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений
28. Разрешение коллективных трудовых споров
29. Развитие и особенности СТО занятости на Дальнем Востоке

### Компетенция ОПК-4

1. Коэффициенты движения кадров предприятия
2. Организация труда на предприятии: понятие и функции
3. Понятие потребности и её виды
4. Процессуальные теории мотивации
5. Понятие стимула и стимулирования. Формы и виды стимулирования
6. Понятие мотивации и характеристика систем мотивационного управления на предприятии
7. Мотив: понятие и типы
8. Бестарифные системы оплаты труда
9. Характеристика систем повременной формы оплаты труда
10. Характеристика систем сдельной формы оплаты труда
11. Сдельная форма оплаты труда: сущность и условия эффективного применения
12. Повременная форма оплаты труда: сущность и условия эффективного применения
13. Тарифная система оплаты труда

14. Организация оплаты труда: понятие и принципы
15. Содержательные теории мотивации
16. Определите цели и методы изучения затрат рабочего времени.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Характеристика основных этапов, вида и техники проведения хронометражных наблюдений. Обработка результатов хронометража.
19. Назначение, методика проведения и обработка данных индивидуальной фотографии рабочего времени.
20. Сущность нормативов и их назначение, и место в совершенствовании нормирования труда.
21. Анализ использования рабочего времени.
22. Сущность и принципы нормирования труда.
23. Комплексное обоснование норм затрат труда.
24. Виды норм затрат труда.
25. Зарубежные модели социально-трудовых отношений занятости.
26. Профсоюзы – общественное объединение трудящихся для защиты их интересов.
27. Нормативно-правовая база регулирования социально-трудовых отношений.
28. Взносы во внебюджетные фонды, как регулирование социально-трудовых отношений на предприятии.
29. Развитие социально-трудовых отношений на основе изменения элементов НДФЛ

Задания, позволяющие оценить знания, и умения пользоваться ими при решении типовых/стандартных задач.

#### Примерные типовые/стандартные задачи

##### Компетенция УК-3

Задание 1. Деловая игра «Книжная фабрика». Цель игры: оценить факторы, влияющие на производительность труда, изучить их взаимосвязь, развить навыки работы в команде, приобрести опыт коллективного обсуждения организационных вопросов и принятия решения.

Описание: Студенты приглашаются к участию в деловой игре «Книжная фабрика». Группа делится на бригады 4-5 человек. Каждая бригада представляет собой издательскую компанию и должна выбрать название фирмы. Цель создания компании — изготовление максимального количества книжек. При этом, по окончанию периода игры, учитывается только готовая количественная продукция, оставшиеся же полуфабрикаты изымаются. Технология изготовления книжки: сложив лист бумаги пополам, разорвите его по сгибу, сложив ещё раз разорвите. Сложив три раза, получите 8 листов - 16-ти страничную книжку. Необходимо пронумеровать все чётные внутренние страницы (со 2 по 14), на обложке написать название компании и скрепить страницы скрепкой. В каждой компании выбирается контролёр качества, который в дальнейшем направляется на проверку конкурирующих компаний.

Игра:

Первый этап.

Каждый студент производит книжки самостоятельно от начала до конца, специализация отсутствует. При этом на каждую компанию приходится только по одной ручке. По истечению трёх минут производство прекращается. Контролёром, конкурирующей компании, проверяется качество изготовленных книг, производится подсчёт. Затем студенты заполняют таблицу для подсчёта производительности труда.

Второй этап.

На этом этапе студенты самостоятельно организуют производственный процесс (деля его на операции, специализируясь на выполнении одной-двух операций), количество

ручек при этом не меняется. По истечению трёх минут проводятся те же процедуры контроля и подсчёта, что и на первом этапе.

Третий этап.

Компании получают возможность использовать столько ручек, сколько они сочтут нужным для более эффективной организации производства. Стоимость каждой ручки — 50 рублей, входит в суммарную стоимость производства. В данной игре ручки олицетворяют капитальные ресурсы — машины и оборудование — которые использует фирма. На третьем этапе добавляется возможность сократить численность работающих в компании, если играющие приходят к выводу, что в её составе больше работников, чем это необходимо для достижения максимальной производительности.

Обсуждение:

1. студенты должны подробно изучить записанные ими результаты каждого этапа производства и сравнить их. Выяснить какой эффект представляет разделение труда на втором этапе.

Студенты должны продемонстрировать на основе данных из таблиц повышение производительности в результате разделения труда.

2. студенты должны указать достоинства (рост производительности) и недостатки (монотонность работы) разделения труда и узкой специализации.

3. необходимо обсудить связь между разделением труда и специализации. Уменьшились ли издержки между изготовленными образцами на втором этапе по сравнению с первым?

4. необходимо проанализировать результаты, достигнутые на третьем этапе после приобретения дополнительных ручек.

Повлиял ли рост капитальных благ на уровень производительности?

Всегда ли однозначно скажутся дополнительные капитальные вложения на эффективность производства?

Необходимо обсудить, что расходы на покупку дополнительных капитальных благ не всегда могут быть оправданы с точки зрения увеличения производительности.

В качестве примера можно привести ситуацию, при которой приобретение дополнительной пятой ручки на группу из пяти человек не приведет к такому же повышению производительности, как приобретение второй или третьей.

Необходимо подвести итоги обсуждения, сформулировать еще раз возможные способы повышения производительности: разделение труда, дополнительные капиталовложения, вложения в человеческий капитал (образование, здравоохранение, профессиональная подготовка и пр.), сокращение лишних работников и т.д.

Задание 2. Деловая игра на тему «Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Формы и системы оплаты труда». Цель игры: обобщить и систематизировать знания по теме: «Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Формы и системы оплаты труда», овладение навыками межличностного общения, культурой умственного труда.

Игра:

Группа делится на 2 команды. Команды выполняют следующие задания:

1. Блицопрос. После выполнения задания команды бланками ответов. Одновременно получают бланки с правильными ответами, шкалу оценивания и выставляют баллы каждому участнику команды-соперника.

2. Команды по очереди отвечают на вопросы. Правильный ответ, в зависимости от сложности, стоит 1 – 3 балла. Если игрок неправильно отвечает, получает 0 баллов. Ответ переходит соперникам и правильно ответивший получает эти баллы (Баллы присваиваются не только команде в целом, но и каждому правильно ответившему члену команды).

3. Каждая из команд получает задание и определяет формы и системы оплаты труда. После выполнения задания команды обмениваются ответами. Получив ответы и эталон ответов, выставляют баллы каждому участнику команды-соперника.

4. Члены команд по очереди дают определения показателям нормирования труда.

#### Компетенция ОПК-4

Задача 1. Рабочему установлена норма выработки 3 изделия/час. Отработав за месяц 170 часов, он изготовил 650 изделий. Тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, равна 27 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.

Задача 2. Рабочий должен ежедневно изготавливает 120 деталей изделия А, сложность которых тарифицируется 4 разрядом (ТК = 1,55). Фактически он изготавливает 125 изделий ежедневно в течение 23 рабочих дней, фонд времени составил 184 часа. Тарифная ставка 1 разряда составляет 129,5 рублей.

Задания, позволяющие оценить не только знания и умения, но навыки пользоваться ими для того, чтобы анализировать конкретную информацию прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения.

#### Примерные нетиповые/оригинальные задачи

##### Компетенция УК-3

Практическая ситуация 1. Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

- объём товарной продукции, тыс. ден.ед.: факт – 62800, план - 56312;
- фонд оплаты труда в отчётном периоде – 11950 тыс. ден.ед.;
- численность промышленно-производственного персонала: факт – 5286, план - 5224 чел.

##### Компетенция ОПК-4

Практическая ситуация 2. Определить месячную заработную плату рабочего по сдельной, сдельно-премиальной и сдельно-прогрессивной системам оплаты труда. Дать им сравнительную оценку, если известны следующие данные:

- размер премии сдельного заработка – 30%;
- сдача продукции контролёру внутреннего технического контроля после первого предъявления, % от объема изготовленной продукции – 85% ;
- норма времени на изготовление одной детали – 0,67 час.;
- часовая тарифная ставка – 85 руб. ;
- объём выполненной работы одним рабочим за месяц – 660 ед.;
- после первого предъявления контролером внутреннего технического контроля принято – 640 ед.;
- плановое задание – 620 ед.

Составитель:

О.В. Мироненко