

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
промежуточной аттестации

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)/ специализация: Международный бизнес

Дисциплина: Экономика труда

Форма контроля: экзамен

Результаты аттестации определяются оценками: «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Перечень компетенций: УК-3, ОПК-4

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций

Показатели и критерии

Объект оценки	Показатели оценивания сформированности компетенции	Критерий оценивания результатов обучения
Знания, умения, навыки обучающегося	Низкий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового
	Пороговый уровень	
	Базовый уровень	
	Высокий уровень	

Шкала оценивания

Показатели оценивания	Характеристика уровня сформированности компетенции	Шкала оценивания
Низкий уровень	Компетенция не сформирована или сформирована не в полной мере. Теоретическое содержание программы обучения освоено частично или неосвоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы. Большинство предусмотренных программой обучения заданий не выполнено, или все выполненные задания содержат грубые ошибки, или качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Сформированность компетенции удовлетворяет минимальным требованиям. Теоретическое содержание программы обучения освоено частично. Некоторые практические навыки работы не сформированы. Многие предусмотренные программой обучения задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.	Удовлетворительно
Базовый уровень	Сформированность компетенции удовлетворяет базовым требованиям. Теоретическое содержание программы обучения освоено полностью, без пробелов, или освоено частично, но пробелы не носят существенного характера. Некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно. Все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено	Хорошо

	минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	
Высокий уровень	Сформированность компетенции удовлетворяет высоким требованиям. Теоретическое содержание программы обучения освоено полностью, без пробелов. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения или большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	Отлично

Описание шкалы оценивания

Планируемый результат освоения компетенции по этапам	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении типовых/стандартных заданий по образцу.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении типовых/стандартных заданий и при консультативной поддержке по способам и этапам их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний для решения типовых/стандартных и аналогичных им заданий в полном соответствии с образцом решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения нетиповых/оригинальных заданий и при консультативной поддержке междисциплинарных причинно-следственных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений решения типовых/стандартных заданий по образцу.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения типовых/стандартных заданий и при консультативной поддержке по способам и этапам их решения.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения типовых/стандартных и аналогичных им заданий в полном соответствии с образцом решения.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения нетиповых/оригинальных и при консультативной поддержке междисциплинарных причинно-следственных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения типовых/стандартных заданий по образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по типовым/стандартным заданиям и при консультативной поддержке по способам и этапам их решения.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий в полном соответствии с образцом их решения типовых/стандартных и аналогичных им заданий в полном соответствии с образцом решения.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения нетиповых/оригинальных и при консультативной поддержке междисциплинарных причинно-следственных связей.

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

2.1 Промежуточная аттестация по заданиям группы 1, группы 2, группы 3 по экзаменационному билету следующей формы:

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

2.1.1 Задания группы 1, 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 качественная 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

2.1.2 Задания группы 2, 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.

2.1.3 Задания группы 3, 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..

2.2 Промежуточная аттестация на основе тестовых заданий университета при их наличии в корпоративных базах. Полная информация о структуре тестовых заданий размещена в корпоративной тестовой оболочке АСТ. Сделать это можно с любого компьютера, подключённого к информационно-коммуникационной сети интернет, по имеющемуся паролю регистрации на сайте.

2.3. Промежуточная аттестация на основе комплекта тестовых заданий ФЭПО при их наличии в федеральных базах. Полная информация о структуре тестовых заданий размещена на едином портале интернет-тестирования в сфере образования (<http://i-exam.ru/>). Сделать это можно с любого компьютера, подключённого к информационно-коммуникационной сети интернет, по имеющемуся паролю через «Личный кабинет».

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

3.1. Результаты выполнения обучающимся контрольного задания группы 1, группы 2, группы 3 устанавливаются посредством следующей таблицы:

Система оценки		Содержание шкалы оценки
четырёхбалльная	процент выполнения	
2 балла/ неудовлетворительно	60 и менее	Обучающийся не усвоил значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большим затруднением решает поставленные задачи.
3 балла/ удовлетворительно	61-75	Обучающийся имеет знания основного материала в целом, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении программного материала и испытывает трудности в выполнении заданий.
4 балла/ хорошо	76-85	Обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении поставленных задач, владеет необходимыми приемами их решения.
5 баллов/ отлично	86-100	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, грамотно и логически стройно его излагает, в свете которого тесно увязывает теорию с

		практикой. При этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами контроля знаний, проявляет знакомство с дополнительной литературой, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами решения поставленных задач.
--	--	---

Для одной компетенции итоговая оценка определяется как простая средняя арифметическая величина из оценок контрольных заданий, установленных для неё и выполненных обучающимся.

3.2 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.

3.3. 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.

Достигнутый уровень результатов обучения по программе определяется в соответствии со следующей формулой:

$$Z = 0,4 * R + 0,6 * Q,$$

где Z – общая оценка всех компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения программы обучения;

R – итоги текущей успеваемости за семестр по результатам проведения рейтинга, которые для двух рейтингов определяются как простая средняя арифметическая величина из оценок, полученных обучающимся;

Q – итоги промежуточной аттестации за семестр, которые определяются как простая средняя арифметическая величина из оценок всех контрольных заданий, выполненных обучающимся;

0,4 – весовая доля рейтинга и 0,6 – весовая доля промежуточного контроля в структуре общей оценки.

Составитель: канд. экон. наук, доцент Мироненко О.В.