Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2026 15:24:06
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

*(наименование дисциплины(модуля)*

38.03.03 Управление персоналом

Направление подготовки / специальность

Управление человеческими ресурсами

Направленность (профиль)/специализация

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:
очная форма обучения – экзамен, курсовая работа - 5 семестр
очно-заочная форма обучения – экзамен, курсовая работа - 7 семестр

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код и наименование компетенции | Код индикатора достижения компетенции |
|---|---|
| ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач |
| | ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач |
| ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат | ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда |

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

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Оценочные материалы |
|---|---|---|
| ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач | Обучающийся знает: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. | Задания (№ 1- № 11) |
| | Обучающийся умеет: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала. | Задания (№ 31- № 33) |
| | Обучающийся владеет: методами и приемами анализа социально-трудовых показателей и процессов. | Задания (№ 4- №) |
| ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач | Обучающийся знает: методологические принципы управления трудом в обществе. | Задания (№34 - № 35) |
| | Обучающийся умеет: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. | Задания (№ 36- № 37) |
| | Обучающийся владеет: навыками целостного подхода к анализу проблем | Задания (№38 - 39) |

| | | |
|---|---|---|
| | организации в сфере экономики и социологии труда | |
| ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда | Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. | Задания (№21 - № 30) |
| | Обучающийся умеет: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты. | Задания (№40) |
| | Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность. | Задания (№41 - № 42) |

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:
1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

## 2. Типовые[1] 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 индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| **ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач** | **Обучающийся знает:** социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. |

**1. Стоимостная оценка объема и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, а также налоги - это**:
1. потребительский бюджет;
2. потребительская корзина;
3. продовольственная корзина.

2. **Кем утверждаются методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп:**
1. Правительством РФ;
2. Министерством финансов;
3. Правительством субъектов РФ.

3**. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...**_1. общие;
1. совокупные;
2. личные;
3. располагаемые.

4. **Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...**
1. обязательные платежи и сборы;

1

2. питание;
3. содержание иждивенцев;
4. непродовольственные товары и услуги.

5**. Качество трудовой жизни это**

1. структура потребления материальных и духовных благ;
2. динамичное увеличение доходов людей;
3. качественный набор предметов потребления;
4. степень эффективной реализации трудового потенциала общества.

6. **Патернализм, социальное партнерство, дискриминация, конфликт – это:**

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.

7. **К трансфертам относятся (выберите 3 правильных ответа):**

1. пенсия;
2. заработная плата;
3. доходы от предпринимательской деятельности;
4. пособие;
5. наследство;
6.проценты;
7. стипендия.

8. **Социально-трудовые отношения, обеспечивающие оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп в рыночном обществе, представляет:**

1. механизм регулирования рынка труда;
2. механизм управления трудовым потенциалом общества;
3. социальное партнерство.

9. **Значительная регламентация социально-трудовых отношений со стороны государства проявляется при:**

1. солидарности;
2. патернализме;
3. субсидиарности.

10. **Социально-трудовые отношения, обеспечивающие оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп в рыночном обществе, представляет:**

1. механизм регулирования рынка труда;
2. механизм управления трудовым потенциалом общества;
3. социальное партнерство.

| | |
|---|---|
| **ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач** | **Обучающийся знает:** методологические принципы управления трудом в обществе. |

**11. Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. Какая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна:**

1. повременная оплата труда;
2. сдельная оплата труда;
3. процент от прибыли;
4. процент от суммы реализованного товара;
5. сдельно-прогрессивная оплата труда.

12. **К социально-психологическим методам управления процессами труда относятся:**
1. должностные оклады;
2. штатное расписание;
3. социальный и профессиональный рост работника;
4. приказы, распоряжения.

13. **Совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций соответствующей сложности, – это:**
1. профессия;
2. специальность;
3. квалификация.

**14. Основная цель премирования:**
1. экономия средств на оплату труда;
2. увеличение гибкой части заработной платы;
3. повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала;
4. закрепление работников в организации.

**15. Виды премиальных систем, которые могут использоваться в организации, определяется**:
1. Трудовым кодексом РФ;
2. отраслевыми положениями;
3. работодателем;
4. условиями коллективного договора;
5. Правительством РФ.

**16. Мотивация трудового поведения означает:**
1. удовлетворение интересов человека в труде;
2. проявление внутренней структуры личности;
3. удовлетворение потребностей;
***4.*** все вышеперечисленное верно.

**17. Социальная функция труда, отражающая содействие усвоению индивидами образцов трудового поведения, норм и ценностей, необходимых для успешного участия в общественной жизни в процессе трудовой деятельности, называется:**
1. социализирующая;
2. социально-контролирующая;
3. социально-развивающая;
4. стратификационная;
5. социально-трансформационная.

**18. 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:**
1. солидарность;
2. патернализм;
3. субсидиарность;

4. дискриминация;
5. партнерство.

**19. Каково содержание понятия «трудовой потенциал работника»?**
1. это занятые в национальной экономике работники;
2. это люди, создающие и потребляющие материальные блага;
3. это количество труда, которым располагает общество;
4. это качество труда, которым располагает общество;
5. это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда.

**20. К каким факторам сплочения относятся психологический климат в коллективе и стиль руководства?**
1. к социально-психологическим;
2. к общественно-организационным;
3. к экономическим;
4. к организационно-техническим;
5. к универсальным.

| | |
|---|---|
| **ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда** | **Обучающийся знает:** основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. |

21. К какому виду оплаты относится оплата выполнения государственных и общественных обязанностей:
1. дополнительной оплате;
2. основной оплате;
3. сдельной;
4. повременной;
5. бестарифной.

22. **Формы и системы оплаты позволяют установить:**
1. размер оплаты труда единицу рабочего времени;
2. затраты времени за единицу объема работ;
3. взаимосвязь между затратами труда и размером вознаграждения.

23. **Реализация стимулирующей функции заработной платы предполагает:**
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.

24. **Индивидуальный заработок рабочего в условиях косвенно-сдельной системы оплаты труда рассчитывается** (2 варианта ответа):
1. умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм

выработки обслуживаемых рабочих-сдельщиков;
2. умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих-сдельщиков;
3. умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на фактически отработанное время
4. по прямой тарифной ставке рабочего-сдельщика

25. **Для гибких систем оплаты труда следующий признак не характерен:**
1. основой ее формирования является отказ от гарантированных размеров заработной платы;
2. основой ее формирования является картотека работ, с учетом их сложности и значимости для данного предприятия;
3. основой ее формирования является снижение удельного веса доплат, надбавок, премий в общей величине заработка.

26. **Коэффициент трудового участия в бестарифной системе оценивает** (исключить лишнее):
1. стаж работы;
2. квалификацию;
3. результаты труда работника;
4. степень решения задач, стоящих перед работником.

27. **Гибкая бестарифная система предполагает:**
1. отказ от гарантированных тарифных ставок;
2. преодоление уравнительности в оплате труда;
3. увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом;
4. все ответы верны;
5. все ответы не верны.

**28 Организация заработной платы строится, на основе трех взаимосвязанных элементов** (исключите лишнее):
1. трудоемкости технологических операций, узлов, изделий;
2. тарифной системы;
3. технического уровня производства;
4. нормирования труда;
5. платежеспособного спроса на продукцию;
6. форм и систем заработной платы.

29. **Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:**
1. необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
2. возможности точного измерения количества произведенной продукции;
3. высоких требованиях к качеству работ.

30. **К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:**
1. работу во вредных производственных условиях;
2. высокое качество труда;
3. совмещение профессий;
4. особые достижения в труде.

11. **Фонд основной ЗП состоит из:**
1. суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим, работающих по сдельной ОТ;
2. ЗП рабочих, работающих по повременной ОТ, исчисляемой по тарифным ставкам;

3. должностных окладов руководителей, специалистов, служащих;
4. правильные ответы – 1, 2, 3.

### 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| **ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач** | **Обучающийся умеет:** выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала. |

**Аналитическое задание 31**

Современный научно-технический прогресс в ближайшие десятилетия обусловит ускоряющийся с каждым годом переход от механизации я автоматизации технологических процессов к их роботизации.

Проанализируйте, какое влияние новая тенденция окажет на рост производительности труда в обществе и развитие социально-трудовых отношений.

**Аналитическое задание 32**

В настоящее время предприятия уделяют большое внимание техническому переоснащению в целях роста производительности труда. Одновременно в последние годы многие организации стали использовать в своей практике метод аутсорсинга.

Оказывает ли применение аутсорсинга влияние на уровень производительности труда в организации? Обоснуйте свой ответ.

**Ситуационное задание 33**

На участке, которым руководит мастер, изготавливаются различные детали различных размеров. Количество деталей отдельных типов меняется. Оплата труда производится по индивидуальной аккордной системе заработной платы. Низкая пропускная способность участка ставит перед мастером много сложных проблем. После обязательного изучения организации труда руководство цеха предприняло ряд мер, создающих более благоприятные условия для производственного процесса с целью повышения пропускной способности участка. Но условием этого является коллективная сдельная оплата труда. Выяснилось, что после этого высвобождаются некоторые рабочие. Как вы будете разрешать проблемы, вызванные этой перестройкой?

1. Вы собираете сотрудников и обсуждаете с ними вопрос о поиске путей выполнения плана. Вы со знанием дела обосновываете перестройку и подробно излагаете последствия, которые она может иметь для отдельных работников.
2. Вы вызываете к себе отдельных сотрудников, а именно — тех, от которых вы ожидаете положительной реакции, и обсуждаете с ними проведение изменений. Вы надеетесь, что они повлияют на своих коллег в желаемом для вас направлении, и вы, таким образом, избежите трудностей.
3. Вы не торопясь размышляете о том, как лучше всего организовать перестройку с учетом технического и человеческого фактора. Вы разрабатываете точный план. Этот план вы обсуждаете с сотрудниками, которые, как вы ожидаете, вместе все продумают и проявят чувство ответственности.

| | |
|---|---|
| **ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении** | **Обучающийся владеет:** методами и приемами анализа социально-трудовых показателей и процессов. |

| | |
|---|---|
| **профессиональных задач** | |

**Задача 34**

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 35**

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 %

| | |
|---|---|
| **ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач** | **Обучающийся умеет:** применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. |

**Ситуационное задание 36**

Увеличилась текучесть сотрудников из финансового отдела фирмы, стали уходить лучшие специалисты. До этого руководитель делал попытку повысить на 25 % оклады четырем лучшим работникам, но не получил одобрения службы управления персоналом, отвечающей за штатное расписание. Начальник этой службы доказывал, что оплата является достаточной, и в подтверждение ссылался на информацию об оплате труда данной категории работников, которая ежегодно публикуются профессиональной ассоциацией. Оплата корректировалась в соответствии с данной информацией. Но уход из финансового отдела сотрудников показывает, что данный подход не принимал во внимание реальных условий. Служба управления персоналом провела опрос сотрудников финансового отдела. Сотрудники отдела прямо не жаловался на оклады. Они указали, что профессиональная деятельность в фирме не в полной мере удовлетворяет их ожиданиям. Фирма снизила свою конкурентоспособность, утратила качества лидера, и задачи, решаемые финансовым отделом, стали более рутинными. Руководитель службы управления персоналом, вооружившись этими данными, предложил президенту заменить вице-президента по финансам, который настаивал на своих требованиях, нарушающих, по мнению кадровика, всю систему оплаты. Он отмечал, что ценит виде-президента по финансам как человека, но организация сильна и сможет пережить потерю нескольких талантливых руководителей. На это президент отвечал, что, если организация не теряет талантливых людей, она еще сильнее.

К какому решению должны прийти президент фирмы и руководитель кадров, чтобы сохранить лучших работников? Какие негативные последствия и экономические потери понесет организация, если эти работники уйдут в другую организацию?

**Аналитическое задание 37**

Перечисленные ниже методы удовлетворения потребностей распределите по трем группам: социальные потребности, потребности в уважении и потребности в самовыражении:

1. предлагать сотрудникам содержательные задачи;
2. давать работу, которая позволила бы работникам взаимодействовать;
3. создавать при выполнении работы единство команды;
4. обеспечить сотрудникам положительную обратную связь с результатами работы;
5. высоко оценивать и поощрять достигнутые сотрудниками результаты;
6. обеспечивать возможности для обучения и развития, с целью повышения их потенциала;
7. привлекать сотрудников к определению целей и принятию решений;
8. поощрять и развивать у сотрудников творческие способности;
9. делегировать дополнительные права и полномочия;
10. проводить систематически рабочие совещания;
11. давать сотрудникам сложную и важную работу;
12. не разрушайте неформальные группы, если они не противоречат интересам организации;
13. создавать условия для развития социально-трудовых отношений;
14. продвигать сотрудников по карьерной лестнице;
15. обеспечивать обучение персонала для повышения уровня их компетентности.

Какие из методов не вошли ни в одну из этих групп?

| | |
|---|---|
| **ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач** | **Обучающийся владеет:** навыками целостного подхода к анализу проблем организации в сфере экономики и социологии труда |

**Задача 38**

Руководством предприятия было принято решение: в целях повышения конкурентоспособности ускорить срок внедрения передовых методов труда. для этого была поставлена задача обобщить опыт передовых рабочих, активизировать работу наставников для того, чтобы к 1 июля всем рабочим овладеть передовыми навыками труда. Исходная численность рабочих на участке -130 чел. Среднее время на изготовление одного изделия по участку 25 мин, затраты времени на такое же изделие у более опытных рабочих - 19 мин, объем работы на год -210 000 изделий.

Предложите дополнительные способы внедрения передового опыта. Определите экономию времени, повышение производительности труда и условное высвобождение численности рабочих при внедрении передовых методов труда. Какие методы повышения производительности труда в ближайшие десятилетия, на ваш взгляд, будут наиболее перспективными?

**Задача 39**

На предприятии по производству мебели применяется тарифная сетка для оплаты труда рабочих. Среднемесячная заработная плата у рабочих, выполняющих наиболее простые работы, составляет 35 тыс. руб., у выполняющих наиболее сложные — 90 тыс. руб.

Рассчитайте диапазон используемой тарифной сетки. Сделайте выводы относительно материальной заинтересованности при квалификационном продвижении работников.

| | |
|---|---|
| **ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда** | **Обучающийся умеет:** на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты. |

**Ситуационное задание 40**

Служащий химического предприятия среднего размера получает «оплату по результатам» и два раза в год бонус (премию). Бонус выплачивается из прибыли фирмы, договоренность действительна на несколько лет. Бонус не меняется в зависимости от текущих результатов, но если положение фирмы на рынке ухудшится, то бонусы будут сокращены. «Оплата по результатам» предполагает оценку работы конкретного сотрудника. Два раза в год, служащий вместе с руководителем определяет цели и показатели его работы на определенный период. После окончания этого периода происходит оценка руководителем сотрудника. Каждые шесть месяцев служащий проходит аттестацию по определенным пунктам.

Аттестация нужна прежде всего для установления размера «оплаты по результатам». Служащий не удовлетворен системой оплаты и при случае готов сменить место работы.

Проанализируйте действующую систему оплаты, ее достоинства и недостатки и сформулируйте свои предложения по ее совершенствованию. Что необходимо пересмотреть в системе оплаты труда работника фирмы, чтобы усилить мотивацию и изменить решение служащего о смене работы?

| | |
|---|---|
| **ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда** | **Обучающийся владеет:** современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность. |

**Задача 41**

Рабочий-повременщик пятого разряда отработал в течение месяца 160 ч при запланированных 168. Невыход на работу был оформлен официально без сохранения заработной платы. Часовая тарифная ставка пятого разряда 223 руб. Рабочему выплачивается премия по условиям премирования в размере 20 % его фактически отработанного повременного заработка.

Определите основную заработную плату рабочего-повременщика за отработанное время при повременно-премиальной системе оплаты труда.

**Задача 42**

Определите сумму заработка бригады сдельщиков, если средняя часовая тарифная ставка составляет 134,5 руб. Отработано 920 чел.-ч, процент выполнения месячного задания — 115 %. Премия начислена в размере 25 % за выполнение задания и 1,2 % за каждый процент перевыполнения.

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.

### 2.4. Перечень тем курсовых работ

1. Механизмы сотрудничества социальных партнеров в период экономического кризиса.
2. Экономический аспект компенсационной политики.
3. Корпоративные системы мотивации труда.
4. Формирование модели цифровых компетенций.
5. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческом капитале.
6. Изменение качества трудовой жизни населения под влиянием национальных проектов.
7. Совершенствование системы оплаты труда в организациях на основе грейдинга.
8. Исследование факторов, влияющих на уровень трудового потенциала предприятия, и разработка стратегии его развития.
9. Особенности рынка труда в высоко - технологических отраслях.
10. Национальная программа роста производительности труда в России.
11. Оценка сложности труда в системе механизма оптимизации дифференциации и структуры заработной платы.
12. Влияние инвестиций в персонале на эффективность кадровой политики в российских предприятиях.
13. Сравнительный анализ систем оплаты труда в различных отраслях экономики.
14. Анализ взаимосвязи между уровнем образования и заработной платой.
15. Исследование факторов, влияющих на уровень заработной платы в разных регионах страны.
16. Исследование взаимосвязи между системой оплаты труда и уровнем профессионализма работников.
17. Социально-экономическая революция концепции корпоративной социальной ответственности в трудовой сфере.
18. Эффективность региональной политики и социального партнерства в обеспечении занятости.
19. Сравнительный анализ правового регулирования режима рабочего времени в государствах Содружества Независимых Государств.
20. Теория и практика оценки персонала современной компании.
21. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений.
22. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации.

## 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 объёма заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы –75–60 % от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

### Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

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

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

**«Удовлетворительно»** – 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»** – 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.

### Критерии формирования оценок по написанию и защите курсовой работы

**«Отлично»** – получают студенты, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсового проекта, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

**«Хорошо»** – получают студенты, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой

курсового проекта. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся студент допустил не более двух ошибок.

**«Удовлетворительно»** – получают студенты, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся студент допустил более трёх ошибок.

**«Неудовлетворительно»** – ставится за курсовую работу, если число ошибок и недочетов превысило требования к получению оценки «удовлетворительно».