

# ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного, муниципального и экономического управления

Рег. № 417.03-56

«25» 05 2017г.

## УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «26» апреля 2017 г. № 7

И.о. заведующего кафедрой

  
(подпись) Б.А. Ковтун

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### Б1.В.ОД.20 ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

38.03.03 Управление персоналом

---

профиль:

основной вид деятельности: **организационно-управленческая и  
экономическая**

дополнительный вид деятельности:

Новосибирск 2017

**Паспорт  
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Труд и трудовой процесс как социально-экономическая категория	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклад
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклад
3	Рынок труда.	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; доклад
4	Модели рынка труда	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Проект.
5	Сущность и классификация персонала организации	ОК-3, ПК-14	Устный опрос
6	Качество персонала организации	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклад
7	Потребности человека и мотивы деятельности человека	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклады
8	Эффективность экономической деятельности	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклад
9	Трудовые процессы и затраты рабочего времени	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклад
10	Оптимизация численности и структуры персонала	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Круглый стол
11	Распределение доходов и оплата труда	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Дискуссия
12	Социально-трудовые отношения в организации	ОК-3, ПК-14	Устный опрос; Доклад

**Темы контрольной работы**

1. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Сущность трудового процесса.
3. Динамика потребностей человека.
4. Качество персонала организации.
5. Трудовые ресурсы
6. Предпосылки реализации потенциала человека.
7. Воспроизводство трудового потенциала.
8. Механизм функционирования рынка труда.
9. Сравнительный анализ японской, американской, шведской и российской моделей рынка труда.
10. Создание и использование системы оценки персонала.
11. Основные подходы к оценке персонала.
12. Сущность и показатели эффективности труда.
13. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.
14. Оптимизация трудовых процессов и норм труда.
15. Методы нормирования труда.
16. Оптимизация численности и структуры персонала организации.
17. Качество жизни населения в России
18. Внутренняя мотивация человека.
19. Эффективность, продуктивность и рентабельность труда.
20. Разделение труда на примере конкретной организации.
21. Организация рабочих мест на примере конкретной организации.
22. Структура личных доходов населения в России
23. Модель структуры дохода сотрудника организации.
24. Модель преодоления отчуждения.
25. Социальное партнёрство в управлении персоналом организации.
26. Проблемы девиантного поведения сотрудника организации в России.
27. Управления занятостью в России
28. Совершенствование управления человеческими ресурсами организаций в России
29. Проблемы бедности населения в современной России.
30. Зарубежный опыт повышения уровня жизни населения.

**Критерии оценки:**

- отметка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: 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.

- отметка «не зачтено» – тема контрольной работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Устный опрос**

**Тема 1. Труд и трудовой процесс как социально-экономическая категория.**

1. - Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. - Какова сущность процесса труда?
3. В чем сущность творчества?
4. Определите взаимосвязи понятий «труд» и «творчество».

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Доклад**

#### **Тема: Труд и трудовой процесс как социально-экономическая категория.**

1. Двойственный характер труда.
2. Роль труда в развитии личности.
3. Роль труда в развитии общества и государства.

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Устный опрос**

#### **Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал**

1. Что такое трудовые ресурсы?
2. Структура трудовых ресурсов?
3. Что такое трудовой потенциал?
4. Назовите признаки  $\alpha$ -труда,  $\beta$ -труда,  $\gamma$ -труда?
5. Компоненты трудового потенциала. Предпосылки реализации потенциала человека.

Воспроизводство трудового потенциала.

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Доклад**

#### **Тема. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал**

1. Динамика изменения трудовых ресурсов России и Вашего региона за последние пять лет. Причины происходящих изменений.
2. Ваше отношение к возможному повышению пенсионного возраста в России «за» и «против».
3. Факторы, влияющие на реализацию потенциала человека, организации, общества в целом.
4. Воспроизводство трудового потенциала.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Устный опрос**

#### **Тема 3. Рынок труда.**

1. Сущность рынка труда?
2. Структура рынка труда?
3. Механизм функционирования рынка труда.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### Доклад

#### Тема: Рынок труда.

1.Трудовой потенциал в России за последние 5 лет. С использованием статистических данных на примере РФ и отдельного региона страны.

2.Качество населения страны и персонала организации в которой студенты проходили практику.

#### Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

#### - Решение ситуационных задач

- по дисциплине *Экономика и социология труда*

#### Задание 1

Определите статус каждого из лиц, поставив знак «+» в соответствующую графу таблицы.

Состояние работников по отношению к занятости	экономически активного населения (рабочая сила)	экономически неактивного населения	населения, включаемого в состав трудовых ресурсов	незанятое население	Безработный

Работник, уволенный по собственному желанию					
Работник, переведенный на режим неполного рабочего времени					
Работник, который по состоянию здоровья больше не может работать					
Работник, уволенный с предприятия, который в течение длительного времени не мог найти работу и решил прекратить ее поиск					
Студент дневного отделения учебного заведения					
учащийся вечернего учебного заведения					
Индивидуальный предприниматель					
Школьник, оказывающий помощь родителям на семейном предприятии					
Домашняя хозяйка, занимающаяся только своей семьей и домом					
Домашняя хозяйка, несколько часов в день работающая					
Пенсионер, ищущий работу					
Ученик, проходящей профессиональную подготовку на производстве и получающий стипендию					
Работник предприятия, ищущий работу для дополнительного заработка					
Работник, находящийся в отпуске					
Работник работающий дистанционно					

## Задание 2

Ниже представлены различные ситуации, связанные с занятостью работника. В нижеприведенной таблице знаком «+» отметьте имеет ли здесь место безработица и если да, то к какому виду она относится.

1. Работник попал под сокращение после реорганизации и изменения его организационно-правовой формы.
2. Работник уволился с предприятия по собственной инициативе и ищет работу.
3. Работник уволен в связи с сокращением производства.
4. Работник, которому по инициативе работодателя предоставлен длительный административный отпуск без оплаты.
5. Работник уволен в связи с переездом в другую местность организации.
6. Работник, по собственной просьбе переведенный на сокращенный режим работы (работа на полставки).
7. Работник, получающий пособие по безработице и не ищущий работу.
8. Работница, уволившаяся в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи.
9. Работники, уволенные в период кризиса перепроизводства.
10. Работник, уволившийся в связи с поступлением на учебу в вуз.

Виды безработицы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Фрикционная										
Структурная										
Скрытая										
Циклическая										
Институциональная										
Экономическая										
Иная, тогда назовите ее _____										

Лицо не считается безработным										
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### Устный опрос

#### Тема 4. Модели рынка труда.

1. Характеристика японской моделей рынка труда?
2. Характеристика американской моделей рынка труда?
3. Характеристика шведской моделей рынка труда?
4. Характеристика Российской моделей рынка труда?

#### Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### Проект

#### Тема: Модели рынка труда

#### Темы проектов для подгрупп:

1. Японская модель рынка труда?



2. Американская модель рынка труда?
3. Шведская модель рынка труда?
4. Российская модель рынка труда?

Студенческая группа делится на 4 подгруппы и представляет проект своей модели рынка труда. Проект включает отличительные черты каждой из моделей, ее «+» и «-», а также мнение группы об этой модели рынка труда.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Устный опрос**

**Тема 5. Сущность и классификация персонала организации.**

1. Понятие и сущность термина «персонал».
2. Структура персонала организации.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Устный опрос**

**Тема 6. Качество персонала организации**

1. Понятие и значение оценки персонала?
2. Создание и использование системы оценки персонала?
3. Требования к системе оценки персонала?

4. Критерии оценки персонала?
5. Основные подходы к оценке персонала?

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Доклад**

**Работа в подгруппах.** Задача разработать модель оценки персонала для конкретной организации. Каждая модель должна отвечать на следующие вопросы:

- Требования к системе оценки персонала?
- Критерии оценки персонала?
- Основные подходы к оценке персонала?

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Устный опрос**

**Тема 7. Потребности человека и мотивы деятельности человека.**

1. История изучения потребностей человека.
2. Модель структуры потребностей.

3. Динамика потребностей.
4. Виды мотивов.
5. Теории мотивации и стили управления.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**ДОКЛАДЫ**

1. Динамика потребностей человека.
2. Теории мотивации и стили управления.

**Работы в подгруппах:** Разработать модель мотивации персонала для конкретной организации и стиль управления в ней.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Устный опрос**

**Тема 8.Эффективность экономической деятельности.**

1. Структура экономических ресурсов.
2. Компоненты деятельности человека.
3. Показатели оценки производительности труда?

4. Методы оценки производительности труда?
5. Резервы роста производительности труда?
6. Инвестиций в человеческий капитал?

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Доклад**

**Тема: Эффективность экономической деятельности.**

1. Сущность и показатели эффективности труда.
2. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

**Устный опрос**

**Тема 9. Трудовые процессы и затраты рабочего времени.**

1. Виды и границы разделения труда?
2. Производственный, технологический и трудовой процессы?
3. Классификация затрат рабочего времени?
4. Система норм и нормативов труда?

5. Оптимизация трудовых процессов и норм труда?
6. Методы нормирования труда?

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

#### **Доклад**

##### **Тема: Трудовые процессы и затраты рабочего времени.**

1. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
2. Хронометраж.
3. Фотография рабочего времени.
4. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

#### **Устный опрос**

##### **Тема 10. Оптимизация численности и структуры персонала.**

1. Структура норм времени и последовательность установления норм труда?
2. Структура задач оптимизации норм обслуживания и численности.
3. Общая задача оптимизации разделения труда и численности персонала.
4. Методы оптимизации разделения труда.

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Круглый стол**

**Тема: Оптимизация численности и структуры персонала.**

**Темы докладов выносимых на обсуждение:**

5. Последовательность установления норм труда.
6. Изменение норм труда.
7. Задачи оптимизации разделения труда и численности персонала в организации.
8. Методы оптимизации разделения труда.

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Устный опрос**

**Тема 11. Распределение доходов и оплата труда.**

1. Особенности формирования доходов в рыночной экономике?
2. Статистический анализ распределения личных доходов?
3. Структура дохода сотрудника организации?
4. Формы и системы заработной платы?
5. Оптимизация структуры дохода сотрудников предприятия?

## 6. Модели формирования доходов сотрудников организации?

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Дискуссия**

#### **Тема: Распределение доходов и оплата труда.**

Вопросы выносимые на дискуссию:

1. Особенности формирования доходов в рыночной экономике?
2. Структура дохода сотрудника организации?
3. Модели формирования доходов сотрудников организации?
4. Оптимизация структуры дохода сотрудников организации?

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

### **Устный опрос**

#### **Тема 12. Социально-трудовые отношения в организации.**

1. Характеристика социально-трудовых отношений?
2. Проблема отчуждения сотрудников в организации?

3. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства?
4. Синергетический анализ взаимодействия людей в организации?
5. Профессиональная этика?
6. Причины и последствия девиантного поведения сотрудника в организации?

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

#### **Доклад**

##### **Тема: Социально-трудовые отношения в организации.**

##### **Кейс.**

Участие трудящихся в управлении организацией. В течение многих лет в американской сталелитейной промышленности дела шли из рук вон плохо. Зарубежная конкуренция, слишком большие производственные мощности, устаревшая технология заставили многие компании искать различные пути повышения эффективности и совершенствования технологии. Необходимо сказать, что сталелитейная промышленность получила печальную известность своими спорами между руководством и рабочими. Однако, позже некоторые сталелитейные компании предприняли совместные с объединённым профсоюзом сталелитейщиков усилия по созданию во всей американской сталелитейной промышленности групп трудящихся, участвующих в управлении. Такие группы преследовали цель использовать накопленный рабочими производственный опыт. Поскольку рабочие знают своё дело лучше, чем кто-либо другой, им должно быть и виднее, как повысить производительность труда, качество продукции и технику безопасности. В такие группы обычно входят от 10 до 15 рабочих. Они собираются раз в неделю и разрабатывают рекомендации по повышению производительности труда. С помощью «консультативных комитетов», состоящих из управляющих среднего уровня, эта группа внедряет те изменения, которые она считает необходимыми. Несмотря на то что чаще всего предложения по повышению производительности труда подразумевают мелкие изменения, сторонники таких групп считают, что совокупный эффект усовершенствований поможет сталелитейной промышленности справиться со своими текущими проблемами. Ричард П. Коффи, вице-президент по социальным программам «Национальной сталелитейной корпорации», рассказывает об одном случае, когда группы трудящихся, участвующих в управлении, помогли промышленности. Одна из таких групп предложила исключить из технологического цикла один этап, где использовалось очень едкое чистящее средство. Исключение этого этапа и установление автоматической подачи сделало технологический процесс дешевле и безопаснее. Количество ожогов сократилось на 90%, а сокращение отходов позволило экономить 40 тыс. долл. в месяц. Хотя у этих групп есть много



сторонников, некоторые рабочие, являющиеся членами профсоюза, им не симпатизируют, они думают, что эти группы придуманы руководством, которое старается побольше выжать из рабочих, и что не в их интересах внедрять изменения, которые могут привести к сокращению рабочих мест. Однако у Министерства труда было по этому поводу иное мнение. Несколько сталелитейных компаний и Объединённый профсоюз сталелитейщиков получили от Министерства труда субсидию в 25 тыс. долл. для организации семинара по обучению работников кадровых служб методике работы в таких группах. Краткосрочный проект имел такой успех, что компания и профсоюз образовали комиссию по дальнейшему планированию такого обучения с внедренческими функциями.

Вопросы для работы с кейсом:

1. Какой характер имеют группы трудящихся, участвующих в управлении: формальный или неформальный?
2. Диктовала ли ситуация в сталелитейной промышленности необходимость использования «консультативных комитетов»?
3. Совпадали ли цели групп рабочих с общей целью организации?
4. Предложите свои формы участия работников в управлении организацией для отдельных отраслей российской экономики или конкретной организации.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

#### **Вопросы, выносимые на контрольную работу:**

- 1) Труд как социально-экономическая категория?
- 2) Роль труда в развитии человека и общества?
- 3) Структура трудовых ресурсов?
- 4) Факторы, влияющие на динамику трудовых ресурсов?
- 5) Компоненты трудового потенциала?
- 6) Виды трудового потенциала?
- 7) Формирование трудовых ресурсов?
- 8) Использование трудовых ресурсов?
- 9) Распределение и перераспределение трудовых ресурсов.
- 10) Понятие, сущность и функции рынка труда?
- 11) Структура рынка труда?
- 12) Механизм функционирования рынка труда?
- 13) Японская модель рынка труда?
- 14) Американская модель рынка труда?
- 15) Шведская модель рынка труда?
- 16) Российская модель рынка труда?
- 17) Структура персонала организации?

- 18) Создание и использование системы оценки персонала?
- 19) Критерии оценки персонала?
- 20) Методы оценки персонала?

### **Тестовые задания**

1. Ресурсы – это:
  - 1) то, из чего производятся блага;
  - 2) то, благодаря чему производятся блага;
  - 3) верны варианты а, b;
  - 4) верных вариантов нет.
2. Труд – это вид деятельности, требующей от индивида усилий.
  - 1) Верно.
  - 2) Верно для всех форм труда, кроме творческой.
  - 3) Неверно.
  - 4) верных вариантов нет.
3. К наукам о труде не относится:
  - 1) экономика труда;
  - 2) социология труда;
  - 3) физиология труда;
  - 4) верных вариантов нет.
4. Качество жизни оценивается:
  - 1) по объективным критериям;
  - 2) по субъективным ощущениям;
  - 3) по единому мировому стандарту;
  - 4) верных вариантов нет.
5. Объектом анализа качества жизни не является:
  - 1) человек;
  - 2) семья;
  - 3) экологическая обстановка;
  - 4) верных вариантов нет.
6. Важнейшими для человека являются потребности:
  - 1) материальные;
  - 2) социальные;
  - 3) интеллектуальные;
  - 4) духовные;
7. К компонентам трудового потенциала не относится:
  - 1) активность;
  - 2) адаптивность;
  - 3) ассертивность;
  - 4) верных вариантов нет.
8. Новационный, творческий труд обычно называют:
  - 1)  $\alpha$ -трудом;
  - 2)  $\beta$ -трудом;
  - 3)  $\gamma$ -трудом;
  - 4) верных вариантов нет.
9. Продуктивностью труда называют:
  - 1) отношение объема продукции к затратам труда;
  - 2) отношение прибыли к затратам труда;
  - 3) отношение прибавочной стоимости к затратам труда;
  - 4) верных вариантов нет.
10. Трудовой процесс может быть разделён на ручной, машинный и машинно-ручной.
  - 1) Верно.
  - 2) Верно, а также на автоматизированный.

- 3) Неверно.
  - 4) верных вариантов нет.
11. Характеристики производственного процесса, воздействующего на сотрудника, называют:
- 1) условиями производства;
  - 2) условиями труда;
  - 3) условиями труда и отдыха;
  - 4) верных вариантов нет.
12. На интенсивность труда не влияет:
- 1) темп труда;
  - 2) степень занятости работника;
  - 3) специализация рабочего места;
  - 4) размеры предметов труда;
13. Хронометраж рабочего времени может быть:
- 1) индивидуальным;
  - 2) групповым;
  - 3) маршрутным;
  - 4) верны все варианты;
14. Наибольшее значение допустимой погрешности производственных нормативов характерно для:
- 1) массового производства;
  - 2) крупносерийного производства;
  - 3) малосерийного производства;
  - 4) единичного производства;
15. К переменным факторам, влияющим на нормативы, не относят:
- 1) факторы-условия;
  - 2) факторы-аргументы;
  - 3) факторы-факты;
  - 4) верных вариантов нет.
16. Подход к определению численности персонала на основе предельной продуктивности факторов производства называют:
- 1) маржиналистским;
  - 2) экспертно-статистическим;
  - 3) аналитически-нормативным;
  - 4) верных вариантов нет.
17. Для оптимизации численности персонала выделяют производственные работы, в которые не входит:
- 1) производство;
  - 2) наладка;
  - 3) уборка;
  - 4) ремонт;
18. Понятия «государство как источник доходов» и «государственная должность как источник доходов» идентичны.
- 1) Верно.
  - 2) Неверно.
  - 3) верны все варианты;
  - 4) верных вариантов нет.
19. Источником личных доходов не является:
- 1) трудовая деятельность;
  - 2) собственность;
  - 3) государство (напр., пенсия);
  - 4) личное подсобное хозяйство;
20. Предпринимательскую деятельность относят к:

- 1) рутинному труду;
  - 2) творческому труду;
  - 3) коммерческому труду;
  - 4) верных вариантов нет.
21. Зарплата наёмного работника не включает:
- 1) тарифную часть;
  - 2) доплаты;
  - 3) компенсации;
  - 4) надбавки;
22. К стадиям жизненного цикла человека относят периоды:
- 1) от рождения до окончания обучения;
  - 2) от начала до окончания трудовой деятельности;
  - 3) после трудовой деятельности;
  - 4) верных вариантов нет.
23. Противоречия в социально-трудовых отношениях:
- 1) не возникают при профессиональной работе менеджеров;
  - 2) возможны, однако их следует выявлять на ранних стадиях и пресекать;
  - 3) неизбежны, а в некоторых случаях – необходимы;
  - 4) верных вариантов нет.
24. Отчуждение проявляется в:
- 1) бессмысленности;
  - 2) беспомощности;
  - 3) бессистемности;
  - 4) верны все варианты;
25. К принципам справедливости не относится принцип:
- 1) равных прав;
  - 2) равных свобод;
  - 3) равных возможностей;
  - 4) достойного существования бедных;
26. Девиантное поведение среди работников организации не может быть обусловлено:
- 1) изменениями в общественной морали;
  - 2) давлением внешних обстоятельств;
  - 3) личными качествами сотрудника;
  - 4) возможностями к злоупотреблению должностью;

### **Вопросы к экзамену**

1. Труд как экономическая категория.
2. Роль государства в управлении занятостью.
3. Сущность трудового процесса.
4. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
5. Сущность, виды и форма занятости.
6. Формирование и использование трудовых ресурсов.
7. Сущность и классификация персонала организации.
8. Психофизиологические основы трудовой деятельности.
9. Понятие и классификация рынков труда.
10. Механизм функционирования рынка труда.
11. Японская модель рынка труда.
12. Американская модель рынка труда.
13. Швейцарская модель рынка труда.

14. Российская модель рынка труда.
15. Разделение и кооперация труда.
16. Экономическая сущность организации труда
17. Трудовые нормы и нормативы.
18. Нормирование труда: понятие, методы.
19. Доходы населения: понятие структура и принципы формирования.
20. Аттестация рабочих мест.
21. Заработная плата: сущность, элементы, функции.
22. Формы и системы заработной платы.
23. Формирование и развитие трудового коллектива.
24. Морально-психологический климат организации.
25. Феномен лидерства.
26. Причины и последствия безработицы в современной России.
27. Социальное партнёрство.
28. Создание и использование системы оценки персонала.
29. Критерии оценки персонала.
30. Методы оценки персонала.

**Критерии оценки знаний студентов на экзамене:**

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

## МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
<b>Оценка по пятибалльной системе</b>	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
<b>Оценка по системе «зачет – незачет»</b>	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

**Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель



А. И. Салова

«25» апреля 2017 г.