

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2026 10:16:29

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322929



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет заочного и дистанционного обучения

Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика труда» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Б1.В.02 Экономика труда

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

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

**Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр**

**Форма обучения
очно - заочная**

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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**

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом»

Дисциплина: Б1.В.02 Экономика труда

Семестр (семестры) изучения: 3 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В.02 Экономика труда» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
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

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
ПК-6 Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	Знать: основные показатели по труду, методы нормирования труда и анализа организации труда.	Труд и рабочая сила человека Система трудовых отношений предприятия, социально-трудовых отношений региона. Трудовой потенциал. Система стимулирования труда персонала предприятия Перспективы развития трудовых отношений на российских	3	1-56	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа
				1-56	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		предприятиях Рынок труда.		1-56	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа
	Уметь: анализировать и оценивать показатели по труду, состояние организации и нормирования труда.			1-56	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа
				1-44	Задание открытого типа вопросы
				1-44	Задание открытого типа вопросы
	Владеть: навыки расчета основных экономических показателей по труду			45-55	Задание открытого типа задача

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

База тестовых вопросов.

Выберите правильный ответ:

- Отметьте критерии, по которым деятельность человека с экономической точки зрения называется трудом:
 - целенаправленность деятельности;
 - связь с созиданием благ;
 - деятельность, приносящая доход;
 - общественная полезность деятельности;
 - все перечисленное.
- Что такое средства труда?
 - вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;
 - вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;
 - 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;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- 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;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- 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.



Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

21. Объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определённого содержания и сложности – это:
- образовательно - квалификационный потенциал;
 - психофизиологический потенциал;
 - социально-личностный потенциал.
22. Выберите верное утверждение:
- трудовой потенциал организации отличен от суммы индивидуальных трудовых потенциалов работников;
 - трудовой потенциал организации равен сумме индивидуальных трудовых потенциалов работников.
23. Разделение населения на экономически активное и экономически неактивное позволяет:
- прогнозировать структуру и динамику рынка труда;
 - рационально размещать производство;
 - развивать малый бизнес.
24. Занятое население – это:
- численность трудовых ресурсов;
 - вовлеченная в общественное производство часть экономически активного населения;
 - трудоспособное население;
 - трудоспособное население за вычетом неработающих инвалидов, студентов дневных отделений;
 - трудящееся население в трудоспособном возрасте.
25. В организациях РФ преобладает:
- рыночное стимулирование;
 - нерыночное стимулирование.
26. Нерыночное стимулирование – это:
- ФОТ организации является суммой индивидуальных зарплат;
 - ФОТ организации является производным от результатов работы организации;
 - ФОТ организации формируется в зависимости от объемов реализации продукции (выручки).
27. ФОТ организации ежемесячно формируется, как правило,:
- пропорционально динамике реализации продукции;
 - пропорционально динамике производительности труда;
 - как сумма зарплат «сдельщиков», «повременщиков» и «окладников».
28. Какие экономические противоречия возникают в организациях:
- между динамикой объема выручки и динамикой ФОТ;
 - между начисленным ФОТ и объемом выручки;
 - между социально-профессиональными группами работников;
 - внутри социально-профессиональных групп между работниками.
29. Противоречия между динамикой объема выручки и динамикой ФОТ возникают, если:
- темпы роста объема выручки опережают темпы роста объема ФОТ;
 - 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) «выводиловкой» 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.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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;



Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- 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. По какой системе заработок 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;



Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- 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.

*Часть 2. База вопросов **открытого типа***

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.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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.
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.

Задание 45. (Задание открытого типа задача)

В механическом цехе, по данным, полученным методом моментных наблюдений, 20 основных рабочих на протяжении смены были заняты в течение 220 мин. выполнением работ, не предусмотренных их функциональными обязанностями (ремонт оборудования, транспортировка готовой продукции и др.). Продолжительность смены 8 часов. Определить коэффициент разделения труда.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 46. *(Задание открытого типа задача)*

По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих-наладчиков в течение смены, они были заняты выполнением основной работа 4210 мин. Определить коэффициент их занятости.

Задание 47. *(Задание открытого типа задача)*

Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ - 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

Задание 48. *(Задание открытого типа задача)*

В механосборочном цехе показатели организации труда составили:

- коэффициент разделения труда - 0,90;
- коэффициент рациональности приемов труда - 0,84;
- коэффициент организации рабочих мест - 0,50;
- коэффициент трудовой дисциплины - 0,95;
- коэффициент нормирования труда - 0,60;
- коэффициент условий труда - 0,78.

Определить интегральный показатель организации труда в цехе.

Задание 49. *(Задание открытого типа задача)*

Определить затраты времени на изготовление партии деталей в 45 шт. Подготовительно-заключительное время равно 10 мин, норма штучного времени равна 3,9 мин.

Задание 50. *(Задание открытого типа задача)*

Рассчитать сменную норму выработки для рабочего-станочника, если норма штучного времени на выполняемой им операции равна 8 мин.

Задание 51. *(Задание открытого типа задача)*

Рассчитать нормы штучного, штучно-калькуляционного времени и времени на партию изделий, если время основной работы составляет 20 мин, время вспомогательной работы - 7 мин, норматив времени на обслуживание рабочего места - 7% от времени оперативного, а на отдых и личные надобности - 6%. Время подготовительно-заключительное - 25 мин на партию деталей. Количество деталей в партии - 30 шт.

Задание 52. *(Задание открытого типа задача)*

Рассчитать норму штучного времени и сменную норму выработки рабочего-станочника, если норма оперативного времени равна 15 мин, норма подготовительно-заключительного времени - 10 мин, норма времени обслуживания - 4 мин, на отдых и личные надобности - 8 мин.

Задание 53. *(Задание открытого типа задача)*

В результате прошедшей модернизации станка норма времени на операции, которая составляла 0,4 ч, пересмотрена и снижена на 8%. Определить, какова была и насколько возрастет норма выработки.

Задание 54. *(Задание открытого типа задача)*

Рабочий-сдельщик за смену (8 ч) изготовил и сдал ОТК 570 деталей. Норма штучного времени на выполняемой им операции равна 0,88 мин. Определить процент выполнения норм.



Задание 55. (Задание открытого типа задача)

Рассчитать норму обслуживания станков автоматов, если время оперативное по наладке одного станка - 7 мин, время на переход от станка к станку - 1,5 мин, время подготовительно-заключительное - 10 мин, время на отдых и личные надобности - 18 мин в смену. Определить явочную и списочную численность наладчиков, если в цехе 400 станков, цех работает в две смены, Тсм - 8 ч. Число явочных дней в году 230, рабочих дней - 260.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)

Неудовлетворительно (0-60 %)

Удовлетворительно (61-75%)

Хорошо (76-90%)

Отлично (91-100%)

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 25 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Общее время выполнения – 60 минут

Максимальный балл – 100 баллов

Оценка	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)	Менее 60	60-75	76-95	96-100
Оценка	Незачтено	Зачтено		
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий)	Менее 60	60-100		

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

выполненных заданий) (маx – 100)		
--	--	--

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

4.2. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю): Б1.В.02
Экономика труда
Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Присваиваемая квалификация (степень): Бакалавр
Форма обучения: Очно-заочная
Год начала подготовки: 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующего кафедрой _____ согласовано _____ Н.А. Берг

Автор (составитель) О.А. Антонова

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1