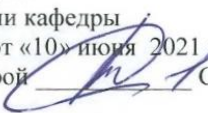


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра экономической теории

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой  С.В. Шкодинский

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Рынок труда и управление занятостью

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПВО

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа
ДПК-6 – Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-10	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: существо понятий и категорий, характеризующих отношения производства, распределения и обмена материальных благ на микроэкономическом уровне, механизм функционирования организации (предприятия) в экономическом пространстве; критерии оценки эффективности деятельности организации Уметь: применять знания и навыки в области экономики предприятия для осуществления оперативного руководства отдельными функциями: планированием, анализом производственно-хозяйственной деятельности, снабжением и сбытом, кадровым обеспечением	Опрос Посещаемость Презентация Тест Реферат Зачёт	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях	Знать: существо понятий и категорий, характеризующих отношения производства,	Опрос Посещаемость	61-100

		занятиях Самостоятель ная работа	распределения и обмена материальных благ на микроэкономическом уровне, механизм функционирования организации (предприятия) в экономическом пространстве; критерии оценки эффективности деятельности организации Уметь: применять знания и навыки в области экономики предприятия для осуществления оперативного руководства отдельными функциями: планированием, анализом производственно- хозяйственной деятельности, снабжением и сбытом, кадровым обеспечением Владеть: - представлениями об общем характере производственных процессов в различных отраслях - современными производственными и коммерческими технологиями	ь Презентация Тест Реферат Зачёт	балло в
ДПК-6	Пороговы й	Работа на учебных занятиях Самостоятель ная работа	Знать: способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь: анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Опрос Посещаемост ь Презентация Тест Реферат Зачёт	41-60 балло в
	Продвину тый	Работа на учебных занятиях Самостоятель ная работа	Знать: способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь: анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть: методами получения информации о рынке труда	Опрос Посещаемост ь Презентация Тест Реферат Зачёт	61- 100 балло в

1.3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПВО

Задания к текущему контролю:

Тесты:

Вариант 1

1. Стратегическая задача политики занятости – это обеспечение:

- а) полной, но эффективной занятости
- б) сбалансированности спроса и предложения рабочей силы
- в) вывода из застоя депрессивных регионов

2. В случае смерти гражданина в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости выплата стипендии прекращается – при этом выплата причитающейся гражданину суммы стипендии, недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с (со):

- а) ст. 35 Закона о занятости
- б) _____ гражданским законодательством
- в) ст. 37 Закона о занятости

3. Циклическая безработица связана с циклическим:

- а) _____ изменением погоды _____ б) _____ характером работы
- в) _____ спадом производства

4. Уровень занятости трудоспособного населения – это процентное отношение:

- а) занятых профессиональным трудом к числу трудоспособных
- б) занятых профессиональным трудом к числу безработных
- в) занятых профессиональным трудом к численности всего населения

5. На рынке труда объектом обмена выступает ... рабочая сила; в этом заключается сущность рынка труда:

- а) квалифицирован ная
- б) востребованная

в) функционирующая

6. Монетаристская школа исходила из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной заработной платы определенным “нормальным” темпом; ее представители – это:

а)

Веблен

б)

Фридмен

в)

Дэплон

7. Монетаристская школа исходила из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной заработной платы определенным “нормальным” темпом; ее представители – это:

а) Гелбрейт

б) Ульман

в) Фелис

8. Все компоненты рынка труда призваны обеспечить:

а) реализацию прав людей на труд и на свободный выбор вида деятельности

б) государственный контроль над рынком труда

в) сдерживание роста заработной платы работников

9. На практике становление гибкой занятости принимало различные формы; можно выделить:

а) ужесточение процедуры приема на работу

б) ужесточение процедуры увольнения

в) нестандартные формы занятости и режимы использования полного рабочего времени +

10. Государственная политика в области занятости направлена на:

а) выплату пособия по безработице

б) обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению

в) профессиональную подготовку граждан

Вариант 2

1. В настоящее время, в соответствии со статьей ... Закона о занятости населения, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки понаправлению органов службы занятости гражданам выплачивается стипендия:

- а) 29
- б) 22
- в) 21

2. Надомный труд в России в промышленности в целом – редкое явление, однако в текстильной, швейной промышленности, производстве одежды и обуви занимает заметное место – ...%

- а) 8
- б) 7
- в) 6

3. По оценкам специалистов, совокупный размер скрытой безработицы в России составляет в настоящее время около ... млн человек:

- а) 12
- б) 10
- в) 8

4. Если денежная масса увеличивается быстрее товарной массы, деньги становятся менее ценными и теряют своё “товарное наполнение” – начинается обусловленный избытком денежной массы ... рост цен:

- а) прогрессирующ
ий
- б) быстрый
- в) стойкий

5. Размеры пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан определяются статьей ... Закона о занятости:

- а) 34
- б) 25
- в) 50

6. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с:

- а) законодательством РФ о труде и социальном
страховании

б) трудовым законодательством Российской Федерации

в) Законом о занятости

7. Эффективный метод борьбы с инфляцией предусматривает проведение соответствующей политики доходов: регулирование правительством:

а) спроса на товары

б) предложения на

товары в) инфляционных ожиданий

8. Эффективный метод борьбы с инфляцией предусматривает проведение соответствующей политики доходов: регулирование правительством:

а) предложения на

товары

б) роста заработной платы

в) спроса на товары

9. Критерием выделения первичных способностей выступает(ют):

а) абстрактный труд

б) степень их

востребованности

в) конкретный труд

10. Эффективная занятость отличается высокой степенью занятости:

11. а) квалифицированных работников

б) трудоспособного населения

в) малоквалифицированных работников

Ключи к тесту

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	А	Б	В	А	В	Б	В	А	В	Б
II	А	Б	А	В	А	Б	В	Б	В	Б

Примерный перечень тем для рефератов/презентаций:

1. Миграционные процессы. Образование и профессионально-квалификационное развитие человеческих ресурсов.
2. Формирование человеческих ресурсов и демографические процессы.
3. Психологическое стимулирование труда и влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.
4. Трудовой потенциал общества.
5. Общее понятие и особенности функционирования рынка труда.
6. Структура рынка труда: субъекты, законодательство, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура.
7. Радикальные и институциональные теории рынка труда.
8. Классификация видов миграции по группам признаков.
9. Занятость как экономическая категория и социальная проблема.
10. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы.
11. Характеристика современного этапа развития региона во взаимозависимости от состояния его трудовых ресурсов.
12. Характеристика регионального рынка труда и мобильности трудовых ресурсов.
13. Региональное управление занятостью и рынком труда.
14. Совершенствование системы управления состоянием трудовых ресурсов региона.

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине

1. Понятие «трудовой потенциал» и его компоненты.
2. Составляющие трудового потенциала работника: психофизиологическая, квалификационная, личностная.
3. Структура трудового потенциала предприятия.
4. Трудовой потенциал общества.
5. Сущность мотивации и мотивов.
6. Основные теории мотивации и их сравнение.
7. Приемы мотивации персонала.
8. Система материальной мотивации и ее эффективность.
9. Психологическое стимулирование труда и влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.
10. Формирование человеческих ресурсов и демографические процессы.
11. Миграционные процессы. Образование и профессионально-квалификационное развитие человеческих ресурсов.
12. Основные стадии профессионализма (профессиональной компетенции).
13. Качество рабочей силы и профессиональное обучение.
14. Общее понятие и особенности функционирования рынка труда.
15. Главные составляющие рынка труда.
16. Структура рынка труда: субъекты, законодательство, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура.
17. Радикальные и институциональные теории рынка труда.
18. Общее понятие и виды миграции.
19. Классификация видов миграции по группам признаков.
20. Основные показатели миграции трудовых ресурсов.
21. Функции миграции трудовых ресурсов.
22. Причины миграции трудовых ресурсов.
23. Занятость как экономическая категория и социальная проблема.
24. Классификация занятых по группам признаков.
25. Принципы занятости.
26. Виды занятости.
27. Система показателей эффективной занятости населения.

28. Критерии эффективности структуры занятости.
29. Сущность безработицы.
30. Типы безработицы.
31. Классификация безработицы.
32. Показатели структуры безработицы.
33. Факторы, влияющие на безработицу.
34. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы.
35. Характеристика современного этапа развития региона во взаимозависимости от состояния его трудовых ресурсов.
36. Характеристика регионального рынка труда и мобильности трудовых ресурсов.
37. Региональное управление занятостью и рынком труда.
38. Совершенствование системы управления состоянием трудовых ресурсов региона.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются опрос, тест, реферат, зачёт.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Реферат	до 20 баллов
Зачёт	до 30 баллов

1.4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.2. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.3. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>реферата</i>	0-4

1.4.4 *Опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3

3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

1.4.6 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

2.4. При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;

- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Тест до 15 баллов	Презентация до 15 баллов	Реферат до 20 баллов	Зачет до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1.								
----	--	--	--	--	--	--	--	--