Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Экономика труда и управление эффективностью персонала

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Экономика труда и управление эффективностью персонала». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.В. Новикова, к.э.н., доцент

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Экономика труда и управление эффективностью персонала» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Экономика труда и управление эффективностью персонала». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.В. Новикова, к.э.н., доцент
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Экономика труда и управление эффективностью

	персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
ПК - 2	Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников. ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения
ПК - 3	Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	ИПК-3.1 Знать, как оформлять кадровую документацию в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами ИПК-3.2 Уметь: администрировать процессы реализации управленческих решений в сфере управления персоналом (от решения — до контроля исполнения) ИПК-3.3 Владеть: контролем качества кадрового документооборота и соответствие процессов управления персоналом требованиям законодательства
ПК - 4	Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда. ИПК-4.2 Уметь: оценивать системы оплаты и стимулирования труда, разрабатывает предложения по их совершенствованию ИПК-4.3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов

достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Тест по теме**
Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс.	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	1. Труд — это: а) только физическая работа на производстве б) целесообразная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, услуг в) любая активность человека, включая отдых г) только умственный труд Ответ: б (труд — целесообразная деятельность по созданию благ и услуг). 2. Экономика труда изучает: а) только биржевые котировки б) трудовые отношения, занятость, организацию, нормирование и оплату труда, производительность и эффективность труда в) только налогообложение г) только демографию Ответ: б (предмет экономики труда — трудовые отношения и эффективность использования труда). 3. Рабочая сила в экономическом смысле — это: а) только работники предприятия б) способность человека к труду: совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, навыков в) количество рабочих мест г) фонд оплаты труда Ответ: б (рабочая сила — совокупность способностей человека к труду). 4. Трудовые ресурсы страны — это: а) все жители страны б) часть населения, обладающая физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в экономике (трудоспособное население в рабочем возрасте и работающие за его пределами) в) только студенты г) только безработные

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: б (состав трудовых ресурсов по классическому определению). 5. Экономически активное население (рабочая сила по методологии статистики) включает: а) всех занятых и безработных, активно ищущих работу б) только занятых в) только безработных г) пенсионеров и студентов очной формы обучения, не работающих Ответ: а (по методологии Росстат/МОТ: занятые + безработные, ищущие работу).
Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения	6. Безработица по методологии обследований рабочей силы — это: а) любой неработающий человек б) положение человека трудоспособного возраста, который не имеет работы, активно её ищет и готов приступить к ней в) только зарегистрированные в центре занятости г) пенсионеры Ответ: б (критерии безработицы: нет работы, ищет, готов приступить). 7. Фрикционная безработица связана с: а) спадом экономики в целом б) добровольной сменой работы, поиском первого места работы, сезонной мобильностью в) технологическими изменениями, делающими профессию ненужной г) трудовым законодательством Ответ: б (фрикционная — естественный временной разрыв при смене работы; структурная — из-за несоответствия структуры рабочей силы структуре спроса на труд). 8. Причины кадрового дефицита (напряжённости) на рынке труда РФ в последние годы включают: а) только низкие зарплаты б) демографические факторы (сокращение численности населения в трудоспособном возрасте), структурные сдвиги в экономике, высокий уровень занятости при растущем спросе на труд в) отсутствие вакансий г) отказ компаний от найма Ответ: б (демографические и структурные факторы как базовые причины дефицита рабочей силы).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			9. Внутренний рынок труда организации отличается от внешнего тем, что: а) полностью совпадает с внешним б) предусматривает заполнение вакансий преимущественно за счёт внутренних перемещений, карьерных лестниц и регулирования занятости внутри организации в) не имеет правил г) не связан с карьерой Ответ: б (внутренний рынок труда — механизм внутриорганизационного движения персонала).
Тема 3. Социально-правовые аспекты управления трудом в России	ПК-3. Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	ИПК-3.1 Знать, как оформлять кадровую документацию в соответствии с трудовым законодательством и локальными и нормативными актами	10. Производительность труда — это: а) количество работников б) показатель эффективности труда: отношение объёма произведённой продукции (работ, услуг) к затратам труда (численности или отработанному времени) в) фонд заработной платы г) количество станков Ответ: б (производительность = результат / затраты труда). 11. Выработка рассчитывается как: а) объём продукции / численность работников (или отработанное время) б) численность / объём продукции в) ФОТ / объём продукции г) прибыль / затраты Ответ: а (выработка — прямой показатель производительности). 12. Трудоёмкость — это: а) объём продукции / численность б) затраты труда (времени) на производство единицы продукции в) количество оборудования г) размер премии Ответ: б (трудоёмкость — обратный показатель производительности). 13. Если объём продукции вырос на 8%, а численность — на 4%, производительность труда: а) снизилась б) выросла примерно на 4% в) не изменилась г) выросла на 12% Ответ: б (индекс производительности ≈ 1,08 / 1,04 ≈ 1,038, т. е. рост около 4%). 14. Резервы роста производительности труда включают: а) только повышение цен б) снижение

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			трудоёмкости (техника, технология), улучшение организации труда и рабочих мест, использование рабочего времени, развитие персонала, мотивация в) только увеличение численности г) только снижение зарплат Ответ: б (классическая группировка резервов производительности).
		ИПК-3.2 Уметь: администрировать процессы реализации управленческих решений в сфере управления персоналом (от решения — до контроля исполнения)	15. Методы измерения производительности труда: а) натуральный, стоимостный, трудовой б) только стоимостный в) только табельный г) методы не существуют Ответ: а (три классических метода измерения выработки). 16. Недостаток натурального метода измерения производительности: а) слишком высокая точность б) применим только для однородной продукции; не позволяет сравнивать разнородную продукцию в) требует программиста г) запрещён статистикой Ответ: б (натуральный метод работает лишь для сопоставимой продукции).
Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	ПК-3. Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	ИПК-3.3 Владеть: контролем качества кадрового документооборота и соответствие процессов управления персоналом требованиям законодательства	17. Норма времени определяет: а) количество продукции в единицу времени б) обоснованные затраты рабочего времени на производство единицы продукции (выполнение операции) работником соответствующей квалификации в) график отпусков г) размер оклада Ответ: б (норма времени — затраты времени на единицу продукции; норма выработки — обратный ей показатель). 18. Норма обслуживания устанавливает: а) количество единиц оборудования (рабочих мест, клиентов), которое работник должен обслужить в единицу времени б) количество продукции в) оклад г) продолжительность отпуска Ответ: а (норма обслуживания — для многостаночников, наладчиков, операторов, специалистов по обслуживанию).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			19. Структура нормы времени включает: а) подготовительно-заключительное время, оперативное время (основное и вспомогательное), время обслуживания рабочего места, время на отдых и личные надобности б) только время на сон в) только переработки г) только обед Ответ: а (классическая структура нормы времени). 20. Фотография рабочего дня применяется для: а) определения размера премии б) изучения всех затрат рабочего времени работника в течение смены, выявления потерь и расчёта норм в) расчёта налогов г) оценки рынка труда Ответ: б (фотография рабочего времени — метод изучения всех затрат времени).
Тема 5. Организация и нормирование труда	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда.	21. Метод моментных наблюдений отличается от хронометража тем, что: а) фиксирует не длительности отдельных операций, а состояние процесса в случайно выбранные моменты времени; подходит для массовых наблюдений с меньшими затратами б) он точнее для одной операции в) это то же самое г) он применяется только за границей Ответ: а (моментные наблюдения — массовый статистический метод анализа использования времени). 22. Заработная плата по ст. 129 ТК РФ — это: а) только оклад б) вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты в) только премия г) только компенсации Ответ: б (состав зарплаты: вознаграждение + компенсационные + стимулирующие выплаты). 23. Повременная форма оплаты труда предполагает: а) оплату за количество продукции б) оплату за фактически отработанное время по тарифной ставке (окладу) с учётом квалификации в) оплату только по договору подряда г) отсутствие зарплаты Ответ: б (повременная — по времени; сдельная — за объём выполненной работы).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		ИПК-4.2 Уметь: оценивать системы оплаты и стимулирования труда, разрабатывает предложения по их совершенствованию	24. Сдельная форма оплаты труда целесообразна, когда: а) результат сложно измерить и он зависит от факторов вне работника б) возможен учёт объёмов и качества работы каждого работника, есть обоснованные нормы в) работник не влияет на результат г) нормирование невозможно Ответ: б (условия применения сдельной оплаты: измеримость, нормирование, зависимость результата от работника). 25. Тарифная система оплаты труда включает: а) тарифные ставки, оклады, тарифную сетку, тарифные коэффициенты, доплаты и надбавки б) только премии в) только 13-ю зарплату г) только бонусы за продажи Ответ: а (элементы тарифной системы по ст. 143 ТК РФ). 26. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — это: а) средняя зарплата по региону б) минимальный размер месячной зарплаты за полностью отработанную норму времени, ниже которого нельзя устанавливать зарплату в) максимальная зарплата г) размер премии Ответ: б (МРОТ — нижняя граница оплаты за полностью отработанную норму; прожиточный минимум и МРОТ различаются).
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала	27. Оплата труда при отклонении от нормальных условий (сверхурочные, ночные смены) регулируется: а) усмотрением руководителя б) ТК РФ: повышенная оплата сверхурочной работы (не менее чем в полуторном/двойном размере) и ночных часов (не менее чем на 20% выше обычной ставки) в) решением работника г) отсутствием оплаты Ответ: б (ст. 152, 154 ТК РФ: минимальные размеры повышенной оплаты за сверхурочную и ночную работу). 28. Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются: а) произвольно, без документов б) локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором с указанием показателей, условий и размеров премирования в)

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			только устно г) только приказом в момент выплаты Ответ: б (ст. 135 ТК РФ: системы стимулирования закрепляются ЛНА/коллективным договором). 29. Средняя заработная плата рассчитывается для: а) отпуска, командировки, выходного пособия и других случаев, предусмотренных ТК РФ б) только учёта в статистике в) только расчёта налогов г) ничего из перечисленного Ответ: а (средний заработок сохраняется при отпуске, командировке и др.).
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда.	30. Управление эффективностью (performance management) — это: а) только годовая оценка б) непрерывный цикл: постановка целей → координация и обратная связь → оценка результатов → развитие и вознаграждение в) контроль опозданий г) расчёт зарплаты Ответ: б (performance management — непрерывный процесс, а не разовое мероприятие). 31. KPI — это: а) любые показатели б) ключевые показатели эффективности: измеримые индикаторы, отражающие достижение целей работником/подразделением в) список обязанностей г) график отпусков Ответ: б (KPI — измеримые показатели достижения целей). 32. OKR (Objectives and Key Results) отличается от KPI тем, что: а) полностью идентичен б) ориентирован на амбициозные цели (objectives) и измеримые ключевые результаты, обычно на квартал; цели каскадируются и прозрачны, не привязаны напрямую к зарплате в) OKR не имеет измерителей г) OKR — это должностная инструкция Ответ: б (OKR — целеполагание с амбициозными целями и ключевыми результатами). 33. Матрица распределения ответственности RACI включает роли: а) Responsible, Accountable, Consulted, Informed б) Ready, Active, Creative, Innovative в) Risk, Achieve, Control, Improve г) таких

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			ролей нет Ответ: а (RACI: исполнитель, ответственный за результат, консультируемый, информируемый).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий