Негосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Московский институт юриспруденции»

Фонд оценочных средств дисциплины

Б1. В.ДВ.01.02 Экономика и социология труда

Направление: **38.03.02 Менеджмент**

Направленности (профили): «**Менеджмент организации»**

Оценочные средства рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела

28 августа 2023г., протокол №01

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, профессор Федорова И.Ю.

Подписано цифровой подписью: НОУ ВО "МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЮРИСПРУДЕНЦИИ"
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru, ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г. Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23", O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная налоговая служба
Причина: Я утвердил этот документ, ректор Бойко В.Л.
Дата: 17 Ноябрь 2023 г. 17:05:20

Москва
2023

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Экономика и социология труда» в процессе освоения образовательной программы приведен в таблице:

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные		-
Общепрофессиональные		-
Профессиональные		ПК-3 Способен руководить выполнением типовых задач тактического планирования производства

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы, приведены в таблице:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-3	ПК-3.1	Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в следующей таблице:

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации (ПК-3.1)	**Знать:** - методы планирования деятельности структурных подразделений организации и их задачи.	ПК-3.1-З1
	Уметь: - планировать деятельность структурных подразделений организации.	ПК-3.1-У1
	Владеть: - навыками организационной работы по планированию деятельности структурных подразделений организации.	ПК-3.1-В1

2. Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Заочная	3 курс	4	144	14	6	8	126	Зачет – 4

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на практических занятиях

3.1. Планы и содержание практических занятий

Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики и социологии труда

1. Контрольные вопросы к теме

1. Предмет экономики и социологии труда и его развитие на современном этапе.
2. Взаимосвязь наук о труде и персонале с другими науками.
3. Задачи экономики и социологии труда.
4. Основы методологии комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
5. Дать характеристику основных методов исследования социально-экономических проблем труда на микро-, мезо- и макроуровне. Привести примеры.
6. Труд как процесс и как экономический ресурс.
7. Сущность различных трудовых концепций.
8. Труд в системе экономических ресурсов.
9. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества.
10. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем.
11. Общественная форма труда.
12. Характер, содержание и формирование условий труда.

2. Тест

1. Какой из принципов, лежащих в основе социально-трудовых отношений, означает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов:

а) солидарность;

б) патернализм;

в) субсидиарность;

г) дискриминация;

Д) партнерство

2. Ниже приведены характеристики инновационного типа управления трудом. Укажите элемент, несоответствующий действительности:

а) цель - оптимизация потенциала прибыльности;

б) организационная структура - гибкая с изменяющейся структурой. Деятельность организована в соответствии с проблемами;

в) проблемы - неповторяющиеся, новые, нестандартные;

г) системы поощрений и взысканий - поощрение за стабильность и эффективность, взыскания за совершенные ошибки;

д) подвижность персонала - возможность горизонтальных и вертикальных перемещений в соответствие с решаемыми задачами.

3. Правовой акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников отдельной профессии, отрасли, территории называется:

а) коллективный договор;

Б) соглашение;

в) трудовой контракт.

4. В законодательстве по регулированию трудовых отношений на Севере термин «районы Крайнего Севера» впервые официально был закреплен в:

а) 1860 году;

а) 1923 году;

В) 1932 году;

г) 1945 году;

д) 1993году.

5. Кривая Лоренца показывает:

а) распределение численности безработных по возрасту;

б) распределение семей по определенному уровню доходов;

в) распределение семей по количеству прожиточных минимумов, приходящихся на одного члена семьи;

г) распределение замужних женщин по количеству детей, рожденных ими.

3. Решение тематической задачи

1. Нарисовать схематично взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками о труде. Дать пояснительный текст.
2. Определите элементы, участвующие в трудовом процессе, роль каждого из них. Схематично изобразите взаимодействие человека с этими элементами.
3. Приведите классификацию видов труда и определите ее значение в оценке труда.
4. Охарактеризуйте предпринимательство как особый вид трудовой деятельности и укажите, какие направления его развития наиболее эффективны в экономическом и социальном аспектах.
5. Провести сравнительный анализ основных положений о труде, закрепленных в Конституции РФ, и рекомендаций, изложенных в Конвенции МОТ (Международной организации труда).

Тема 2. Воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике и обществе

1. Контрольные вопросы к теме

1. Охарактеризовать основные понятия изучения трудовых ресурсов.
2. Этапы воспроизводства трудовых ресурсов и их особенности.
3. Механизм формирования трудовых ресурсов в национальной экономике.
4. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов.
5. Показатели использования трудовых ресурсов.
6. Формирование оценки возможности трудового потенциала в экономике.
7. Социально-экономическая сущность занятости населения и ее показатели.
8. Предпосылки, сущность, виды и показатели безработицы.
9. Сущность и механизм действия рынка труда, его классификация. Внутренние рынки труда.
10. Особенности российского рынка труда. Методы государства для регулирования рынка труда.
11. Роль службы занятости и миграционной службы в регулировании рынка труда.
12. Роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы.
13. Формирование политики государства на рынке труда и направления совершенствования его деятельности.

2. Тест

1. Индивидуальные мотивы совместной деятельности, связанные с желанием заслужить одобрение, похвалу, признание заслуг, называются:

а) меркантильные;

б) коммуникативные;

в) мериториальные;

г) альтруистические;

д) коллективистские.

2. Умения, позволяющие целенаправленно воспринимать профессионально значимую информацию: выделять главные и несущественные детали, концентрироваться на объекте и т.п., называются:

а) аттенционные;

а) перцептивные;

б) сенсорные.

3. Способность работника приспосабливаться к особенностям конкретной профессии через активное освоение входящих в ее структуру операций, действий, движений в соответствии с технологическим процессом (должностными обязанностями), нормами затрат труда, а также готовность к принятию решений и действиям в стандартных производственных ситуациях называется:

а) профессиональная адаптированность;

б) социально-психологическая адаптированность;

в) психофизиологическая адаптированность.

4. Выплаты по районному коэффициенту к заработной плате работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выполняют функцию:

а) компенсации более высоких затрат в районах с дискомфортными условиями проживания;

б) стимулирования и закрепления рабочей силы;

в) социальной защиты работающего населения.

5. Способность работника приспосабливаться к первичному трудовому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная и общественная деятельность называется:

а) профессиональная адаптированность;

б) социально-психологическая адаптированность;

в) психофизиологическая адаптированность.

3. Выполнение тематического задания

1. В чем состоят отличия динамики трудовых ресурсов и динамики населения.
2. Дайте характеристику объемным и качественным показателям трудового потенциала.
3. В каких законодательно-нормативных документах определена политика в сфере труда.
4. Какие методы использует государство для регулирования рынка труда, дать их характеристику.
5. Какие факторы целесообразно учитывать при установлении допустимого уровня безработицы в регионе. Влияет ли развитие региона на перечень этих факторов?
6. Нарисуйте схематично механизм (стадии) регулирования социальных процессов в трудовых коллективах.

Тема 3-4. Система показателей и методов определения эффективности труда. Планирование роста производительности труда.

1. Контрольные вопросы к теме

1. Сущность понятия производительности труда.
2. Значение роста ПТ для развития социально ориентированной рыночной экономики.
3. Основные пути повышения роста ПТ.
4. Компоненты деятельности человека, теорема о рентабельности компонент труда и ее

следствия.

5. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
6. Методы измерения выработки на предприятиях и ее виды с учетом измерения рабочего времени.
7. Виды трудоемкости в зависимости от состава затрат.
8. Анализ динамики и уровня ПТ.
9. Факторы и резервы роста ПТ на предприятии.
10. Порядок планирования ПТ на предприятии.

2. Решение тематической задачи

Задача 1.

Технологическим процессом участка предусмотрено изготовить на станке №1 1000 шт. деталей, а на станке №2 – 2000 шт. тех же деталей. Трудоемкость изготовления деталей на первом станке – 0,2 чел.-ч, на втором – 0,1 чел.-ч на одну деталь.

Определить среднюю трудоемкость изготовления детали на участке.

Задача 2.

В цехе изготовлено 520 тыс. т простого суперфосфата и 4,5 тыс. т кремнефтористого натрия. Оба продукта учитываются в отчете по валовой продукции предприятия. Общая численность основных рабочих 98 человек, из них производством суперфосфата занято 64 человека, кремнефтористого натрия – 34 человека. Фонд отработанного времени основными рабочими составил 175,5 тыс. чел. Определить трудоемкость производства видов продукции, а так же выработку по каждому виду продукции.

Задача 3.

В цехе с повременной оплатой труда рабочих в течение года осуществлены следующие мероприятия:

а) с 01.01 механизирована транспортировка заготовок и готовых изделий, на которой занято 50 рабочих, их производительность труда возросла на 15%;

б) с 01.04 внедрены средства малой механизации, вследствие чего у 80 человек, занятых на ремонтных работах, производительность труда повысилась на 25%.

Определить снижение трудоемкости по каждому мероприятию и рост производительности труда в цехе, если работает в нем 600 человек.

Задача 4.

На предприятии планируется рост объема производства на 8%; численность ППП на конец базисного года составляет 4000 человек.

Определить исходную численность ППП.

Задача 5.

Определить экономию численности рабочих при совершенствовании структуры парка оборудования.

Общее количество станков на начало планируемого периода – 300 единиц. В плановом периоде предполагается заменить 30 станков новыми, производительность которых в 2 раза выше заменяемых. Срок внедрения нового оборудования – 01.07. Предполагается также модернизировать 50 станков, производительность которых повысится на 30%. Срок внедрения модернизированного оборудования – 01.08. Удельный вес рабочих, занятых на новых и модернизированных станках в общей численности работающих составляет 2%. Исходная численность работащих – 4320 человек, экономия численности работающих вследствие структурных изменений – 14 человек.

Тема 5. Организация, нормирование и условия труда

1. Контрольные вопросы к теме

1. Значение, сущность и содержание организации труда.
2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
3. Сущность организации труда как социотехнической системы.
4. Критерии и показатели эффективности НОТ.
5. Значение нормирования в системе организации труда.
6. Виды норм труда на предприятиях.
7. Содержание производственного процесса.
8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
9. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж в нормировании труда.
11. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
12. Критерии оценки условий труда в организации.
13. Гуманизация условий труда.

2. Тест

1. Какой из принципов, лежащих в основе социально-трудовых отношений, означает довлеющую роль государства в социально-трудовых отношениях или практически полную их регламентацию:

а) солидарность;

б) патернализм;

в) субсидиарность;

г) дискриминация;

д) партнерство

2. Умения с помощью анализаторов воспринимать целостные предметы и явления трудового процесса в совокупности их свойств и пространственно-временных характеристик (опознание сигналов в условиях зашумленной информации, например, при работе дегустатора) называются:

а) перцептивные;

б) сенсорные;

в) аттенционные.

3. Индивидуальные мотивы совместной деятельности, связанные с потребностью общения с другими людьми, называются:

а) меркантильные;

б) коммуникативные;

в) мериториальные;

г) альтруистические;

д) коллективистские.

4. Какой из принципов, лежащих в основе социально-трудовых отношений, направлен на сохранение неослабевающего стремления человека к самоответственности и самореализации и призван предотвращать перенесение ответственности на общество:

а) солидарность;

б) патернализм;

в) субсидиарность;

г) дискриминация;

д) партнерство

5. Индивидуальные мотивы совместной деятельности, связанные с потребностью помогать другим, изменять к лучшему общественную жизнь, называются:

а) меркантильные;

б) коммуникативные;

в) мериториальные;

г) альтруистические;
д) коллективистские.

3. Выполнение тематического задания

1.Сделать таблицу основных показателей эффективности НОТ, норм труда на предприятии, показателей уровня нормирования труда.

2.Нарисовать схемы видов классификации затрат рабочего времени.

3.Что определяют нормы обслуживания и управляемости: а) затраты труда; б) результаты труда; в) то и другое; г) ни то ни другое. Ответ обосновать.

4.Укажите области применения хронометража и фонда рабочего времени.

5.Каковы условия, обеспечивающие единство нормативов. Назовите области применения дифференцированных и укрупненных нормативов.

6.Нарисовать схематично этапы разработки нормативов. Нормативная линия и принцип ее разработки.

Тема 6-7. Управление составом и численностью кадров предприятия. Планирование численности различных категорий персонала предприятия

1. Контрольные вопросы к теме

1. Подходы к планированию трудовых показателей и их отражение в бизнес-плане.
2. Влияние трудовых показателей на деятельность предприятия.
3. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией его деятельности.

2. Решение тематической задачи

Задача 1.

В балансе рабочего времени отчетного периода отпуск в связи с родами (Ор) составил 1,2 дня, неявки по болезни (Нб) – 7,8 дня, удельный вес женщин в общей численности рабочих (Дж) составил 40%.

В плановом периоде предусматривается: удельный вес женщин (Джпл) – 50%, сокращение невыходов по болезни – 20%.

Определить среднюю продолжительность отпусков в связи с родами и неявки из-за болезни на планируемый период.

Задача 2.

Определить среднюю продолжительность невыходов на работу в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей, включаемых в баланс рабочего времени одного рабочего, если они предусматриваются для 20 человек в количестве 8 дней, 40 человек – 9 дней, 20 человек – 10дней.

Среднесписочная численность рабочих – 2000 человек.

Задача 3.

Определить номинальный и эффективный фонд рабочего времени в днях, если календарный фонд в плановом году составит 366 дней, количество выходных дней – 52, суббот – 51, праздничных дней, не совпадающих с выходными, - 2.

Средняя продолжительность очередных и дополнительных отпусков в расчете на одного рабочего составляет в условиях 5-тидневной работы 17,2 дня, средняя продолжительность отпусков по учебе – 2,1 дня; невыходы в связи с выполнением государственных обязанностей – 0,2 дня; по болезни – 5,6; в связи с родами и беременностью – 3,3 дня.

Задача 4.

В условиях пятидневной рабочей недели для одной группы рабочих в количестве 1500 человек средняя продолжительность рабочего дня (Тс1) составила 8,2 часа, а для другой – в

количестве 500 человек (Тс2) – 7,2 часа (при работе в особо вредных условиях).

Численность кормящих матерей (Чк) и подростков (Чп), которым установлен сокращенный на 1 час рабочий день, составляет соответственно 50 и 20 человек. Общее число рабочих часов в год в расчете на одного рабочего, на которое сокращена продолжительность рабочего дня (Тчс), равна 245 часов. Эффективный фонд рабочего времени (Фэ) составил 242,5 дня. Определить номинальную продолжительность, среднюю продолжительность рабочего дня и полезный фонд рабочего времени в часах.

Задача 5.

В базисном периоде фактическая численность составила 2500 человек.

Планируется рост объема продукции в размере 105% при неизменном уровне средней выработки. Определить плановую численность ППП.

Задача 6.

По условию и решению предыдущей задачи, но с учетом экономии рабочей силы за счет роста производительности труда, определить плановую численность ППП, если за счет различных факторов роста ПТ экономия рабочей силы составит 35 человек.

Тема 8-9. Организация оплаты труда в современных экономических условиях. 9. Формы и системы заработной платы.

1. Контрольные вопросы к теме

1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».
2. Основы организации и оплаты труда в России.
3. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе.
4. Функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе.
5. Система доплат и надбавок.
6. Формы и системы заработной платы на предприятиях.
7. Механизм определения заработка при сдельной форме оплаты труда.
8. Виды и основные элементы премиальных систем.
9. Оплата труда в производственных бригадах.
10. Оплата труда при контрактной системе найма.
11. Особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности.
12. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
13. Организация оплаты труда государственных служащих.

2. Решение тематической задачи.

Задача 1.

На участке 25 рабочих, из них 1 разряда - 1 человек, II разряда - 3, III - 5, IY Y - 7, YI - 1.

Рассчитать средний разряд рабочих и среднюю тарифную ставку (по тарифному разряду).

Задача 2.

В бригаде из 12 человек из них: 3 имеют II разряд, 4 - III, 2 - IY и 3 - Y.

По тарифным коэффициентам рассчитать средний тарифный коэффициент бригады, по среднему тарифному коэффициенту – средний тарифный разряд, а по среднему тарифному разряду – среднюю тарифную ставку.

Задача 3.

Бригада состоит из 14 рабочих-сдельщиков, работающих в цехе с нормальными условиями труда, из них II разряд имеют 3 рабочих, III – 6 рабочим, Y - 4 рабочим; VI - 1 рабочий.

По плану предстоит выполнить за месяц следующие работы: по II разряду – 340 нормо–

час., по III - 320, по IY – 580, Y - 680, YI – 550.

Рассчитать разряд рабочих и работ (по тарифным коэффициентам) и сделать выводы.

Задача 4.

По плану бригаде рабочих предстоит выполнить за месяц следующие работы: по II разряду – 260 нормо-час. по III – 470, по IY – 640, Y – 860, YI – 580 нормо-час. Бригада состоит из 16 рабочих-сдельщиков, работающих в цехе с нормальными условиями труда, из них II разряд имеют 4 рабочих, III – 5 рабочим, Y – 6 рабочим, YI – 1 рабочий.

Рассчитать разряд рабочих и работ (по тарифным ставкам) и сделать выводы.

Задача 5.

По итогам аттестации специалисту установили оклад в размере 15000руб.

В отчетном квартале подразделение, где он работает, выполнило план по выпуску продукции на 100%, а по росту производительности труда на 120%. Норматив повышения должностного оклада составляет 1% оклада за 1% роста производительности труда.

Определить должностной оклад специалиста в следующем месяце.

Задача 6.

Определить действующую и планируемую сдельные расценки, если норма времени на изготовление единицы продукции 0,5 нормо-часа, а тарифная ставка соответствующего разряда 11,7 руб.

В плановом периоде предусматривается снизить норму времени на 20%, а тарифную ставку повысить на 25%.

Тема 10. Уровень жизни и доходы населения

1. Контрольные вопросы к теме

1. Сущность понятий «уровень жизни», «стоимость жизни», «качество жизни».
2. Взаимосвязь этих категорий.
3. Система показателей уровня жизни и методы их оценки.
4. Международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.
5. Основные факторы, определяющие уровень жизни в России.
6. Доходы населения и источники их формирования.
7. Семейный бюджет. Состав и направления использования совокупного дохода 6.
8. семейного бюджета.
9. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости.
10. Влияние инфляции на уровень жизни.
11. Индексация доходов, ее цель, механизм и периодичность проведения.
12. Принципы формирования социальных гарантий в России.
13. Механизм управления формированием доходов и уровнем жизни в России.

2. Тест

1. На какой срок заключается Генеральное соглашение по социально-экономическим вопросам в Российской Федерации?

а) на 1 год;

б) на 3 года;

в) на 4 года;

г) на 10 лет;

д) без ограничения срока.

2. Ежегодные оплачиваемые отпуска - это:

а) государственная гарантия в сфере занятости населения;

б) государственная гарантия в области условий и охраны труда;

в) государственная гарантия в области трудовых отношений и оплаты труда.

3. Документ, содержащий сведения о профессии экономического и технического характера (режим работы, оплата труда, перспективность профессии, возможность продвинуться по службе и т.д.) называется:

а) профессиограмма;

б) профессиональная монография;

в) профессиональный диагноз.

4. Какой из принципов, лежащих в основе социально-трудовых отношений, представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда:

а) солидарность;

б) патернализм;

в) субсидиарность;

г) дискриминация;

д) партнерство

5. Ниже перечислены субъекты социально-трудовых отношений. Найдите среди них лишний ответ:

а) наемный работник;

б) работодатель;

в) предприятие;

г) государство

6.Расшифруйте следующую аббревиатуру – ФНПР

3. Выполнение тематического задания

1. Провести сравнительный анализ понятия «уровень жизни» по концепции ООН, Шведской модели, СССР, современной России.
2. Изобразить схематично классификацию доходов населения по трем критериям: по экономической природе, по экономическому содержанию, по степени использования.
3. Провести сравнительный анализ моделей социальной защиты в разных экономических системах (например, в рыночной экономике разных стран).
4. Привести примеры реализации принципов социальной защиты в России.
5. Схематично изобразите финансовое обеспечение социальной защиты на макро- и микро- уровнях.

Тема 11. Регулирование социально-трудовых отношений

1. Контрольные вопросы к теме

1. Сущность социально-трудовых отношений, этапы формирования теории развития этих отношений.
2. Характеристика структурных элементов СТО.
3. Этапы трудовой жизни человека и особенности СТО на каждом этапе.
4. Основные типы СТО, их характеристика и сравнительный анализ.
5. Интегральный показатель СТО и его характеристика (КТЖ).
6. Система факторов, формирующих и развивающих СТО в масштабе общества, организации.
7. Механизм регулирования СТО в России.
8. Формирование отношения к труду как фактор развития СТО.
9. Влияние мотивации на развитие СТО.
10. Роль адаптации в процессе формирования СТО.
11. Влияние законов функционирования трудового коллектива на СТО.

2. Тест

1. Стажевые (процентные) надбавки к заработной плате работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выполняют функцию:

а) компенсации более высоких затрат в районах с дискомфортными условиями проживания;

б) стимулирования и закрепления рабочей силы;

в) социальной защиты работающего населения.

2. В какой из стран впервые возникло профсоюзное движение:

а) Германии;

б) Франции;

в) России;

г) Англии;

д) Китае.

3. С какого года в Российской Федерации появилась практика заключения Генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам?

а) 1991

б) 1992

в) 1993

г) 1994

д) 1995

4. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации называется:

а) коллективный договор;

б) соглашение;

в) трудовой контракт.

5. Способность работника приспосабливаться к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте, зависящая от состояния здоровья работника, защитных реакций организма на уровень и динамику внешних факторов (температура, освещенность, загазованность, вибрация, шум и т.п.) называется:

а) профессиональная адаптированность;

б) социально-психологическая адаптированность;

в) психофизиологическая адаптированность.

6. Таблица с градуированными показателями определенных психофизиологических свойств индивида наиболее подходящих для данной профессии называется:

а) профессиональная монография;

б) профессиограмма;

в) профессиональный диагноз.

3. Выполнение тематического задания

1. Схематично изобразить структурные составляющие системы социально-трудовых отношений.

2. Изобразить систему общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Тема 12. Развитие социального партнерства

1. Контрольные вопросы к теме

1. Понятие «социального партнерства» и механизм его развития.
2. Роль МОТ в развитии социального партнерства.
3. Правовые акты для функционирования социального партнерства.
4. Система социального партнерства и ее основные принципы.
5. Структура системы социального партнерства в России.
6. Организационная структура управления системы социального партнерства (РТК).
7. Информационное обеспечение трудового посредничества в РФ.
8. Роль, содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров.

9. Проблемы развития социального партнерства в России.
10. Направления совершенствования социального партнерства.

2. Тест

1. Какой из нормативных потребительских бюджетов не учитывает в качестве статьи расходов затраты проезд в отпуск:

а) минимальный потребительский бюджет (МПБ);

б) бюджет прожиточного минимума (ПМ);

в) бюджет высокого достатка (БВД);

г) рациональный потребительский бюджет (РПБ).

2. Умения, служащие для восприятия информации об отдельных свойствах предметов и явлений трудового процесса, а также о внутреннем, физиологическом состоянии организма работающего называются:

а) сенсорные;

б) перцептивные;

в) аттенционные.

3. Индивидуальные мотивы совместной деятельности, связанные с получением денежного вознаграждения за выполняемую работу, называются:

а) меркантильные;

б) коммуникативные;

в) мериториальные;

г) альтруистические;

д) коллективистские.

4. Ниже приведены характеристики технократического типа управления трудом. Укажите элемент, несоответствующий действительности:

а) цель - оптимизация прибыли;

б) организационная структура - стабильная или расширяющаяся;

в) проблемы - повторяющиеся, знакомые, стандартные;

г) системы поощрений и взысканий - поощрение за творчество и инициативу, взыскание за отсутствие инициативы;

д) подвижность персонала - минимальная, связанная в основном с продвижением по иерархической лестнице.

5. Какой из нормативных потребительских бюджетов лежит в основе системы мер в области предоставления гражданам Российской Федерации социальных гарантий:

а) минимальный потребительский бюджет (МПБ);

б) бюджет прожиточного минимума (ПМ);

в) бюджет высокого достатка (БВД);

г) рациональный потребительский бюджет (РПБ).

6. В законодательстве по регулированию трудовых отношений на Севере термин «местности, приравненные к районам Крайнего Севера» впервые официально был закреплен в:

а) 1860 году;

б) 1923 году;

в) 1932 году;

г) 1945 году;

д) 1993году.

3. Выполнение тематического задания

1. Нарисовать систему трипартизма, составляющие ее компоненты и их характеристики (объект, субъекты, взаимосвязи).

2. Схематично изобразить организационную структуру Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Литература: основная: 1-2; дополнительная: 1-4.

4.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Выполнение заданий проблемно-тематического курса по дисциплине.
8. Подготовка к промежуточной аттестации.

4.1.Темы рефератов и эссе

1. Особые формы труда в современных условиях. Предпринимательство.
2. Система международного управления трудом. Актуальные проблемы.
3. Основные направления государственного управления трудом в РФ.
4. Научная организация труда в современных условиях.
5. Развитие организации труда на предприятии (направление на выбор).
6. Развитие нормирования труда в современных условиях.
7. Применение нестандартных режимов рабочего времени.
8. Методы изучения и учета рабочего времени.
9. Повышение эффективности использования рабочего времени.
10. Развитие методов измерения производительности труда.
11. Факторы и резервы роста производительности труда в организации.
12. Анализ и планирование производительности труда в организации.
13. Основные методы нормирования труда и их развитие.
14. Доходы населения: понятие, виды, проблемы.
15. Совершенствование оплаты труда в организации.
16. Регулирование оплаты труда в условиях рынка.
17. Традиционные системы оплаты труда в организации.
18. Нетрадиционные системы оплаты труда в организации.
19. Значение тарифных условий оплаты труда в современных условиях.
20. Методы формирования ФОТ в организации.
21. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов территории.
22. Развитие рынка труда.
23. Повышение занятости населения.
24. Проблемы снижения безработицы населения.
25. Методы и принципы профессионального обучения работников.
26. Нетрадиционные методы обучения в организации.
27. Повышение трудовой мотивации работников в организации.
28. Совершенствование системы стимулирования труда.

29. Социально-трудовые отношения в организации.
30. Трудовые конфликты: понятие, виды и способы их разрешения.

Показатели оценки	Критерии оценки
1. Новизна реферированного текста	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	– круг, полнота использования литературных источников по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	– правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

4.2.Глоссарий для самостоятельной работы

Аттестация рабочих мест – система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту.

Баланс рабочего времени – система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

Время обслуживания рабочего места – время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержании его в состоянии, обеспечивающем производительную работу.

Вспомогательное время – время, затрачиваемое на действия исполнителя, обеспечивающие выполнение основной работы.

Выработка – количество произведённой продукции в единицу времени.

Генеральное соглашение – инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период их совместных действий по её реализации.

Границы разделения труда – предельно допустимые значения расчленения трудового процесса.

Индивидуальное регулирование трудовых отношений – форма соглашения между работодателями и наёмными работниками на основе заключения индивидуального трудового договора.

Качество трудовой жизни – систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле и позволяющих учесть степень реализации интересов и способностей работника.

Квалификация – набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Коллективно-договорное регулирование – форма реализации социального партнёрства в сфере труда, предполагающая проведение переговоров и заключение трудовых соглашений на разных уровнях управления.

Кооперация труда – установление во времени и пространстве связей между различными обособленными трудовыми процессами.

Методы нормирования труда – способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм труда.

Научная организация труда – организация труда, основанная на достижениях науки и передовом опыте.

Норма времени – затраты времени на единицу работы, определяемые для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки – объём работы (количество единиц продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определённых организационно-технических условиях.

Норма затрат труда – количество труда, затрачиваемое на качественное выполнение заданной работы Норма обслуживания – количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслуживать в единицу рабочего времени в определённых организационно-технических условиях.

Норма численности – численность работников одной группы для выполнения определённого объёма работ.

Нормативы по труду – руководящие, справочные материалы, содержащие исходные данные и рассчитанные величины для установления норм труда применительно к определённым условиям.

Организация рабочего места – процесс упорядочения и согласования взаимодействий элементов рабочего места за счёт установления определённых параметров элементов и определённой структуры отношений между элементами.

Предметы труда – всё то, на что направлен труд и что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения человеческих потребностей.

Производительность труда – показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Рабочая сила – совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек, и которые используются им в процессе труда.

Рабочее время – установленная в законодательном порядке продолжительность рабочего дня, в течении которого персонал обязан выполнять порученную ему работу.

Разделение труда – качественная дифференциация трудовой деятельности в процессе развития общества, приводящая к обособлению различных её видов.

Разрешение коллективного трудового спора – целенаправленное действие субъектов отношений, при которых они совместными усилиями пытаются найти взаимоприемлемый выход из конфликта.

Режим труда и отдыха – установленный для каждого вида работ порядок чередования и продолжительность периодов работы и отдыха.

Социальная система – определённое, целостное, обладающее структурой образование, состоящее из людей и способов взаимодействия между ними.

Социально-трудовые отношения – объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социология труда – наука, изучающая воздействие работника на общество и общества на работника.

Средства труда – то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда.

Труд – процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспосабливают их для удовлетворения своих потребностей.

Трудовой коллектив – особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации.

Тяжесть труда – совокупное воздействие на работающего человека различных элементов условий труда.

Урегулирование трудового спора – процесс рассмотрения причин спорных отношений или предмета конфликта специальным органом, который может вынести соответствующее решение, понуждающее одну или обе стороны выполнить определённые действия в целях ликвидации причин конфликта.

Условия труда – совокупность элементов производственной среды, которые влияют на состояние здоровья работника в процессе труда, его отношение к труду и результаты производственной деятельности.

Экономика труда – наука, изучающая конкретные формы и методы повышения эффективности труда.

4.3. Темы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики и социологии труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
2.	Тема 2. Воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике и обществе.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
3.	Тема 3.Система показателей и методов определения эффективности труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
4.	Тема 4. Планирование роста производительности труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
5.	Тема 5. Организация, нормирование и условия труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
6.	Тема 6. Управление составом и	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
	численностью кадров предприятия.	занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
7.	Тема 7. Планирование численности различных категорий персонала предприятия.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
8.	Тема 8. Организация оплаты труда в современных экономических условиях.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
9.	Тема 9. Формы и системы заработной платы.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
10.	Тема 10. Уровень жизни и доходы населения.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
11.	Тема 11. Регулирование социально-трудовых отношений.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
12.	Тема 12. Развитие социального партнерства.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
Занятия лекционного типа	В процессе занятия лекционного типа обучающийся должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно обучающемуся или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у обучающегося конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к практическим занятиям. Для эффективности обучения в ходе участия в занятии лекционного типа следует писать конспект лекций. Написание конспекта лекций требует

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
	соблюдения ряда правил: краткость, схематичность, последовательность фиксации основных положений, выводов, формулировок, обобщений; необходимо помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Важно проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, выделить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.
Занятия семинарского типа (практические занятия)	Основной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных обучающимися докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми обучающимися группы. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом.
Самостоятельная работа /индивидуальные задания	Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные обучающимися в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно – методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучаемых, их креативные качества. Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы обучающихся применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки обучающихся к занятиям семинарского типа, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки. При выполнении заданий практического характера необходимо следовать предложенному алгоритму выполнения задания. При необходимости (в ходе решения проблемных, поисковых и исследовательских задач) на основе имеющихся знаний и учений самостоятельно разрабатывать алгоритм решения поставленной задачи.
Реферат/ доклад, эссе, курсовая работа	*Реферат*: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться с требованиями к структуре и оформлению реферата. *Структура и содержание реферативного обзора.*

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
	Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах. По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану: 1. Автор (Ф.И.О.), сведения об авторе (место работы, должность, ученая степень); 2. Название статьи или материала; 3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье; 4. Актуальность проблемы; 5. Содержание проблемы; 6. Какое решение проблемы предлагает автор; 7. Прогнозируемые автором результаты; 8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса). 9. Отношение обучающегося к предложению автора. Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы. В заключительной части обзора обучающийся дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях. *Курсовая работа*: изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

№	Индикатор формируемой компетенция	Показатели сформированности компетенции *(Показатели результата обучения)*	ФОС текущего контроля
1	Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации (ПК-3.1)	ПК-3.1-З1	Вопросы (п. 5.1.2) и тесты (п. 5.1.3) для проверки текущих знаний. Контрольные вопросы и задания к темам (п. 3.1)
		ПК-3.1-У1	Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2). Тематические и ситуационные задачи и задания к темам (п. 3.1)

№	Индикатор формируемой компетенция	Показатели сформированности компетенции *(Показатели результата обучения)*	ФОС текущего контроля
		ПК-3.1-В1	Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).

5.1.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 3;
- обсуждение рефератов, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п.4.1;
- доклады и контрольные вопросы в ходе практических занятий, указанным в п. 3.
- задания в ходе аудиторных занятий на знание явлений и процессов учебной дисциплины, указанных в п. 3.

5.1.2 Тест для проверки текущих знаний обучающихся

1. Рынок труда – это:

а) система отношений по поводу рабочей силы

б) количество не занятого трудоспособного населения

в) вакантные места на предприятии

г) производственные качества предприятия

2.Предметом изучения экономики и социологии труда является…

а) изучение поведения работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;

б) изучение процессов, совершающихся между человеком и природой, процессов, в которых человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

в) **система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наёмным работником и государством по поводу организации труда.**

3. Функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса определяют

а) характер труда

б) **содержание труда**

в) редукцию труда

г) сложность труда

4. Фаза естественного воспроизводства трудовых ресурсов, приобретения и развития способности к труду посредством системы общего и специального образования:

а) **фаза формирования;**

б) фаза распределения;

в) фаза использования;

г) фаза развития.

5.К какой категории населения относятся домашние хозяйки

а) экономически активное население;

б) экономически неактивное население;
в) безработные граждане.

6. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа
а) производственной;
б) вторичной;
в) первичной.

7.Какое из определений трудовой адаптации наиболее полно отражает его сущность
а) **взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;**
б) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

8. Основная цель государственной политики занятости:
а) содействие полной, эффективной занятости
б) контроль передвижения населения с одного рабочего места на другое
в) информирование населения о работодателе
г) обучение неграмотных сотрудников в государственных организациях

9.Организация труда на предприятии заключается в следующем
а) **распределить работы, установить рациональные пропорции между отдельными видами труда разного качества и в соответствии с этим расставить исполнителей;**
б) подобрать необходимый персонал, распределить его по рабочим местам;
в) оснастить рабочие места необходимым оборудованием и оснасткой, определить порядок его использования.

10. Заработная плата, предлагаемая за данный уровень способностей, навыков, умений и знаний при выполнении определенной работы, это:
а) цена рабочей силы
б) тарифная ставка
в) трудовой потенциал
г) предложение труда

11. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени, является:
а) спросом на рабочую силу
б) предложением рабочей силы
в) потребностью в рабочих местах
г) вакансиями

12. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями
а) регулирование рынка труда
б) социально-экономическая дестабилизация
в) движение рабочей силы
г) миграция

13. Назовите категорию экономики труда, которая рассматривается как совокупность качеств, определяющих производительность и которые могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества

а) рабочая сила
б) трудовой потенциал
в) **человеческий капитал**
г) трудовые ресурсы

14. О каком понятии идет речь, когда учитываются возрастные ограничения

а) трудовые ресурсы общества;
б) трудовой потенциал общества;
в) трудовые ресурсы предприятия?

15. Какой из методов измерения производительности труда не отражает ее действительных изменений

а) натуральный;
б) трудовой;
в) стоимостной?

16. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов

а) производительность труда;
б) фондовооруженность;
в) фондоотдача?

17. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, численность также не меняется

а) интенсивный;
б) интегральный;
в) экстенсивный?

18. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если предложение превышает спрос

а) увеличивается;
б) уменьшается;
в) останется прежней?

19.К какой категории населения относятся студенты дневной формы обучения

а) экономически активное население;
б) экономически неактивное население;
в) безработные граждане?

20. О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество низкооплачиваемых рабочих мест

а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

5.2.1. Задания для оценки знаний

Вопросы для промежуточной аттестации

1. Дайте понятие труда как экономической категории
2. Содержание труда
3. Двойственный характер труда – это
4. Сущность нормирования труда
5. Понятие трудоемкости
6. Сущность заработной платы
7. Понятие занятости населения
8. Что такое штатное расписание
9. Дайте понятие тарифной системы
10. Дайте определение таким понятиям как трудовая миграция, трудовой мигрант

№ п\п	Вопросы	Ответы
1.	Дайте понятие труда как экономической категории	Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей.
2.	Содержание труда	Содержание труда — это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций и т. д.
3.	Двойственный характер труда	Двойственный характер труда — это единство противоположностей труда, создающего товар и выступающего в двух формах: конкретного труда и абстрактного труда. Двойственный характер труда — специфическое общественное свойство человеческого труда, возникающее в условиях производства товаров из-за двойственного характера самого товара, как единства противоположностей: потребительной стоимости и стоимости. В свою очередь, две стороны труда производят соответствующие стороны товара (конкретный труд — потребительную стоимость, абстрактный труд — стоимость).
4.	Сущность нормирования труда	Сущность нормирования труда заключается в процессе установления меры труда, то есть обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.
5.	Понятие трудоемкости	Трудоемкость - затраты живого труда на производство единицы продукции или единицы работ. Нормативная трудоемкость измеряется в нормо-часах. Фактическая трудоемкость продукции исчисляется делением затраченного рабочего времени на общий объем продукции в

		натуральных или стоимостных измерениях.
6.	Сущность заработной платы	Заработная плата - одна из важнейших категорий рыночной экономики. Она представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.
7.	Понятие занятости населения	Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход
8.	Что такое штатное расписание	Штатное расписание – это внутренний организационно-распорядительный документ организации, описывающий ее структурные подразделения, должности (специальности), количество штатных единиц по каждой должности и тарифную ставку для каждой должности. В итоге штатное расписание – это полная картина о структуре организации, количестве сотрудников по каждой должности, которое необходимо для нормальной работы, а также об общих затратах на оплату труда в организации.
9.	Дайте понятие тарифной системы	Тарифная система – это форма оплаты труда, основанная на совокупности нормативно установленных ставок и тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и изменяется уровень заработной платы работников. В РФ тарифная система используется для регулирования уровня заработной платы работников бюджетной сферы. Основу тарифной системы составляют тарифные ставки, Единая тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов, квалификационные справочники служащих.
10.	Дайте определение таким понятиям как трудовая миграция, трудовой мигрант	Трудовая миграция — это переселение людей в другие регионы в поисках работы, может быть как временной, например, для выполнения сезонных работ, так постоянной — когда человек меняет страну проживания ради работы на длительный срок или навсегда. Трудовой мигрант – считается лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

Тестирование для промежуточной аттестации

1.Предметом изучения экономики и социологии труда является…

г) изучение поведения работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;

д) изучение процессов, совершающихся между человеком и природой, процессов, в которых человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;

е) **система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наёмным работником и государством по поводу организации труда.**

2. Функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса определяют

д) характер труда

е) **содержание труда**

ж) редукцию труда

з) сложность труда

3.К какой категории населения относятся домашние хозяйки

а) экономически активное население;

б) экономически неактивное население;

в) безработные граждане.

4. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа

а) производственной;

б) вторичной;

в) первичной.

5.Какое из определений трудовой адаптации наиболее полно отражает его сущность

г) **взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;**

д) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

е) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

6. Назовите категорию экономики труда, которая рассматривается как совокупность качеств, определяющих производительность и которые могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества

д) рабочая сила

е) трудовой потенциал

ж) **человеческий капитал**

з) трудовые ресурсы

7. О каком понятии идет речь, когда учитываются возрастные ограничения

а) трудовые ресурсы общества;

б) трудовой потенциал общества;

в) трудовые ресурсы предприятия?

8. Какой из методов измерения производительности труда не отражает ее

действительных изменений

а) натуральный;

б) трудовой;

в) стоимостной?

9. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов

а) производительность труда;

б) фондовооруженность;

в) фондоотдача?

10. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, численность также не меняется

а) интенсивный;

б) интегральный;

в) экстенсивный?

11. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных и вспомогательных рабочих

а) производственная трудоемкость;

б) технологическая трудоемкость;

в) трудоемкость управления?

12. Как изменится трудоемкость продукции при увеличении численности персонала

а) снизится;

б) повысится;

в) не изменится?

13. О какой модели рынка труда идет речь в случае, когда ни предприниматели, ни рабочие не имеют возможности влиять на ставку заработной платы

а) рынок труда при совершенной конкуренции;

б) рынок труда при несовершенной конкуренции;

в) внутренний рынок?

14. О какой модели рынка труда идет речь, когда количество работающих на данной фирме составляет основную часть занятых конкретным видом труда

а) монопсония;

б) монополия;

в) двусторонняя монополия?

15. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если предложение превышает спрос

а) увеличивается;

б) уменьшается;

в) останется прежней?

16.К какой категории населения относятся студенты дневной формы обучения

а) экономически активное население;

б) экономически неактивное население;

в) безработные граждане?

17.О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество низкооплачиваемых рабочих мест

а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

18.К какому из направлений регулирования занятости относятся регулирование миграционных потоков
а) формирование спроса на рабочую силу;
б) формирование предложения рабочей силы;
в) формирование трудовых ресурсов в обществе?

19.Относятся ли к категории «занятые», лица, проходящие военную службу
а) относятся;
б) не относятся;
в) относятся частично?

20.О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество рабочих мест в государственном секторе со средними условиями труда и его оплаты
а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

21.О какой модели управления занятостью идет речь, когда сокращается число занятых в связи с ростом производительности труда
а) американская;
б) скандинавская;
в) европейская?

22.О каком виде безработицы идет речь, когда фирма сокращает персонал под влиянием конкуренции
а) добровольная;
б) фрикционная;
в) вынужденная?

23.Правомерны ли действия службы занятости, отказавшейся зарегистрировать гражданина 17 лет в качестве безработного
а) правомерны;
б) не правомерны;
в) правомерны частично?

24.Может ли считаться подходящей работа, предлагаемая службой занятости для гражданина, не работающего в течение 5 месяцев, если предполагаемый заработок на ней ниже среднего заработка по последнему месту работы, но выше среднего заработка по данному региону
а) может;
б) не может;
в) может частично?

25.При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников
а) внешнем;
б) внутреннем;

в) комбинированном?

26.О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа

а) производственной;

б) вторичной;

в) первичной?

27.При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов

а) внутреннем;

б) внешнем;

в) комбинированном?

28. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник приспосабливается к нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе

а) психофизиологической;

б) социально-психологической;

в) организационной?

29. каком виде мотивации идет речь, когда основным мотивом работника является интерес к данной работе

а) трудовой;

б) материальной;

в) статусной?

30.Какие теории мотивации рассматривают в качестве основных мотивов потребности человека

а) содержательные;

б) процессуальные;

в) интегрированные?

ПК-3.1-З1	Вопросы: 1-10 Тестовое задание: 1-30

5.2.2.Задания для оценки умений, владений и опыта деятельности

Задача 1.

Предприятие планирует ввести в действие 30 станков, производительность которых в 3 раза выше производительности имеющихся.

На начало планового периода парк станков насчитывает 300 единиц. Имеется альтернатива:

1) заменить 30 старых станков на новые;

2) расширить имеющийся парк на 30 новых станков.

Определить, какой вариант предпочтительнее для предприятия с точки зрения роста производительности труда.

ОТВЕТ:

Для определения предпочтительного варианта с точки зрения роста производительности

труда, нужно сравнить увеличение производительности труда в каждом из вариантов.

Вариант 1: Замена 30 старых станков на новые.

- Производительность одного нового станка: 3 единицы/единица времени.
- Получаемое увеличение производительности: 30 новых станков * 3 единицы/единица времени = 90 единиц/единица времени.

Вариант 2: Расширение парка на 30 новых станков.

- Имеющаяся производительность 300 старых станков: 1 единица/единица времени.
- Новая производительность после расширения: (300 старых станков + 30 новых станков) * 1 единица/единица времени = 330 единиц/единица времени.

Следовательно, вариант 2, который предполагает расширение имеющегося парка на 30 новых станков, является предпочтительным с точки зрения роста производительности труда. В этом варианте общая производительность увеличивается с 300 до 330 единиц/единица времени, в то время как вариант 1 позволяет достичь только 90 единиц/единица времени увеличения производительности.

Задача 2.

На предприятии в базисном периоде потери от брака составили 0,5%; в плановом периоде их предполагается сократить на 50%.

Исходная численность работающих – 4320 человек; суммарная экономия численности работающих, рассчитанная на предыдущих этапах (вследствие структурных изменений, внедрения мероприятий технического прогресса и организационных мероприятий), равна 177 человек. Определить экономию численности в результате сокращения потерь от брака.

ОТВЕТ:

Для определения экономии численности в результате сокращения потерь от брака, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитать численность работающих в плановом периоде:

Численность работающих в базисном периоде: 4320 человек

Суммарная экономия численности: 177 человек

Численность работающих в плановом периоде = Численность работающих в базисном периоде - Суммарная экономия численности

Численность работающих в плановом периоде = 4320 человек - 177 человек = 4143 человек

2. Рассчитать сокращение потерь от брака в плановом периоде:

Потери от брака в базисном периоде: 0.5%

Сокращение потерь от брака в плановом периоде = Потери от брака в базисном периоде * (сокращение в % / 100)

Сокращение потерь от брака в плановом периоде = 0.5% * (50% / 100) = 0.25%

3. Рассчитать экономию численности в результате сокращения потерь от брака:

Экономия численности в результате сокращения потерь от брака = Численность работающих в плановом периоде * Сокращение потерь от брака в плановом периоде

Экономия численности в результате сокращения потерь от брака = 4143 человек * 0.25% = 10.36 человек

Таким образом, экономия численности в результате сокращения потерь от брака составит приблизительно 10.36 человек.

Задача 3.

Построить баланс рабочего времени и определить календарный, номинальный и эффективный фонд рабочего времени, используя следующие данные (в тыс. чел.-дней):

Отработано всего……... 165,3
Продолжительность очередных отпусков……. 18,5
Продолжительность отпусков по учебе……... 1,4
Продолжительность отпусков в связи с родами…….. 8,0
Невыходы по болезни……. 1,8
Праздничные и выходные дни……. 40,5

ОТВЕТ:

Для построения баланса рабочего времени и определения календарного, номинального и эффективного фонда рабочего времени, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитать календарный фонд рабочего времени:

Календарный фонд рабочего времени = Отработано всего + Продолжительность очередных отпусков + Продолжительность отпусков по учебе + Продолжительность отпусков в связи с родами + Невыходы по болезни + Праздничные и выходные дни

Календарный фонд рабочего времени = 165.3 + 18.5 + 1.4 + 8.0 + 1.8 + 40.5 = 235.5 тыс. чел.-дней

2. Рассчитать номинальный фонд рабочего времени:

Номинальный фонд рабочего времени = Календарный фонд рабочего времени - Продолжительность отпусков по учебе - Продолжительность отпусков в связи с родами

Номинальный фонд рабочего времени = 235.5 - 1.4 - 8.0 = 226.1 тыс. чел.-дней

3. Рассчитать эффективный фонд рабочего времени:

Эффективный фонд рабочего времени = Номинальный фонд рабочего времени - Невыходы по болезни

Эффективный фонд рабочего времени = 226.1 - 1.8 = 224.3 тыс. чел.-дней

Таким образом, получаем следующие результаты:
Календарный фонд рабочего времени: 235.5 тыс. чел.-дней
Номинальный фонд рабочего времени: 226.1 тыс. чел.-дней
Эффективный фонд рабочего времени: 224.3 тыс. чел.-дней

Задача 4.

На участке списочная численность работников составила: с 1-го по 5-е число - 60 человек; с 8-го по 12-е – 61 человек; с 15-го по 16-е – 62; с 17-го по 19-е - 63; с 22-го по 26-е – 64; с 29-го по 30-е – 62 человека; 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27 и 28-е числа месяца

– выходные. Определить среднесписочную численность работников.

ОТВЕТ:

Для определения среднесписочной численности работников необходимо сложить численность работников за каждый день периода и поделить сумму на количество дней в этом периоде.

Численность работников с 1-го по 5-е число: 60 человек
Численность работников с 8-го по 12-е число: 61 человек
Численность работников с 15-го по 16-е число: 62 человека
Численность работников с 17-го по 19-е число: 63 человека
Численность работников с 22-го по 26-е число: 64 человека

Численность работников с 29-го по 30-е число: 62 человека

Количество рабочих дней в данном периоде: 30 - 8 = 22 (исключая выходные)

Среднесписочная численность работников = (Сумма численности работников) / (Количество рабочих дней)

Среднесписочная численность работников = (60 + 61 + 62 + 63 + 64 + 62) / 22

Среднесписочная численность работников = 372 / 22

Среднесписочная численность работников ≈ 16.909

Таким образом, среднесписочная численность работников составляет примерно 16.909 человек.

Задача 5.

Определить среднюю тарифную ставку бригады рабочих сдельщиков и по средней ставке фактический средний разряд рабочих в бригаде, если рабочих со II разрядом – 4 чел. с III - 6, с IY – 4, с Y - 5, YI – 1.

ОТВЕТ:

Чтобы определить среднюю тарифную ставку бригады рабочих сдельщиков, необходимо сложить тарифные ставки всех рабочих в бригаде и разделить их на общее количество рабочих в бригаде.

Пусть тарифная ставка рабочих с II разрядом - 2 единицы, со III разрядом - 3 единицы, с IY разрядом - 4 единицы, с Y разрядом - 5 единиц, с YI разрядом - 6 единиц.

Тогда средняя тарифная ставка бригады рабочих сдельщиков будет:

(4 * 2 + 6 * 3 + 4 * 4 + 5 * 5 + 1 * 6) / (4 + 6 + 4 + 5 + 1)

(8 + 18 + 16 + 25 + 6) / 20

73 / 20

Средняя тарифная ставка бригады рабочих сдельщиков составляет 3.65 единицы.

Для определения фактического среднего разряда в бригаде необходимо сложить произведения количества рабочих на каждый разряд и разделить их на общее количество рабочих в бригаде.

Фактический средний разряд в бригаде будет:

(4 * 2 + 6 * 3 + 4 * 4 + 5 * 5 + 1 * 6) / (4 + 6 + 4 + 5 + 1)

(8 + 18 + 16 + 25 + 6) / 20

73 / 20

Фактический средний разряд в бригаде составляет 3.65.

Таким образом, средняя тарифная ставка и фактический средний разряд рабочих в бригаде равны 3.65 единицы.

Задача 6.

Рассчитать тарифные коэффициенты для рабочих-сдельщиков, средний тарифный коэффициент и средний разряд для группы, если рабочих 1 разряда (ТС - 5 руб.) – 1 чел.; II разряда (ТС - 6,5 руб) – 12; III разряда (ТС - 7,2 руб.) – 16; IY разряда (ТС - 8,1 руб.) – 22; Y разряда (ТС - 9,2 руб.) – 11; YI разряда (ТС - 10,8 руб.) – 3 чел.

Расчет среднего разряда провести по среднему тарифному коэффициенту.

ОТВЕТ:

Для расчета тарифных коэффициентов рабочих-сдельщиков, среднего тарифного коэффициента и среднего разряда для группы, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитать сумму заработных плат для каждого разряда:

Заработная плата для 1 разряда: 5 руб. * 1 чел. = 5 руб.

Заработная плата для II разряда: 6.5 руб. * 12 чел. = 78 руб.
Заработная плата для III разряда: 7.2 руб. * 16 чел. = 115.2 руб.
Заработная плата для IY разряда: 8.1 руб. * 22 чел. = 178.2 руб.
Заработная плата для Y разряда: 9.2 руб. * 11 чел. = 101.2 руб.
Заработная плата для YI разряда: 10.8 руб. * 3 чел. = 32.4 руб.

2. Рассчитать общую сумму заработных плат для всех разрядов:
Общая сумма заработных плат = 5 руб. + 78 руб. + 115.2 руб. + 178.2 руб. + 101.2 руб. + 32.4 руб. = 510 руб.
3. Рассчитать средний тарифный коэффициент:
Средний тарифный коэффициент = Общая сумма заработных плат / Общее количество рабочих
Средний тарифный коэффициент = 510 руб. / (1 + 12 + 16 + 22 + 11 + 3) = 510 руб. / 65 = 7.8462
4. Рассчитать средний разряд по среднему тарифному коэффициенту:
Средний разряд = Логарифм по основанию 1.2 от среднего тарифного коэффициента
Средний разряд = log1.2(7.8462) ≈ 2.719
Таким образом, тарифные коэффициенты для рабочих-сдельщиков имеют следующие значения:
1 разряд: 1
II разряд: 1.3
III разряд: 1.44
IY разряд: 1.62
Y разряд: 1.84
YI разряд: 2.16
Средний тарифный коэффициент для группы составляет примерно 7.8462.
Средний разряд для группы по среднему тарифному коэффициенту равен примерно 2.719.

Задача 6.
Рассчитать тарифные коэффициенты для рабочих-сдельщиков, средний тарифный коэффициент и средний разряд для группы, если рабочих 1 разряда (ТС - 5 руб.) – 1 чел.; II разряда (ТС - 6,5 руб) – 12; III разряда (ТС - 7,2 руб.) – 16; IY разряда (ТС - 8,1 руб.) – 22; Y разряда (ТС - 9,2 руб.) – 11; YI разряда (ТС - 10,8 руб.) – 3 чел.
Расчет среднего разряда провести по среднему тарифному коэффициенту.

ОТВЕТ:

Задача 7.
Номинальный фонд рабочего времени составляет Фн = 276 дней, а эффективный Фэ = 246 дней.
Определить коэффициенты перехода от среднесписочной численности к явочной и от явочной – к среднесписочной.

ОТВЕТ:
Для определения коэффициентов перехода от среднесписочной численности к явочной и от явочной к среднесписочной, необходимо выполнить следующие расчеты:

1. Коэффициент перехода от среднесписочной численности к явочной:
Коэффициент = Фэ / Фн
Коэффициент = 246 / 276
Коэффициент ≈ 0.8913

2. Коэффициент перехода от явочной численности к среднесписочной:
Коэффициент = Фн / Фэ
Коэффициент = 276 / 246
Коэффициент ≈ 1.1219

Таким образом, коэффициент перехода от среднесписочной численности к явочной составляет примерно 0.8913, а коэффициент перехода от явочной к среднесписочной равен примерно 1.1219.

Задача 8.
Номинальный фонд рабочего времени равен 274 дням, эффективный –
245. Среднесписочная численность рабочих за месяц – 2500 человек. Определить явочную численность рабочих за месяц.

ОТВЕТ:
Для определения явочной численности рабочих за месяц, необходимо выполнить следующие расчеты:

Явочная численность = Среднесписочная численность * (Фактический фонд рабочего времени / Номинальный фонд рабочего времени)

Где:
Среднесписочная численность = 2500 человек
Фактический фонд рабочего времени = 245 дней
Номинальный фонд рабочего времени = 274 дня

Явочная численность = 2500 * (245 / 274) ≈ 2238.32 человек

Таким образом, явочная численность рабочих за месяц составляет примерно 2238.32 человек.

Задача 9.
Явочная численность рабочих за месяц равна 2100 человек.
По величинам фондов рабочего времени предыдущей задачи, определить среднесписочную численность.

ОТВЕТ:
Для определения среднесписочной численности рабочих по величинам фондов рабочего времени, необходимо выполнить следующий расчет:

Среднесписочная численность = Явочная численность * (Номинальный фонд рабочего времени / Фактический фонд рабочего времени)

Где:
Явочная численность = 2100 человек
Номинальный фонд рабочего времени = 274 дня
Фактический фонд рабочего времени = 245 дней

Среднесписочная численность = 2100 * (274 / 245) ≈ 2355.92 человек

Таким образом, среднесписочная численность рабочих по величинам фондов рабочего

времени составляет примерно 2355.92 человек.

Задача 10.

Определить сумму заработной платы бурильщика (разряд работы YI, ТС – 8,9 руб.), если он за месяц отработал 21 смену по 6 часов и выполнил объем горнопроходческих работ 360 м3 при сменной норме 16 м3.. Премия выплачивается в размере 10% за выполнение месячной нормы и 2% за каждый процент ее перевыполнения.

ОТВЕТ:

Для определения суммы заработной платы бурильщика, необходимо выполнить следующие расчеты:

1. Расчет основной заработной платы:

Основная заработная плата = Часовая тарифная ставка * Количество отработанных часов

Часовая тарифная ставка = Тарифный коэффициент * Тарифная ставка

Тарифный коэффициент для разряда YI: 2.16

Тарифная ставка для разряда YI: 8.9 руб.

Часовая тарифная ставка = 2.16 * 8.9 = 19.224 руб. (округляем до двух знаков после запятой)

Количество отработанных часов = 21 смен * 6 часов = 126 часов

Основная заработная плата = 19.224 руб./час * 126 часов = 2427.024 руб. (округляем до двух знаков после запятой)

2. Расчет премии за выполнение нормы и перевыполнение:

Объем горнопроходческих работ = 360 м3

Сменная норма = 16 м3/смену

Месячная норма = Сменная норма * Количество смен = 16 м3/смену * 21 смена = 336 м3

Процент выполнения нормы = (Объем горнопроходческих работ / Месячная норма) * 100% = (360 м3 / 336 м3) * 100% ≈ 107.14%

Премия за выполнение нормы = 10% от основной заработной платы

Премия за перевыполнение нормы = (Процент выполнения нормы - 100%) * 2% * основная заработная плата

Премия за выполнение нормы = 0.1 * 2427.024 руб. = 242.7024 руб. (округляем до двух знаков после запятой)

Премия за перевыполнение нормы = (107.14% - 100%) * 2% * 2427.024 руб. = 33.8041 руб. (округляем до двух знаков после запятой)

3. Расчет суммы заработной платы:

Сумма заработной платы = Основная заработная плата + Премия за выполнение нормы + Премия за перевыполнение нормы

Сумма заработной платы = 2427.024 руб. + 242.7024 руб. + 33.8041 руб. = 2703.5305 руб.

Таким образом, сумма заработной платы бурильщика составляет примерно 2703.53 руб.

ПК-3.1-У1	Задачи 1-10

ПК-3.1-В1	Задачи 1-10

5.3.Описание показателей и критериев оценивания компетенций в процессе их освоения, описание шкал оценивания

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций – это совокупность действий, позволяющих выявить качественные и

количественные характеристики результатов обучения, оценить, как освоен обучающимися материал учебной дисциплины.

Выделяют три функции контроля результатов обучения по дисциплине:

1) диагностическая – призвана выявить и оценить интересующие нас свойства обучающихся, а также уровни его знаний, умений и навыков.

2) обучающая – имеет целью оптимизировать самостоятельную работу обучающихся, активизировать их познавательную деятельность при подготовке к текущим занятиям, а также в период написания контрольных работ, рефератов, и подготовки к зачетам и экзаменам.

3) воспитательная функция состоит в формировании у обучаемых ответственного и творческого отношения к ученым дисциплинам, а через них – любви к профессии, в развитии у каждого культа учебы.

К организации контроля результатов обучения по дисциплине предъявляются определенные педагогические требования:

- индивидуальный характер контроля, предполагающий выдачу индивидуальных заданий обучающимся и такую организацию контроля, которая бы исключила подсказки;
- систематичность, регулярность контроля, побуждающая обучающихся к активизации познавательной деятельности;
- всесторонность, заключающаяся в том, что контроль должен охватывать все основные разделы учебной программы, обеспечивать проверку знаний, умений, навыков;
- разнообразие форм контроля;
- объективность контроля, исключающая преднамеренные, субъективные и ошибочные суждения и выводы преподавателя, основанные на недостаточном понимании обучающихся или предвзятом к ним отношениям;
- дифференцированный подход, учитывающий особенности личных качеств каждого обучающегося;
- тактичность преподавателя;
- единство требований преподавателей, осуществляющих контроль за учебной работой обучающихся в данной группе.

Важно на всех этапах оценки результатов обучения по дисциплине проявлять полную объективность. Нельзя связывать оценку результатов деятельности с оценкой личности обучающегося.

5.3.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости

УСТНЫЙ ОТВЕТ (показатель компетенции «Знание»)

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проведение группового или индивидуального собеседования (опроса) в процессе проведения практических (семинарских) занятий или лекционных занятий.
Представление оценочного средства в фонде	Перечень вопросов для устного опроса на практических (семинарских) занятиях. Перечень вопросов для повторения на лекционных занятиях
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Один основной вопрос, дополнительные по решению преподавателя

Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«Отлично»** выставляется обучающемуся, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы занятия, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом обучающийся должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области специальной педагогики, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка **«Хорошо»** выставляется обучающемуся, который дал полный правильный ответ на вопросы занятия с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. Оценка «хорошо» может выставляться обучающемуся, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка **«Удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы занятия, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Обучающийся, ответ которого оценивается «удовлетворительно», должен опираться в своем ответе на учебную литературу. Оценка **«Неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он не дал ответа по вопросам занятия, дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы, не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Неудовлетворительная оценка выставляется обучающемуся, отказавшемуся отвечать на вопросы.

ТЕСТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю). Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний и умений обучающегося.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки	Оценка **«*Отлично*»** – 90-100% правильных ответов.

(характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Хорошо***» – 70-89% правильных ответов. Оценка «***Удовлетворительно***» – 50-69% правильных ответов. Оценка «***Неудовлетворительно***» – менее 50% правильных ответов.

РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ, задач и др. (показатель компетенции «Владение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проектирование решения конкретной задачи
Представление оценочного средства в фонде	Перечень практических заданий
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность описания и интерпретацию ситуации. Владение профессионально-понятийным аппаратом. Самостоятельное обобщение материала и обосновывание своих суждений. Профессиональное прогнозирование и проектирование развития ситуации или объекта. Предложение эффективных способов решения задания.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«Отлично»**. Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию ситуации, свободно владея профессионально-понятийным аппаратом, умеет высказывать и обосновывать свои суждения, профессионально прогнозирует и проектирует развитие ситуации или объекта, предлагает эффективные способы решения задания. Оценка **«Хорошо»**. Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию рассматриваемой ситуации; достаточно владеет профессиональной терминологией, владеет приемами проектирования, допуская неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный. Оценка **«Удовлетворительно»**. Обучающийся слабо владеет профессиональной терминологией при описании и интерпретации рассматриваемой ситуации, допускает ошибки при проектировании способов деятельности, слабо обосновывает свои суждения, излагает материал неполно, непоследовательно. Оценка **«Неудовлетворительно»**. Обучающийся не владеет профессиональной терминологией, не умеет грамотно обосновать свои суждения, отказывается решать задание или отвечать на вопрос. Обнаруживается незнание основ проектирования, допущены грубые ошибки.

Творческое задание

ЭССЕ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Продукт самостоятельной работы обучающегося. Небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга,

	шаблонных фраз.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика эссе
Предел длительности (обьем)	5-15 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения. Оценка «***Хорошо***» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции. Оценка «***Удовлетворительно***» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение), но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения. Оценка «***Неудовлетворительно***» ставится, если не выполнены никакие требования.

Исследовательский проект

РЕФЕРАТ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Структура исследовательского проекта приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы. Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата. Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа

	определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика рефератов
Предел длительности (обьем)	10-25 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема, несколько вспомагательных
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***»: выполнены все требования к написанию и защите реферата (4.1): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «***Хорошо***»: основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы Оценка «***Удовлетворительно***»: имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Оценка «***Неудовлетворительно***»: тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Информационный проект

ДОКЛАД (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко

	выраженной эвристической направленностью.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика докладов
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами. Оценка «***Хорошо***» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории. Оценка «***Удовлетворительно***» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений. Оценка «***Неудовлетворительно***» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

5.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

ЗАЧЕТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончанию изучения дисциплины в виде, предусмотренном учебным планом.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания

Предел длительности	90 минут
Предлагаемое количество заданий	30 вопросов
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	«Зачтено» 50-100% правильных ответов. «Не зачтено» – менее 50% правильных ответов.

5.3.3. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
		используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1.Основная литература

1. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — М.:

Дашков и К, 2018. — 304 с. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85636.html

2. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под ред. К. В. Воденко. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85488.html

6.2.Дополнительная литература

1. Жулина, Е. Г. Экономика и социология труда : курс лекций / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. — Москва : Экзамен, 2009. — 151 с. — ISBN 5-377-02336-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/774.html

2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81682.html

3. Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82231.html

4. Егорова, Е. А. Экономика и социология труда : учебное пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 318 с. — ISBN 978-5-374-00351-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/11128.html

6.3. Периодические издания для направления «Менеджмент»:

1. Вопросы экономики
2. Российская газета

6.4. Электронные библиотечные системы, электронные образовательные ресурсы и базы

1. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «ZNANIUM.COM»**
   Режим доступа**: http://www.znanium.com/**
   Авторизация по логину и паролю, полученному в библиотеке.
   Доступ возможен с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

2. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «IPR BOOKS»**
   Режим доступа: **https://** www.iprbookshop.ru **/**
   Авторизация в читальном зале библиотеки и далее доступ с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

3. **Справочная Правовая Система КонсультантПлюс**
   Режим доступа**: http://www.consultant.ru/**
   Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

4. **Справочная Правовая Система Гарант**
   Режим доступа**: http://www.garant.ru/**
   Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

5. **Президент Российской Федерации**

Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page3.html**
Доступ свободный

6. **Правительство Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/ministry/isp-vlast44.html**
Доступ свободный

7. **Федеральное собрание Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page7.html**
Доступ свободный

8. **Счетная палата Российской Федерации**
Режим доступа: **http://audit.gov.ru/**
Доступ свободный

9. **Генеральная прокуратура Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.genproc.gov.ru/**
Доступ свободный

10. **Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации**
Режим доступа: **http://ombudsmanrf.org/**
Доступ свободный

11. **Официальный сайт мэра Москвы**
Режим доступа: **https://www.mos.ru/**
Доступ свободный

12. **Московская городская Дума**
Режим доступа: **https://duma.mos.ru/ru/**
Доступ свободный

13. **Правительство Московской области**
Режим доступа: **https://mosreg.ru/**
Доступ свободный

14. **Московская областная Дума**
Режим доступа: **https://www.mosoblduma.ru/**
Доступ свободный

15. **Федеральный информационный фонд стандартов (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.gostinfo.ru/pages/Maintask/fund/**
Доступ свободный

16. **Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://data.gov.ru/**
Доступ свободный

17. **Федеральная государственная информационная система территориального планирования (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **https://fgistp.economy.gov.ru/**
Доступ свободный

18. **База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности**
Режим доступа: **http://www.baza-r.ru/enterprises/**
Доступ свободный

19. **База данных по культурным ресурсам, культурным наследиям Министерства культуры РФ**
Режим доступа: **http://opendata.mkrf.ru/opendata/**
Доступ свободный

20. **Информационно-справочная система Административно-управленческого портала**
Режим доступа: **http://www.aup.ru/**
Доступ свободный

21. **База данных о субъектах малого и среднего предпринимательства**
Режим доступа: **https://ofd.nalog.ru/**
Доступ свободный

22. **«История России - Федеральный портал История.РФ» (база данных материалов по истории) (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.histrf.ru**
Доступ свободный

23. **Безопасность жизнедеятельности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.kornienko-ev.ru/BCYD/index.html**
Доступ свободный

24. **Информационно образовательный портал по безопасности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://0bj.ru/**
Доступ свободный

25. **Основы безопасности жизнедеятельности. Научно-методический и информационный журнал (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://spasedu.ru/студентам/**
Доступ свободный

26. **Информационный ресурс Охрана труда (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://ohrana-bgd.ru/**
Доступ свободный

27. **Информационный ресурс** Административно-управленческий портал
Режим доступа: **http://** www.aup.ru/management
Доступ свободный

28. **Судебные и нормативные акты РФ - база судебных актов, судебных решений и нормативных документов (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://sudact.ru/**
Доступ свободный

29. **Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **https://sudrf.ru/**
Доступ свободный

30. **База данных показателей муниципальных образований (профессиональная база данных)**
Режим доступа: **http://www.gks.ru/dbscripts/munst/**

Доступ свободный

31. **Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»**
Режим доступа: **http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/**
Доступ свободный

32. **Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)**
Режим доступа: **https://uisrussia.msu.ru/**
Доступ свободный

7. Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1.Операционная система Microsoft Win Pro 7
2.Офисный пакет приложений Microsoft Office
3. Microsoft Power Point
4. ПО 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях
5.OpenOffice (Apache OpenOffice):

Модуль	Название	Статус	Назначение
	Apache OpenOffice.org Writer	Свободно распространяемое программное обеспечение	Текстовый процессор и визуальный редактор HTML
	Apache OpenOffice.org Calc	Свободно распространяемое программное обеспечение	Табличный процессор
	Apache OpenOffice.org Impress	Свободно распространяемое программное обеспечение	Программа подготовки презентаций
	Apache OpenOffice.org Base	Свободно распространяемое программное обеспечение	Механизм подключения к внешним СУБД и встроенная СУБД HSQLDB
	Apache OpenOffice.org Draw	Свободно распространяемое программное обеспечение	Векторный графический редактор
	Apache OpenOffice.org Math	Свободно распространяемое программное обеспечение	Редактор формул

8. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

Автор (составитель): Оценочные средства разработаны коллективом

кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела