Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.09.2026 20:32:06
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

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
«17» декабря 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль):
Экономическая логистика

Формы обучения: очная, заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда». Направление подготовки/специальность 38.03.01 Экономика, направленность (профиль/специализация): «Экономическая логистика», Т.В. Новикова. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.В. Новикова.

Заведующий кафедрой: / Т. В. Новикова

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

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Организация, нормирование и оплата труда». 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
Кафедра	Финансов, экономики и организации производства
Наименование дисциплины	Организация, нормирование и оплата труда
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.01 Экономика
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 30 до 60
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, наименование профессиональных компетенций	**Трудовые функции (код, наименование)/уровень (подуровень) квалификации**	**Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)**
ПК-9.	Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	**ИПК-9.1 Знать**: Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы **ИПК-9.2 Уметь**: Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства **ИПК-9.3 Владеть**: Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий
ПК-11.	Способен совершенствовать формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	**ИПК-11.1 Знать**: Методические материалы по планированию, учету и анализу деятельности организации **ИПК-11.2 Уметь**: Совершенствовать формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации **ИПК-11.3 Владеть**: Навыками совершенствования форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации

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.

Примерные тестовые задания для контроля (мониторинга) качества усвоения материала, в т.ч. в рамках рубежного контроля знаний

1. Основой модели рынка труда Д. Рикардо является:
а) естественная цена труда;
б) заработная плата как выражение стоимости рабочей силы;
в) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату», и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы»;
г) переход от неполной занятости к полной.

а) естественная цена труда.

2. Транзитивная модель рынка труда характеризуется:
а) ростом безработицы;
б) изменением распределения рабочей силы по секторам экономики;
в) глубокой территориальной дифференциацией занятости;
г) формированием придерживаемого типа занятости;
д) все ответы правильные.

д) все ответы правильные.

3. Какая теоретическая модель отражала практику функционирования западноевропейского рынка труда до середины 1990-х годов?
а) кейнсианская;
б) неоклассическая;
в) классическая;
г) институциональная.

б) неоклассическая.

4. Какая черта не относится к транзитивной модели рынка труда?
а) снижение заработной платы;
б) эластичность спроса и предложения труда;
в) расширение неформальной занятости;
г) разрыв между общей и регистрируемой безработицей.

б) эластичность спроса и предложения труда.

5. Для кейнсианской модели рынка труда целью является:
а) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее воспроизводства;
б) снижение трансакционных издержек на рынке труда;

в) переход от неполной занятости к полной;
г) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату» и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы».

в) переход от неполной занятости к полной.

6. Институциональная модель рынка труда обосновывает:
а) колебание рыночной цены труда вокруг прожиточного минимума;
б) динамику рыночного механизма вокруг полной занятости;
в) воздействие на решения индивида о занятости формальных и неформальных институтов, складывающихся в обществе;
г) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее воспроизводства.

в) воздействие на решения индивида о занятости формальных и неформальных институтов, складывающихся в обществе.

7. Система пожизненного найма, которая может повлечь за собой невостребованность специфического, неперемещаемого человеческого капитала на рынке труда, характерна для:
а) американской (англосаксонской) модели;
б) западноевропейской (континентальной) модели;
в) японской модели;
г) меркантилистической модели.

в) японской модели.

8. Расширение теневой составляющей, монопсоническая структура рынка труда, неэластичность предложения труда, низкая степень институционализации рынка труда характерны для:
а) региональной модели рынка труда;
б) трансформационной модели рынка труда;
в) неоклассической модели рынка труда;
г) классической модели рынка труда.

б) трансформационной модели рынка труда.

9. При каком уровне безработицы необходимо вмешательство государства?
а) 2%;
б) 5–6 %;
в) 4%;
г) нет правильного ответа.

г) нет правильного ответа (вмешательство нужно при циклической безработице, а не при каком-то фиксированном проценте).

10. Какие методы государственного обеспечения занятости не относятся к косвенным?
а) фискальная политика;
б) государственная финансовая политика;
в) монетарная политика;
г) правовое регулирование условий найма.

г) правовое регулирование условий найма (это прямой метод).

11. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода?

Ответ: В дневные часы кривая безразличия более пологая (предельная норма замещения досуга доходом ниже) — человек готов отказаться от меньшего дохода ради дополнительного часа досуга. Ночью кривая круче: из-за нарушения биоритмов и меньшей полезности досуга резервная зарплата (минимальный доход, при котором человек согласен работать) будет выше.

12. Почему даже при одинаковом уровне нетрудового дохода величина резервной зарплаты у разных людей отличается? Покажите графически.

Ответ: Различия обусловлены предпочтениями (один ценит досуг сильнее другого), наличием обязательств (семья, кредиты) или разной полезностью досуга в разное время суток. На графике это сдвиг кривых безразличия: у человека, ценящего досуг сильнее, кривая будет круче при том же нетрудовом доходе.

13. Опишите графически, больше или меньше часов предпочтет работать человек в каждом из следующих случаев:
а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;
б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;
в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода меньше, чем эффект замещения;
г) ставка заработной платы растет, а эффект замещения меньше, чем эффект дохода.

14. Норма выработки — это:
а) количество единиц продукции, которое должно быть произведено за единицу времени;
б) количество работников, необходимых для выполнения задания;
в) объем сырья, расходуемого на единицу продукции;
г) процент выполнения плана.

15. Методы нормирования труда включают:
а) аналитические (расчетные) и суммарные (опытно-статистические);
б) экономические и административные;
в) прямые и косвенные;
г) рыночные и плановые.

16. Хронометраж применяется для:
а) изучения затрат времени на повторяющиеся элементы операции;
б) определения размера заработной платы;
в) составления штатного расписания;
г) оценки качества продукции.

17. Фотография рабочего дня используется для:
а) выявления потерь рабочего времени и разработки мероприятий по их устранению;
б) оформления трудовой книжки;
в) расчета отпускных;
г) аттестации рабочих мест.

18. Коэффициент выполнения норм рассчитывается как:
а) отношение фактически выполненного объема работ к нормативному объему;
б) отношение тарифной ставки к окладу;

в) отношение численности работников к объему производства;
г) отношение фонда оплаты труда к выручке.

19. **Тарифная система оплаты труда включает:**
а) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты;
б) премии, надбавки, доплаты;
в) должностные оклады, контракты;
г) бонусы, комиссионные, дивиденды.

20. **Тарифная сетка — это:**
а) шкала разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, отражающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности работ и квалификации работников;
б) список должностей предприятия;
в) график выплаты заработной платы;
г) перечень льгот и компенсаций.

21. **При сдельной форме оплаты труда заработок работника зависит от:**
а) количества произведенной продукции (выполненных работ) и сдельных расценок;
б) отработанного времени и тарифной ставки;
в) прибыли предприятия;
г) стажа работы.

22. **При повременной форме оплаты труда заработок работника зависит от:**
а) отработанного времени и тарифной ставки (оклада);
б) количества произведенной продукции;
в) качества продукции;
г) выполнения плана бригадой.

23. **Сдельная расценка рассчитывается по формуле:**
а) часовая тарифная ставка / норма выработки в час;
б) норма выработки × тарифный коэффициент;
в) оклад / количество рабочих дней;
г) прибыль / количество работников.

24. **К стимулирующим выплатам относятся:**
а) премии, надбавки за высокие достижения в труде, за стаж работы;
б) оплата больничных листов;
в) компенсация за неиспользованный отпуск;
г) оплата сверхурочных работ.

25. **Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается:**
а) федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения;
б) работодателем самостоятельно;
в) отраслевым тарифным соглашением;
г) коллективным договором.

26. **Районный коэффициент применяется для:**
а) повышения заработной платы в районах с особыми климатическими условиями;
б) компенсации за вредные условия труда;

в) оплаты командировочных расходов;
г) начисления отпускных.

27. **Бестарифная система оплаты труда предполагает:**
а) определение заработка работника как доли в фонде оплаты труда коллектива с учетом его квалификационного уровня и коэффициента трудового участия;
б) выплату фиксированной суммы независимо от результатов работы;
в) оплату только по результатам продаж;
г) отсутствие каких-либо нормативов оплаты.

28. **Коллективный договор регулирует:**
а) социально-трудовые отношения в организации, включая вопросы оплаты труда, условий и охраны труда, социальных гарантий;
б) индивидуальные условия труда конкретного работника;
в) порядок приема и увольнения работников;
г) правила внутреннего трудового распорядка.

29. **Трудовой кодекс РФ устанавливает:**
а) основные принципы правового регулирования трудовых отношений, права и обязанности сторон, гарантии и компенсации работникам;
б) конкретные размеры тарифных ставок и окладов;
в) нормы выработки для отдельных профессий;
г) порядок премирования в каждой организации.

30. **Эффективность труда оценивается по показателям:**
а) производительности труда, трудоемкости продукции, качества работы, использования рабочего времени;
б) размера заработной платы работников;
в) количества трудовых договоров;
г) числа проведенных совещаний.

Критерии оценивания тестового задания:

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

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Задача 1. Определить, за счет каких факторов, на сколько процентов по каждому фактору и в целом по предприятию повысилась производительность труда:
Показатели Базис Отчет
Объем продукции, тыс. руб. 9500 10500
Трудоемкость, тыс. нормо-часов 2327,5 2500
Число основных рабочих, чел. 1207 1227
Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-часов 2155 2208,6
Численность промыш.-производственного персонала, чел. 3000 3000

Задача 2. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на восьмичасовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин на операцию, Твсп. - 6 мин на операцию. Норматив ОТЛ и ОБС - 5% к оперативному времени; ПЗ на 20 операций 13 мин.

Задача 3. По балансу трудовых ресурсов области население в трудоспособном возрасте составляет 3618 тыс. чел., работающих лиц старших возрастов - 180 тыс. чел., работающих подростков - 12 тыс. чел. Ожидаемое выбытие из числа работающих (по разным причинам) - 210 тыс. чел., пополнение за счет демобилизованных и уволенных из ВС и ранее незанятого населения - 156 тыс. человек. Объем продукции в области возрастет по плану на 2,1% при росте производительности труда - на 2,5%. Определить численность трудовых ресурсов на плановый год и избыток (или недостаток) трудовых ресурсов

Задача 4. Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2016 г. составляла 144 чел. В 2017 г. численность увеличилась до 190 чел. В 2018 г. она составила 196 чел., а в 2019 г. - 192 чел

Задача 5. Рассчитать среднесписочную численность за апрель, если известно, что на 1 апреля списочная численность составляла 300 человек, 5 апреля зачислено в штат 6 человек, 20 апреля уволено 10 человек

Задача 6. Рассчитайте индекс развития человеческого потенциала по методике ПРООН. Используя официальные статистические данные, публикуемые ПРООН в Интернете, найдите данные о ИРЧП Российской Федерации в текущем году

Задача 7. С помощью интегрального показателя тяжести труда определите степень утомления работника (У), где 15, 6 и 0,64 — коэффициенты регрессии.

Задача 8. В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность дежурных слесарей.

Задача 9. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

Задача 10. В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы – 2 смены по 6 часов. Каждый рабочий работает 225 дней в году. Определить плановую численность рабочих.

Задача 11. В годовом плане предприятия установлены следующие показатели:

Показатель	Отчетный период	Плановый период
Выпуск продукции, тыс. руб.	500 000	550 000
Выработка продукции на одного рабочего, руб.	125 000	135 000

Определить прирост объема производства за счет роста производительности труда и числа работников.

Задача 12. Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая тарифная ставка 5 руб. 39 коп.) изготовил за 8-часовую смену 35 изделий при норме времени на одно изделие 15 мин. Работа тарифицируется по 5-му разряду (часовая тарифная ставка 6 руб. 70 коп.). Определить процент выполнения норм, сдельную зарплату и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

Задача 13. Население области на 01.01.2016 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2017 - 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.

Задача 14. Население области на 01.01.2016г. - 500 тыс. чел. а на01.01.2017г. – 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7%0, а коэффициент интенсивности выезда - 10%0.9

Задача 15. Население области на 31. 12.2017г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2017г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11%0.

Задача 16. Численность населения области на 31.12.17 составила 800 тыс.чел. Количество умерших в области в течение 2017 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12%0. Определить численность населения области на 01.01.18.

Задача 17. Население области в 2016 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%0, а в сельской местности – 15%0. В 2018 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 2018 году по сравнению с 2016г.?

Задача 18.Население республики в 2016 г. составляло 4 млн.чел., из которых 1,5млн.чел. проживали в городах, а остальные - в сельской местности.
Коэффициент смертности городского населения был равен 9%0, а коэффициент смертности сельского населения был на 30% больше.
По прогнозу в 2018 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 2016 г. на 6%, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15%.
Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 2018 г. по сравнению с 2016 г.?

Задача 19. В 2016 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15%0, а в сельской местности - 20%0. При этом 38% населения области проживало в сельской местности. По прогнозу в 2019 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 2019 г. по сравнению с 2016 г.?

Задача 20. 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.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя 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, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Темы эссе

1. Актуальные проблемы экономики труда
2. Рынок труда и его роль в экономике.
3. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
4. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
5. Современные особенности трудовой миграции в России.
6. Участие России в международном рынке труда.
7. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
8. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
9. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Государственная политика занятости в России.

12. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
13. Система социальной защиты и ее основные элементы.
14. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
15. Биржа труда как элемент инфраструктуры рынка труда.
16. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
17. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
18. Естественный уровень безработицы. Его определение.
19. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
20. Зарубежный опыт построения системы социальной и экономической защиты населения.
21. Институты рынка труда и их назначение.
22. Международная организация труда, ее задачи и функции.
23. Методы оценки и анализа состояния и динамики рынка труда.
24. Методы социальной поддержки населения на рынке труда.
25. Механизм функционирования рынка труда.
26. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
27. Основные теории занятости населения.
28. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
29. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
30. Скрытая безработица и ее особенности.
31. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
32. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
33. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
34. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
35. Экономическая активность и неактивность населения.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

1. Труд как фактор производства и экономический ресурс. Формы труда.
2. Содержание, характер и разновидности труда.
3. Методы исследования проблем экономики труда.
4. Компоненты деятельности человека.
5. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
6. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
7. Понятие рынка труда, его элементы, функции.
8. Модели рынка труда.

9. Спрос и предложения на рынке труда.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России.
12. Цель и виды государственной политики занятости населения.
13. Трудовая миграция и ее роль в экономике.
14. Понятие и формы безработицы.
15. Причины и социально-экономические последствия безработицы.
16. Формы организации труда.
17. Содержание организации труда.
18. Сущность и содержание нормирования труда.
19. Виды нормирования труда и их классификация.
20. Содержание трудового процесса и методы его изучения.
21. Анализ структуры рабочего времени.
22. Методы нормирования труда.
23. Понятия разделения и кооперации труда. Виды разделения труда.
24. Производительность труда: понятие, значение, показатели производительности труда.
25. Факторы и резервы роста производительности труда.
26. Методы определения производительности труда.
27. Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.
28. Сущность и показатели эффективности трудовой деятельности.
29. Продуктивность и рентабельность труда.
30. Современные методы оценки результативности труда.
31. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
32. Методы планирования численности персонала организации.
33. Оптимизация численности персонала.
34. Заработная плата: сущность, значение, функции.
35. Формы и системы заработной платы.
36. Принципы оплаты труда. Современные подходы к оплате труда работников.
37. Компенсационная политика организации: виды, элементы, механизм формирования.
38. Структура дохода сотрудника организации.
39. Сущность тарифной и бестарифной системы оплаты труда.
40. Мотивация труда и ее роль системе стимулирования персонала.
41. Современные формы премирования персонала.
42. Особенности формирования постоянной части заработной платы.
43. Особенности формирования переменной части заработной платы.
44. Дополнительные льготы и компенсации в системе оплаты труда.
45. Методы планирования фонда заработной платы.
46. Характеристика трудовых отношений: субъекты, предметы, типы.
47. Эволюция моделей трудовых отношений.
48. Социальное партнерство: сущность, принципы, механизм развития.
49. Задачи и содержание коллективного договора.
50. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы

	с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения