

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:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

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

Экономический факультет
кафедра «Экономика и предпринимательство»

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» 06/2021 г. № 12
Зав. кафедрой Т.Б. Фомина

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Экономика и социология труда

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК – 5 - Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание Показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-5	Пороговый	1. Лекции и практические занятия 2. Самостоятельная работа	Знать: 1) принципы планирования в организации; 2) методы расчёта численности персонала. Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии с планированием.	опрос, доклад, зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Лекции и практические занятия 2. Самостоятельная работа	Знать: 1) нормативы набора персонала в организацию; 2) основные стандарты комплектации персоналом в организации. Уметь: применять нормативы и основные стандарты комплектации предприятия персоналом Владеть: методами комплектации организации персоналом	опрос, доклад, тест, зачет	61-100 баллов

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тестовые задания по дисциплине «Экономика и социология труда»

Тест №1.

1.Предметной областью дисциплины выступает:

- А)Труд; Б)Социально-трудовые отношения (СТО);
В)Субъекты СТО; Г)Все перечисленное.

2.Дайте определение понятию социально-трудовые отношения:

3.Экономически активное население включает:

- А)Трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

Б)Зарегистрированные безработные; В)Пенсионеры, домохозяйки;
Г)Студенты, аспиранты дневных форм обучения; Д)Все перечисленное.

4.Социально-трудовые отношения включают:

А)Отношения между работодателем и работником на рынке труда;

Б)Отношения между работниками в процессе труда;

В)Отношения между работниками в рамках неформальных связей; Г)Все перечисленное.

5.Субъектами Социально-трудовых отношений являются:

А)Работник; Б)Профсоюзы; В)Работодатель; Г)Государство; Д)Все перечисленное.

6.С экономической точки зрения труд – это (закончите определение)

Тест №2

1.С социальной точки зрения труд – это (закончите определение)

2. Основными факторами общественного производства являются:

А)Труд; Б)Средства производства (орудия труда); В)Земля;

Г)Предпринимательские способности; Д)Финансы; Е)Все перечисленное.

3.Госрегулирование СТО включает:

А)Установление продолжительности рабочего дня (недели);

Б)Оказание посреднических услуг при разрешении трудовых споров (забастовок);

В)Разработка и принятие нормативных актов в трудовой сфере;

Г)Корректирующие действия за пределами бюджетной сферы; Д)Все перечисленное.

4.Наиболее сложным элементом (с точки зрения организации его работы) рыночной экономики является:

А)Рынок жилья; Б)Рынок капитала; В)Рынок труда.

5.Главными составляющими элементами рынка труда (РТ) являются

А)Совокупный спрос; Б)Совокупное предложение;

В)Институты управления и регулирования; Г)Все перечисленное.

6.Согласно Трудового кодекса РФ для решения о проведении забастовки требуется собрание:

А) Двух третей коллектива организации;

Б) Не менее половины коллектива организации.

Тест №3.

1.Сегментирование РТ включает занятость по следующим сферам приложения труда:

А)Отраслевую; Б)Профессиональную; В)Квалификационную; Г)Возрастную; Д)Все перечисленное.

2.Кто является автором изречения:»При капитализме не существует механизма, гарантирующего полную занятость»?:

А)К.Маркс; Б)Д.Кейнс; В)А.Маршал; Г)Д.С.Миль.

3.Наиболее сложным элементом (с точки зрения организации его работы) рыночной экономики является:

А)Рынок жилья; Б)Рынок капитала; В)Рынок труда.

4. Наиболее тяжелые последствия для экономики страны имеет следующий вид безработицы:

А)Сезонная ; Б)Фрикционная; В)Структурная; Г)Циклическая; Д)Скрытая.

5.Главным принципом политики социального партнерства (ПСП) является:

А)Соблюдение норм законодательства; Б)Поиск баланса интересов сторон; В)Равноправие сторон; Г)Добровольность сторон при принятии на себя обязательств.

6.Государство в ПСП выступает в качестве:

А)Координатора и организатора социально-трудовых отношений (СТО); Б)Контролера; В)Гаранта выполнения соглашений; Г)Все перечисленное.

Тест №4.

1.Безработица представляет собой:

А)Чисто экономическое явление; Б)Социально-экономическое явление; В)Специфическое национально-территориальное явление; Г)Синтез экономики, политики, идеологии, морали, психологии.

2.Какой из указанных способов разрешения групповых противоречий является наиболее эффективным?

А)Включение в колдоговор требований по решению социально-экономических проблем работников;

Б)Действия государства по контролю цен, улучшении условий труда и ситуации в обществе и т.д.;

В)Согласование (нахождение) баланса интересов всех субъектов ПСП.

3.Коллективный договор призван:

А)Защитить интересы субъектов СТО; Б)Организовывать и контролировать СТО; В)Стабилизировать СТО; Г)Все перечисленное.

4.Социальное партнерство осуществляется в формах:

А)Коллективных переговоров участников СТО;

В)Взаимных консультаций;

Б)Участие персонала в управлении делами организации;

Г)Все перечисленное

5.В содержании процесса организации труда один из элементов занимает ОСОБУЮ роль. Назовите его:

А)Разделение и кооперация труда; Б)Работа с персоналом; В)Укрепление дисциплины труда; Г)Эффективное использование рабочего времени; Д)Адекватная результатам оплата труда.

6.В структуру труда входят следующие элементы:

А) Предметы труда; Б) Затраты живого труда; В) Средства труда; Г) Результаты труда; Д) Все перечисленное.

Тест №5.

1. Что относится к движущим силам трудового конфликта?:

А) Потребности; Б) Интересы; В) Ценностные установки; Г) Все перечисленное.

2. Термин «социология конфликта» впервые ввел в социальные науки:

А) Р. Дарендорф; Б) П. Сорокин; В) К. Маркс; Г) Л. Козер;
Д) Г. Зиммель.

3. В любом трудовом коллективе объективно заложены причины для зарождения конфликтов между его формальными и неформальными структурами:

А) Верно; Б) Не верно.

4. Конфликт в организации, как правило, носит:

А) Функциональный характер; Б) Дисфункциональный характер;
В) Одновременно функциональный и дисфункциональный характер.

5. Процесс управления конфликтом в организации включает:

А) Вскрытие базовых источников зарождения;
Б) Определение степени функциональности;
В) Нахождение баланса интересов участников;
Г) Вычленение наиболее эффективной тактики поведения;
Д) Определение методов урегулирования.

6. Какой из стилей поведения в конфликте является наиболее эффективным?

А) Соперничество; Б) Приспособление; В) Уклонение; Г) Компромисс;
Д) Сотрудничество; Е) «Выиграть-выиграть».

Тест №6.

1. Как самостоятельная наука изучаемая дисциплина в своем развитии прошла:

А) Три этапа; Б) Четыре этапа; В) Пять этапов.

2. В реальной практике существуют следующие классические модели организации деятельности рынка труда (РТ):

А) Японская; Б) США; В) Европейская; Г) Шведская; Д) Все перечисленное.

3. Пособие по безработице выплачивается:

А) В течении года (с учетом возможностей предприятия);
Б) В течении года (дифференцированно с учетом среднего заработка работника, но не больше 4900 руб);
В) В течении года (в размере средней оплаты труда в стране);

4. Основными способами защиты трудовых прав являются:

А) Госконтроль и надзор за соблюдением трудового законодательства;
Б) Защита трудовых прав работников профсоюзами;
В) Самозащита работниками трудовых прав;
Г) Все перечисленное.

5. Работник может, в частности, увеличить зарплату за счет:

А) Роста цены рабочей силы на рынке труда;
Б) Приложения больших трудовых усилий;

В)Роста уровня квалификации;

Г)Все перечисленное.

6.Зарплата как категория:

А)Отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы;

Б)Указывает на продажу работником на РТ рабочей силы;

В)Указывает на совокупные издержки при выпуске товара;

Г)Все перечисленное.

Темы докладов по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Социально-экономические последствия безработицы: пути минимизации.
2. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
3. Трудовая миграция. Регулирование миграционных потоков.
4. Социальная политика на рынке труда.
5. Мобильность на рынке труда.
6. Регулирование рынка труда.
7. Инфраструктура рынка труда.
8. Качество рабочей силы.
9. Механизмы и методы регулирования рынка труда.
10. Проблемы согласования спроса и предложения на региональном рынке труда.
11. Рекрутинговые агентства: функции, структура, организация деятельности.
12. Сравнительные характеристики рынков труда в переходных экономиках.
13. Особенности безработицы в рыночной и переходной экономике.
14. Динамика предложения труда в российской экономике.
15. Динамика изменения спроса на труд в российской экономике.
16. Дискриминация на рынке труда.
17. Функционирование рынка труда: институциональный аспект
18. Профессионально-квалификационная мобильность рабочей силы.
19. Человеческий капитал как фактор дифференциации заработной платы.
20. Безработица: сравнительный анализ методов и показателей измерения.
21. Деятельность профсоюзов на рынке труда.
22. Региональная асимметрия российского рынка труда.
23. Активная политика на рынке труда: направления и механизмы реализации
24. Пассивная политика занятости на рынке труда.
25. Эффективность государственного регулирования рынка труда.
26. Закон убывающей предельной полезности.

27. Эволюция потребностей человека.
28. Закон синергии и его использование при управлении производственным коллективом.
29. Концепция экономического человека Адама Смита.
30. Концепция синергетических систем Ильи Пригожина.
31. Теория пассионарности Гумилёва.
32. Протестантская этика и российская действительность.
33. Проблемы здравоохранения в России: экономический аспект.
34. Проблемы демографии в России.
35. Особенности миграции трудовых ресурсов в России.
36. Причины старения населения в России.
37. Модель Портера-Лаудера.
38. Внутренняя мотивация как основа экономической деятельности человека.
39. Альтруистические мотивы в жизнедеятельности человека.
40. Роль внешней мотивации в карьере сотрудника.
41. Мотивация персонала предприятия в соответствии с теорией ожидания.
42. Концепции труда в теоретических исследованиях выдающихся экономистов (А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса и др.)
43. Концепции эффективности труда в теоретических исследованиях современных экономистов.
44. Специфика трудовой деятельности в сельском и лесном хозяйстве.
45. Оптимум Парето и современная экономика.
46. Разделение труда в концепциях А.Смита, Д. Рикардо.

Вопросы к зачёту по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Экономика и социология труда как наука.
2. Понятие, роль и функции труда.
3. особенности современного труда
- 4.Труд в современных условиях.
5. Субъекты трудовой деятельности. (Трудовые ресурсы).
6. Субъекты трудовой деятельности. (Трудовой потенциал общества).
- 7.Трудовой Кодекс Российской Федерации.
- 8.Рынок труда: сущность, функции, механизм функционирования в рыночной экономике.
9. Общие закономерности функционирования рынка труда.
- 10.Особенности функционирования рынка рабочей силы в России.
11. Проблемы занятости и безработицы в стране.
- 12.Политика социального партнерства (ПСП) : сущность и принципы реализации.
13. Механизм реализации политики социального партнерства (ПСП) на практике
- 14 Система социальных гарантий работников в сфере труда.

15. Эффективность трудовой деятельности: сущность и роль в современной экономике.
16. Факторы, влияющие на рост эффективности труда.
17. Организация труда работника в коллективе.
18. Нормирование труда персонала производственного коллектива.
19. Сущность зарплаты и факторы влияющие на ее рост.
20. Функции зарплаты и элементы ее эффективной организации.
21. Современные тенденции и политика государства в области оплаты труда.
22. Производственный коллектив: сущность, роль, функции, виды.
23. Сущность, виды и условия организации эффективной мотивации трудовой деятельности.
24. Трудовой конфликт: сущность, базовые источники зарождения
25. Методы урегулирования трудовых конфликтов.
26. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда
27. Сегменты рынка труда
28. Модели рынка труда
29. Государственное регулирование спроса и предложение на труд
30. Государственная политика на рынке труда
31. Сущность и направления деятельности профсоюзов на рынке труда
32. Модели поведения профсоюзов на рынке труда
33. Социально-экономическая сущность занятости населения
34. Виды занятости
35. Безработица: сущность, причины
36. Виды безработицы
37. Государственная политика занятости
38. Трудовая мобильность: понятие, факторы
39. Территориальная и межфирменная мобильность
40. Миграция населения
41. Состав и структура доходов
42. Принципы формирования доходов населения
43. Номинальные и реальные доходы
44. Дифференциация доходов населения
45. Понятие бедности
46. Прожиточный минимум
47. Понятие и элементы качества жизни
48. Уровень жизни: сущность и факторы
49. Работоспособность, трудоспособность и дееспособность работника
50. Основные социальные характеристики труда
51. Человеческий капитал
52. Трудовой потенциал
53. Состав персонала предприятия
54. Система профессионального отбора
55. Движение кадров на предприятии

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются опрос, тест, доклад, зачет в 5 семестре для очной формы обучения, в 6 семестре для очно-заочной формы обучения.

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
Посещаемость	до 10 баллов
Опрос	до 10 баллов
Тест	до 20 баллов
Доклад	до 30 баллов
Зачет	до 30 баллов

5.4.1. 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

5.4.2. Написание теста оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 18-20 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 15-17 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-10 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.3. Написание доклада оценивается по шкале от 0 до 30 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания доклада: 28-30 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 25-27 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 21-24 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 15-20 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-14 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
---------------------	---------------------

1. Степень раскрытия темы	0-6
2. Личный вклад автора	0-6
3. Структурированность материала	0-5
4. Постраничные ссылки	0-3
5. Объем и качество используемых источников	0-5
6. Оформление текста и грамотность речи	0-5
Общая сумма баллов:	30

5.4.4. Опрос оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания рецензии: 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. владение профессиональной терминологией	0-2
2. умение высказывать и обосновать свои суждения	0-2
3. структурированность материала	0-3
4. оформление текста и грамотность речи	0-3
Общая сумма баллов:	10

5.4.5. 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*.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО
		Посещение до 10 баллов	Опрос до 10 баллов	Доклад до 30 баллов	Тест до 20 баллов	Зачет до 30 баллов	
1	2	4	5	6	7	8	9
1.							
2.							