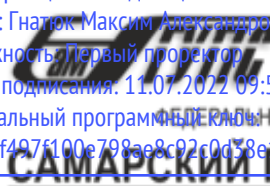


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление человеческими ресурсами»

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: экзамен ДФО – 4 семестр; ЗФО – 3 курс

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр ДФО – 4 семестр; ЗФО – 3 курс)
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Обучающийся знает: положения и теоретические основы экономики и социологии труда.	Задания (№ 1- №10)
	Обучающийся умеет: анализировать и планировать трудовые показатели.	Задания (№11 - № 13)
	Обучающийся владеет: методами анализа и планирования трудовых показателей.	Задания (№ 14- № 19)

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на	Обучающийся знает: положения и теоретические основы экономики и социологии труда.

практике	
<p>1. Стоимостная оценка объема и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, а также налоги - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. потребительский бюджет; 2. потребительская корзина; 3. продовольственная корзина. <p>2. Кем утверждаются методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правительством РФ; 2. Министерством финансов; 3. Правительством субъектов РФ. <p>3. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это..._1. общие;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. совокупные; 3. личные; 4. располагаемые. <p>4. Для расчета планового фонда заработной платы не используется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. объем производства продукции; 2. численность персонала; 3. средняя заработная плата; 4. себестоимость продукции. <p>5. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. обязательные платежи и сборы; 2. питание; 3. содержание иждивенцев; 4. непродовольственные товары и услуги. <p>6. Качество трудовой жизни это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. структура потребления материальных и духовных благ; 2. динамичное увеличение доходов людей; 3. качественный набор предметов потребления; 4. степень эффективной реализации трудового потенциала общества. <p>7. Патернализм, социальное партнерство, дискриминация, конфликт – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. виды социально-трудовых отношений; 2. типы социально-трудовых отношений; 3. уровни социально-трудовых отношений; 4. модели системы социально-трудовых отношений; 5. объекты социально-трудовых отношений. <p>8. К трансфертам относятся (выберите 3 правильных ответа):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. пенсия; 2. заработная плата; 3. доходы от предпринимательской деятельности; 4. пособие; 5. наследство; 6. проценты; 7. стипендия. <p>9. Реализация стимулирующей функции заработной платы предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать условия нормального воспроизводства рабочей силы; 2. определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать, определенный трудовой статус работника; 3. определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать зависимость затрат труда от достигнутых результатов. <p>10. Социально-трудовые отношения, обеспечивающие оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп в рыночном обществе, представляет:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. механизм регулирования рынка труда; 2. механизм управления трудовым потенциалом общества; 3. социальное партнерство. 	

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Обучающийся умеет: анализировать и планировать трудовые показатели.

Аналитические задания

11. Раскройте сущность понятий «Социальная политика государства» и «Социальная политика организации», проведите сравнительный анализ приведенных понятий (В табличной форме), укажите общие методологические направления, а также различия в подходах с учетом разных уровней управления.

12. Продумайте вопросы: почему в российской практике недостаточно используются материально-технические факторы повышения производительности труда? Что препятствует активному использованию организационных факторов? Есть ли связь между уровнем оплаты труда и вниманием уделяемым работодателем к проблемам повышения его производительности.

13. Приведены следующие данные по фирме:

Показатели	2015	2017
Товарная продукция, тыс. руб.	278,8	301,7
Материальные затраты, тыс. руб.	178,8	194,0
Численность работников ППП, чел. в том числе рабочих	522 407	520 400
Отработано рабочими, чел-ч	728 500	720 000
Отработано рабочими, чел-дн	93 407	93 200

Проанализируйте влияние изменения доли материальных затрат в стоимости продукции на показатель производительности труда, исчисленный по товарной продукции.

Оцените влияние на показатель производительности труда, исчисленный по чистой продукции, изменения структуры кадров, целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени, изменения удельной трудоемкости продукции. Приведите анализ в двух вариантах с использованием индексного метода и по условному высвобождению с использованием метода цепных подстановок. Сделайте выводы.

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Обучающийся владеет: методами анализа и планирования трудовых показателей.
---	--

Задача 14

На основании показателей таблицы определите выработку на одного работника. Примените различные методы ее измерения.

Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт
Объем продукции	млн руб.	1570	1800
Среднесписочная численность работников	чел.	230	235

Фонд рабочего времени 1 работника	ч	1940	1940
Трудоемкость производственной программы	чел.-ч	446 200	511 364
Количество изделий	шт.	700	803

Задача 15

Определите прирост производительности труда (%), если высвобождение численности в результате осуществления плана мероприятий по изделию А составляет 15 чел., по изделию Б – 35 чел., по изделию В – 58 чел. Численность работающих по плану 10368 чел.

Задача 16

Определите, на сколько процентов должна повыситься производительность труда в результате улучшения использования рабочего времени, если в октябре средняя продолжительность действительного фонда времени работы одного рабочего составляла 166 ч, а в ноябре запланировано увеличить его на 7 ч.

Задача 17

На участке планируется выпуск изделий в количестве 52000 шт. Часовая норма выработки одного рабочего – 2 шт. Годовой действительный фонд времени работы рабочего – 1860 ч, коэффициент выполнения норм времени – 1,1. Технически неизбежный брак – 1 %. Определите плановую явочную и списочную численность производственных рабочих.

Задача 18

Списочная численность рабочих предприятия составляет 205 чел. Календарный фонд рабочего времени в плановом году составляет 365 дн., количество выходных дней – 52, суббот – 51, праздничных дней, не совпадающих с выходными – 7. Средняя продолжительность очередных и дополнительных отпусков в расчете на одного рабочего составляет в условиях пятидневной недели 22 дн., средняя продолжительность отпусков по учебе – 2 дн., невыходы в связи с выполнением государственных обязанностей – 0,2 дн., по болезни – 5,8 дн., из-за нарушения трудовой дисциплины – 8,2 дн., в связи с беременностью и родами – 3,2 дн.

Определите:

- 1) номинальный и действительный фонд рабочего времени в днях;
- 2) коэффициент использования рабочего времени;
- 3) явочную численность рабочих.

Задача 19

На начало отчетного периода население области составляло 500 тысяч человек, а на конец отчетного периода – 480 тысяч человек. Определить естественный прирост населения и коэффициент естественного прироста населения области, если известно, что коэффициент интенсивности миграции по выбытию населения из области за год составил 7 %, а коэффициент интенсивности миграции по прибытию – 10 %

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Формирование трудовых ресурсов. Характеристика трудовых ресурсов по крупным возрастным группам. Факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.
2. Основные элементы структуры социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
3. Качество трудовой жизни: сущность, показатели измерения. Уровень жизни.
4. Прожиточный минимум как критерий анализа проблем уровня доходов, благосостояния и образа жизни. Механизм определения прожиточного минимума. Потребительская корзина.
5. Трудовой коллектив, понятие, его роль и группы трудовых коллективов.
6. Сущность социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений.
7. Субъекты социальной защиты населения, организационная структура системы социальной защиты населения. Институты и механизмы социальной защиты, социальное страхование и социальная помощь населению.
8. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления.
9. Сущность понятия трудовой потенциал общества и трудовой потенциал работника. Особенности процесса преобразования трудовых ресурсов в рабочую силу.
10. Методика планирования производительности труда по факторам.
11. Производительность труда. Показатели и методы расчета производительности труда.
12. Факторы и резервы роста производительности труда.
13. Структура фонда оплаты труда в организации.
14. Трудоемкость. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда.
15. Сущность заработной платы и ее формирование. Функции, элементы и принципы организации заработной платы.

16. Тарифная система оплаты труда. Сущность и элементы тарифной системы.
17. Планирование рабочего времени на предприятии. Баланс рабочего времени.
18. Формы заработной платы.
19. Расчет численности рабочих (по трудоемкости, по нормам выработки, по рабочим местам).
20. Методы формирования и анализа фонда заработной платы.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.