

<p>Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48 Уникальный программный ключ 04c19ed8bfb98f5b6cb77a486b9a8788b8522525</p>	 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>	<p>стр. 1</p>
	<p>Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика труда» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
 по дисциплине
 Экономика труда**

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) **«Управление персоналом в
 организации»**

Присваиваемая квалификация **БАКАЛАВР**

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Челябинск, 2025



Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Экономика труда

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 3 семестр, для очно-заочной формы обучения-3 семестр (контрольная работа)

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ПК-6:	Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	ПК-6.1 основные показатели по труду, методы нормирования труда и анализа организации труда. ПК-6.2 анализировать и оценивать показатели по труду, состояние организации и нормирования труда. ПК-6.3 иметь навык расчета основных экономических показателей по труду	Знать: основные показатели по труду, методы нормирования труда и анализа организации труда. Уметь: анализировать и оценивать показатели по труду, состояние организации и нормирования труда. Владеть: навыки расчета основных экономических показателей по труду

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
-------	--	------------------------------	--	--



1.	ПК-6: Знать: основные показатели по труду, методы нормирования труда и анализа организации труда. Уметь: анализировать и оценивать показатели по труду, состояние организации и нормирования труда. Владеть: навыки расчета основных экономических показателей по труду	Труд и рабочая сила человека	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56 Практическое задание № 1
2.		Система трудовых отношений предприятия, социально-трудовых отношений региона. Трудовой потенциал.	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56 Практическое задание № 1
3.		Система стимулирования труда персонала предприятия (Система «РОСТ»)	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56 Практическое задание № 4,5
4.		Творческий труд как основа инновационной активности персонала предприятия	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56
5.		Ответственность работников как экономическое отношение	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56
6.		Организация труда на предприятии	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56 Практическое задание №2
7.		Организация оплаты труда на предприятии	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56 Практическое



				задание № 3
8.		Рынок труда	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56
9.		Перспективы развития трудовых отношений на российских предприятиях	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1-44 Задания теста № 1-56

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

Выберите правильный ответ:

1. Отметьте критерии, по которым деятельность человека с экономической точки зрения называется трудом:

- а) целенаправленность деятельности;
- б) связь с созиданием благ;
- в) деятельность, приносящая доход;
- г) общественная полезность деятельности;
- д) все перечисленное.

2. Что такое средства труда?

- а) вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;
- б) вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;
- в) итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника;
- г) способы и приемы, применяемые для определения степени достижения результатов труда.

3. Что такое предметы труда?

- а) вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;
- б) вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;
- в) итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника;



- г) способы и приемы, применяемые для определения степени достижения результатов труда.
- 4. Что из нижеперечисленного представляет собой классификацию видов труда по средствам и способам труда?**
- а) научный, инженерный, управленческий, инновационный;
 - б) физический и умственный;
 - в) ручной, механизированный, автоматизированный, автоматизированный;
 - г) стационарный и передвижной;
 - д) легкий, средней тяжести, тяжелый.
- 5. Что из нижеперечисленного представляет собой классификацию видов труда по условиям труда?**
- а) научный, инженерный, управленческий, инновационный;
 - б) физический и умственный;
 - в) ручной, механизированный, автоматизированный, автоматизированный;
 - г) стационарный и передвижной;
 - д) легкий, средней тяжести, тяжелый.
- 6. Какими общемировыми тенденциями характеризуется ситуация в сфере труда?**
- а) рост доли структурной безработицы;
 - б) изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации;
 - в) растущее расхождение между ценой и стоимостью рабочей силы;
 - г) развитие гибких форм организации труда;
 - д) преимущественное положение работодателей на рынке труда.
- 7. Выберите тенденции в сфере труда, характерные только для России.**
- а) рост доли структурной безработицы;
 - б) изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации;
 - в) растущее расхождение между ценой и стоимостью рабочей силы;
 - г) развитие гибких форм организации труда;
 - д) преимущественное положение работодателей на рынке труда.
- 8. Что такое содержание труда?**
- а) качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда;
 - б) совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения.
- 9. Что такое характер труда?**
- а) качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда;
 - б) совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения.
- 10. Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в экономике страны - это:**
- а) рабочая сила;
 - б) экономически активное население;
 - в) экономически неактивное население;



- г) трудовые ресурсы;
д) трудовой потенциал.
- 11. Часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг - это:**
- а) трудовые ресурсы;
б) экономически активное население;
в) экономически неактивное население;
г) трудовой потенциал
д) человеческий капитал.
- 12. Что такое рабочая сила?**
- а) часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг;
б) трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги;
в) совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможности и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда;
г) совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает человек, и которые используются им для производства жизненных благ.
- 13. Какой тип воспроизводства трудовых ресурсов характерен в настоящее время для России?**
- а) суженное воспроизводство;
б) расширенное воспроизводство;
в) простое воспроизводство;
- 14. В состав экономически активного населения включают:**
- а) только занятое население;
б) население в трудоспособном возрасте;
в) занятых и безработных;
г) занятых, безработных, учащихся и студентов, лиц, занятых ведением домохозяйства.
- 15. Какие фазы включает в себя процесс воспроизводства трудовых ресурсов:**
- а) формирование;
б) использование;
в) распределение;
г) развития;
д) стагнации.
- 16. Какие из нижеперечисленных признаков характеризуют структуру трудовых ресурсов?**
- а) пол;
б) возраст;
в) образование;
г) религия;
д) социальная группа;
е) язык;
ж) занятость по сферам.



17. Какие группы населения входят в состав экономически неактивного населения?

- а) учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
- б) лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода;
- в) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;
- г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- д) лица, занимающиеся поиском работы;
- е) лица, выполняющие оплачиваемую работу по найму.

18. Трудовой потенциал общества – это:

- а) совокупность трудовых потенциалов людей разных поколений, проживающих на территории данной страны;
- б) совокупная характеристика возможностей персонала предприятия, которые могут быть использованы для достижения целей предприятия на определенном этапе развития;
- в) совокупная способность физических и умственных свойств людей достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности

19. Какие из нижеперечисленных показателей характеризуют качественную сторону трудового потенциала организации?

- а) психологические характеристики персонала;
- б) адаптационные возможности персонала;
- в) квалификационный потенциал;
- ж) состав и структура персонала;
- з) потенциальный фонд рабочего времени;
- и) численность персонала.

20. Способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п – это:

- а) образовательно - квалификационный потенциал;
- б) психофизиологический потенциал;
- в) социально-личностный потенциал.

21. Объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определённого содержания и сложности – это:

- а) образовательно - квалификационный потенциал;
- б) психофизиологический потенциал;
- в) социально-личностный потенциал.

22. Выберите верное утверждение:

- а) трудовой потенциал организации отличен от суммы индивидуальных трудовых потенциалов работников;
- б) трудовой потенциал организации равен сумме индивидуальных трудовых потенциалов работников.

23. Разделение населения на экономически активное и экономически неактивное позволяет:

- а) прогнозировать структуру и динамику рынка труда;
- б) рационально размещать производство;



в) развивать малый бизнес.

24. Занятое население – это:

- а) численность трудовых ресурсов;
- б) вовлеченная в общественное производство часть экономически активного населения;
- в) трудоспособное население;
- г) трудоспособное население за вычетом неработающих инвалидов, студентов дневных отделений;
- д) трудящееся население в трудоспособном возрасте.

25. В организациях РФ преобладает:

а) рыночное стимулирование;

б) нерыночное стимулирование.

26. Нерыночное стимулирование – это:

а) ФОТ организации является суммой индивидуальных зарплат;

б) ФОТ организации является производным от результатов работы организации;

в) ФОТ организации формируется в зависимости от объемов реализации продукции (выручки).

27. ФОТ организации ежемесячно формируется, как правило,:

а) пропорционально динамике реализации продукции;

б) пропорционально динамике производительности труда;

в) как сумма зарплат «сдельщиков», «повременщиков» и «окладников».

28. Какие экономические противоречия возникают в организациях:

а) между динамикой объема выручки и динамикой ФОТ;

б) между начисленным ФОТ и объемом выручки;

в) между социально-профессиональными группами работников;

г) внутри социально-профессиональных групп между работниками.

29. Противоречия между динамикой объема выручки и динамикой ФОТ возникают, если:

а) темпы роста объема выручки опережают темпы роста объема ФОТ;

б) темпы роста объема ФОТ опережают темпы роста объема выручки;

в) темпы роста объема выручки и объема ФОТ совпадают.

30. Противоречие между начисленным ФОТ и объемом выручки возникают, если:

а) объем выручки значительно превышает объем ФОТ;

б) объем ФОТ превышает объем выручки;

в) объем ФОТ равен объему выручки.

31. Экономические противоречия между различными социально-профессиональными группами возникают, если:

а) существует значительная дифференциация между их зарплатами;

б) условия оплаты их труда примерно одинаковы;

в) существуют разные условия оплаты их труда.

32. Экономические противоречия между работниками обусловлены:

а) различными окладами и тарифами;

б) уравнительным распределением премий;

в) «выводилкой» заработных плат;

г) различным количеством и качеством их труда.



33. Связь рыночной цены труда с заработной платой работников в организациях.

- а) имеется, как правило;
- б) отсутствует, как правило.**
- в) присутствует в определенных случаях.

34. Производительность труда в РФ ниже, чем должна быть потому, что:

- а) работодатель «делает вид, что платит», а работники «делают вид, что работают»;
- б) нет связи оплаты труда с его результатами.**

35. В условиях существующей политики заработной платы заинтересованы в росте объемов производства продукции:

- а) руководители;
- б) специалисты и служащие;
- в) рабочие-сдельщики;**
- г) рабочие-повременщики.

36. Когда падают объемы производства продукции, товаров, услуг, то падает зарплата:

- а) рабочих-повременщиков;
- б) рабочих-сдельщиков;**
- в) руководителей;
- г) специалистов и служащих.

37. В существующих условиях оплаты труда защищены от инфляции:

- а) руководители;
- б) специалисты и служащие;
- в) рабочие;
- г) никто не защищен.**

38. Как правило, в существующих системах оплаты труда оценивается труд:

- а) рабочих-повременщиков;
- б) рабочих-сдельщиков;
- в) специалистов;
- г) служащих;
- д) ничей труд не оценивается.**

39. Заработная плата «повременщиков» и «окладников» начисляется, как правило:

- а) по количеству и качеству труда;
- б) по результатам труда;
- в) по трудовому потенциалу;
- г) по отработанному времени.**

40. Как формируется ФОТ структурных подразделений, где работают «повременщики» и «окладники»:

- а) по количеству и качеству коллективного труда;
- б) по конечным результатам работы;
- в) как сумма индивидуальных зарплат.**

41. Может ли руководитель структурного подразделения:

- а) повысить премию подчиненному работнику выше установленного предела премии;
- б) понизить премию подчиненному работнику ниже установленного предела премии;
- в) не может ни понизить, ни повысить выше и ниже установленного предела.**



42. Действующая система премирования является:

- а) преимущественно наказательной;
- б) преимущественно поощрительной.

43. Защищает ли существующая система оплаты труда работников от инфляции:

- а) да;
- б) нет;
- в) не всегда.

44. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:

- а) воспроизводственная;
- б) стимулирующая;
- в) измерительная;
- г) распределительная;
- д) регулирующая.

45. В чем заключается сущность системы «плавающих окладов»?

- а) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;
- б) размер оклада устанавливает руководитель подразделения по своему усмотрению;
- в) размер оклада зависит от должности работника;
- г) размер оклада изменяется в зависимости от конкретного результата деятельности работника;
- д) оклад корректируется в соответствии с темпами инфляции.

46. Какая из нижеперечисленных систем относится к коллективным формам оплаты труда по конечному результату?

- а) система платы за знания и компетенции;
- б) участие в прибыли;
- в) система стимулирования продаж;
- г) тарифная система;

47. Организация оплаты труда – это:

- а) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;
- б) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
- в) определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;
- г) выдача заработной платы работникам;
- д) расчет заработной платы работникам.

48. Что из нижеперечисленного относится к условиям применения повременной формы оплаты труда?

- а) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
- б) наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
- в) ведение строгого учета отработанного времени;
- г) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда и ведение строгого учета отработанного времени;
- д) верно все перечисленное.

49. Система оплаты труда – это:

- а) способ расчета заработной платы конкретному работнику;



- б) вариант взаимосвязи между результатом труда работника и уровнем его оплаты;
- в) метод начисления и выдачи заработной платы работнику;
- г) способ формирования заработной платы работника на основе тарифной системы;
- д) способ формирования заработной платы работника на основе бестарифной системы.

50. Укажите этапы организации оплаты труда на предприятии?

- а) нормирование труда;
- б) выбор способа формирования основной заработной платы;
- в) выбор размеров тарифных ставок;
- г) оплата за результативность труда;
- д) проектирование социальной части заработной платы;
- е) определение размера премии.

51. При какой системе заработка работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным?

- а) сдельно - премиальная;
- б) сдельно-прогрессивная;
- в) косвенная сдельная;
- г) аккордная;
- д) прямая сдельная.

52. Что из нижеперечисленного является элементом тарифной системы?

- а) тарифная ставка;
- б) схемы должностных окладов руководителей и специалистов;
- в) диапазон тарифной сетки;
- г) тарифная ставка и схемы должностных окладов руководителей и специалистов;
- д) верно все перечисленное.

53. Тарифный коэффициент показывает:

- а) на сколько процентов увеличивается тарифная ставка работника при переходе от разряда к разряду;
- б) во сколько раз дороже оценивается труд каждого последующего разряда по сравнению с первым;
- в) на сколько единиц увеличивается величина тарифной ставки при переходе от одного разряда к другому;
- г) разницу между уровнем оплаты работы относящейся к первому разряду и работы, относящейся к последнему разряду;
- д) на сколько процентов увеличивается тарифная ставка работника при переходе от разряда к разряду и разницу между уровнем оплаты работы относящейся к первому разряду и работы, относящейся к последнему разряду.

54. В чем заключается роль доплат в тарифной системе?

- а) они призваны компенсировать дополнительные затраты труда работника;
- б) они призваны стимулировать дополнительные затраты труда работника;
- в) способствуют росту качества труда;
- г) стимулируют работников трудиться сверхурочно;
- д) они призваны стимулировать дополнительные затраты труда работника и способствуют росту качества труда.

55. Что такое премия?

- а) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;



- б) дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;
- в) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;
- г) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации;
- д) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда и выплачиваемое только высококвалифицированным работникам.

56. Механизм дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации, сложности, условий труда, отраслевых особенностей - это:

- а) тарифная ставка;
- б) тарифная система;
- в) тарифный коэффициент;
- г) договорное регулирование заработной платы;
- д) государственное регулирование заработной платы.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Труд как социально-экономическая категория.
2. Виды труда.
3. Функции труда в обществе.
4. Современные тенденции в сфере труда.
5. Содержание и характер труда.
6. Структура формирования трудовых ресурсов.
7. Понятие и этапы воспроизводства трудовых ресурсов.
8. Экономически активное и экономически неактивное население.
9. Сущность, показатели, структура трудового потенциала общества.
10. Сущность, показатели, структура трудового потенциала организации.
11. Сущность, показатели, структура трудового потенциала человека.
12. Сущность, понятие, субъекты и типы социально-трудовых отношений.
13. Особенности социально-трудовых отношений в России.
14. Структура и виды трудовых отношений предприятия.
15. Производительное и непроизводительное потребление рабочей силы работников.
16. Напряженность рабочей силы работника.
17. Условия труда.
18. Влияние научно-технического прогресса на количество труда работников.
19. Структура и содержание системы трудовых отношений предприятия.
20. Система понятий труда.
21. Взаимосвязь и различия системы мотивов труда персонала и системы стимулов труда предприятия.
22. Значение и сущность организации труда, ее цели, задачи, элементы.
23. Разделение и кооперация труда.
24. Организация и аттестация рабочих мест.
25. Режим труда и отдыха.
26. Условия труда.
27. Охрана и безопасность труда.
28. Сущность нормирования труда.



29. Значение нормирования труда в деятельности предприятия.
30. Виды норм труда.
31. Классификация затрат рабочего времени.
32. Методы изучения затрат рабочего времени.
33. Рационализация трудовых процессов.
34. Сущность и элементы организации оплаты труда на предприятии.
35. Тарифная система и ее элементы.
36. Кризис тарифно-окладной системы оплаты труда.
37. Формы и системы оплаты труда.
38. Современные системы оплаты и стимулирования труда работников. Система «РОСТ»
39. Ответственность работников и работодателей.
40. Творческий труд основа инновационной экономики.
41. Оппортунизм работников и работодателей на российских предприятиях.
42. Рынок труда и его модели.
43. Занятость населения и безработица.
44. Государственная политика занятости населения.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий.

№	Формулировка задачи
1	Задания по проверке умений по вопросу определить критерий оценки труда организации, структурных подразделений, работников; произвести расчет оценки труда персонала; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; произвести оценку экономических показателей деятельности предприятия; провести анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). Задание 1 Решение задач по теме «Труд как система его понятий».
2	Задание 2 Расчет оптимальной численности персонала и производительности труда.
3	Задание 3 Провести анализ по предлагаемым данным Положений об оплате труда различных предприятий, экономическим показателям деятельности и определить причины кризиса тарифно-окладной системы оплаты труда персонала
4	Задание 4 По теме "Оценка труда персонала". Произвести расчет оценки труда по бестарифной системе «РОСТ»
5	Задание 5 Разработать дерево целей для оценки и оплаты труда персонала предприятия.



4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень уровня освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворитель но	Неудовлетворитель но
--------	---------	--------	-----------------------	-------------------------



% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

Средний уровень -10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

Низкий 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-90 – хорошо

91-100 – отлично

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка за экзамен определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания:

Итоговая оценка:

менее 9 баллов – неудовлетворительно,

9-20 – удовлетворительно,

21-32 – хорошо,

более 32 – отлично.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе



дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

- предполагает несформированность представлений о теории управления, не владение управленческой терминологией, неумение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, находить организационно-управленческие решения.

