

Компонент ОПОП

38.03.01 Экономика, направленность (профиль) Финансы и кредит
наименование ОПОП

Б1.В.ДВ.04.02
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Дисциплины
(модуля)**

Мировой рынок труда и миграция

Разработчик (и):

Белевских Т.В.

ФИО

директор ИКИиП

должность

канд. экон. наук, доцент

ученая степень,
звание

Утверждено на заседании кафедры
экономики и управления

наименование кафедры

протокол № 6 от 19.02.2026

Заведующий кафедрой Щебарова Н.Н.


подпись

ФИО

1. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенции	Оценочные средства промежуточной аттестации
		Знать:	Уметь:	Владеть:		
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<p>ИД-1УК-10 Воспринимает и анализирует информацию, необходимую для принятия экономических решений</p> <p>ИД-2УК-10 Обосновывает экономические решения в различных областях жизнедеятельности, используя методы экономического анализа и планирования для достижения поставленных целей</p> <p>ИД-3УК-10 Применяет экономические знания при технико-экономическом обосновании инженерных решений</p>	<p>– основные понятия, категории и инструменты мирового экономики труда;</p> <p>– закономерности функционирования современной экономики труда на макро- и микроуровне;</p> <p>– основные особенности мирового рынка труда, его институциональную структуру;</p> <p>– направления государственного регулирования в сфере труда и занятости;</p> <p>– основы построения, расчета и анализа показателей, характеризующих сферу труда и занятости;</p> <p>– взаимосвязь показателей в сфере труда и занятости с другими экономическими показателями на макро- и микроуровне.</p>	<p>– выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>– выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере труда и занятости на мировом уровне;</p> <p>– использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;</p> <p>– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели численности, динамики и структуры трудовых</p>	<p>– использования современных методов сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости;</p> <p>– проведения анализа явлений и процессов в сфере экономики труда с помощью стандартных теоретических и графических моделей;</p> <p>– применения современных методик расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих сферу труда и занятости;</p> <p>- проектирования организационных структур, разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать</p>	Занятия семинарского типа, тестовый контроль	Зачет Результаты текущего контроля

			ресурсов, уровня безработицы, производительности труда, дифференциации доходов; – находить организационно- управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. –	полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - финансового планирования		
--	--	--	--	---	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности	Компетенции фактически не сформированы.	Сформированность компетенций соответствует минимальным	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям.	Сформированность компетенций полностью соответствует

<p>компетенции</p>	<p>Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>ИЛИ</p> <p>Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону</p>	<p>требованиям.</p> <p>Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>ИЛИ</p> <p>Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону</p>	<p>Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач.</p> <p>ИЛИ</p> <p>Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону</p>	<p>требованиям.</p> <p>Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач.</p> <p>ИЛИ</p> <p>Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону</p>
---------------------------	--	---	--	--

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания работы на занятиях семинарского типа

Планы занятий семинарского типа, их тематика, рекомендуемая литература, цель и задачи ее изучения сообщаются преподавателям на вводных занятиях, в методических указаниях, которые размещаются в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично/ 6</i>	обучающийся дает развернутый ответ на вопросы и задания занятия, дополняет ответы других, участвует в дискуссии или обсуждении проблем
<i>Хорошо/5</i>	обучающийся в целом отвечает на вопросы занятия, дополняет ответы других, но не участвует в дискуссии или обсуждении проблемы
<i>Удовлетворительно /4</i>	обучающийся частично отвечает на вопросы и задания занятия, не дает развернутого ответа, не дополняет ответы других, не участвует в дискуссии или обсуждении проблемы
<i>Неудовлетворительно /0</i>	обучающийся не отвечает на вопросы и задания занятия, не дополняет ответы других, не участвует в дискуссии или обсуждении проблемы

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

Типовое тестовое задание:

1. _____ - это часть населения, имеющего необходимое физическое развитие, здоровье, образование, культуру, способности, квалификацию и обладающего профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности
2. _____ - это способность человека к труду, совокупность интеллектуальных и физических способностей человека, используемых им при производстве каких-либо потребительских стоимостей
3. Целесообразная деятельность человека, работа, требующая умственного и физического напряжения называется _____
4. В соответствии с характером выполняемых функций персонал предприятия подразделяется в большинстве случаев на следующие категории:
 - 4.1. руководители, специалисты, служащие и рабочие
 - 4.2. руководители и работники
 - 4.3. внешние и внутренние работники
 - 4.4. руководители и иной персонал
5. Школа _____ управления Фр. Тейлора сконцентрировала свое внимание на научной организации и нормировании труда, отборе кадров, материальном стимулировании и справедливом распределении обязанностей между руководителем и рабочими.
6. Согласно утверждениям школы _____ отношений Э. Мейо формальные управленческие методы всецело направлены на достижение материальной эффективности, а не на установление сотрудничества, в то время как простое проявление внимания к людям оказывает очень большое влияние на результаты труда.
7. Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:
 - 7.1. Списочный

- 7.2. Среднесписочный
- 7.3. Текущий
- 7.4. Явочный
- 8. В списочный состав работников НЕ включаются:
 - 8.1. фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;
 - 8.2. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
 - 8.3. не состоящие в штате данного предприятия, но привлеченные для выполнения работ по трудовому соглашению
- 9. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:
 - 9.1. социальных, коллективных, организационных
 - 9.2. экономических, психофизиологических, коллективных
 - 9.3. экономических, психофизиологических, организационных
 - 9.4. экономических, психофизиологических, социальных
- 10. _____ — это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым распорядком и своей должностной инструкцией

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично/30</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо/20</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно/15</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно/0</i>	49% и меньше правильных ответов

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	
1 вариант	<ol style="list-style-type: none"> 1. _____ - это часть населения, имеющего необходимое физическое развитие, здоровье, образование, культуру, способности, квалификацию и обладающего профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности 2. _____ - это способность человека к труду, совокупность интеллектуальных и физических способностей человека, используемых им при производстве каких-либо потребительских стоимостей 3. Целесообразная деятельность человека, работа, требующая умственного и физического напряжения называется _____ 4. В соответствии с характером выполняемых функций персонал предприятия подразделяется в большинстве случаев на следующие категории: <ol style="list-style-type: none"> 4.1. руководители, специалисты, служащие и рабочие 4.2. руководители и работники 4.3. внешние и внутренние работники 4.4. руководители и иной персонал 5. Школа _____ управления Фр. Тейлора сконцентрировала свое внимание на научной организации и нормировании труда, отборе кадров, материальном стимулировании и справедливом распределении обязанностей между руководителем и рабочими. 6. Согласно утверждениям школы _____ отношений Э. Мейо формальные управленческие методы всецело направлены на достижение материальной эффективности, а не на установление сотрудничества, в то время как простое проявление внимания к людям оказывает очень большое влияние на результаты труда. 7. Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав: <ol style="list-style-type: none"> 7.1. Списочный 7.2. Среднесписочный 7.3. Текущий 7.4. Явочный 8. В списочный состав работников НЕ включаются: <ol style="list-style-type: none"> 8.1. фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя; 8.2. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.) 8.3. не состоящие в штате данного предприятия, но привлеченные для выполнения работ по трудовому соглашению 9. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач: <ol style="list-style-type: none"> 9.1. социальных, коллективных, организационных 9.2. экономических, психофизиологических, коллективных

	<p>9.3. экономических, психофизиологических, организационных</p> <p>9.4. экономических, психофизиологических, социальных</p> <p>10. _____ — это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым распорядком и своей должностной инструкцией</p> <p>11. _____ - _____ время — это время, затрачиваемое рабочим на подготовку к выполнению заданной работы и действия, связанные с ее окончанием.</p> <p>12. Установление меры затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных операций (изготовление единиц продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях – это:</p> <p>12.1. Норма времени</p> <p>12.2. Норма выработки</p> <p>12.3. Норма обслуживания</p> <p>12.4. Нормирование труда</p> <p>13. Норма _____ - объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т. д.), который работник или группа работников (например, бригада) обязаны выполнить за определенное время: рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени.</p> <p>14. Норма _____ - это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т. д.), которые работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.</p> <p>15. К _____ перерывам относятся перерывы, зависящие от исполнителя, связанные, как правило, с нарушением трудовой дисциплины (посторонние разговоры и занятия, опоздания, преждевременный уход с работы, разговоры по телефону по личным вопросам), а также уход с работы по разрешению администрации</p> <p>16. _____ - это способ изучения временных затрат путем замеров и фиксации продолжительности действий, подлежащих выполнению в рамках определенной производственной операции.</p> <p>17. _____ форма оплаты труда – это оплата труда наёмного работника, при которой размер заработной платы напрямую зависит от количества произведённых им единиц продукции или выполненного объёма работ с учётом их качества, сложности и условий труда.</p> <p>18. Если объем выполняемой работы сотрудника нельзя измерить в количественных показателях или нет необходимости в увеличении выполняемых работ, то применяется _____ форма оплаты труда</p> <p>19. Показатели оценки производительности труда:</p> <p>19.1. нормы и нормативы выполнения заданий</p> <p>19.2. выработка на одного работающего и трудоемкость</p> <p>19.3. нормы времени и нормы обслуживания</p> <p>19.4. норма выработки</p> <p>20. _____ труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за единицу времени.</p>
УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	
2	1. _____ (персонал) - это социально-экономическая общность, к

вариант	<p>которой относятся все обладатели рабочей силы, трудоустроенные на предприятии, состоящие с ним в формальной связи и обладающие необходимой квалификацией.</p> <p>2. _____ - деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ, которые удовлетворяют потребности индивида и (или) общества.</p> <p>3. _____ - это количество людей, готовых работать по найму, включает число работающих и зарегистрированных безработных.</p> <p>4. _____ - это трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, ищет работу и готов приступить к ней.</p> <p>5. В соответствии с характером выполняемых функций персонал предприятия подразделяется в большинстве случаев на следующие категории: _____, специалисты, служащие и рабочие</p> <p>6. _____ школа управления А. Файоля выделила управление в самостоятельный вид профессиональной деятельности и определила содержание и принципы управленческого труда.</p> <p>7. Школа _____ наук в отличие от школы «человеческих отношений», акцентировали внимание на особенностях поведения человека в трудовой деятельности.</p> <p>8. Состав кадров, включающий всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу, как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам – это состав:</p> <p>8.1. списочный</p> <p>8.2. среднесписочный</p> <p>8.3. статистический</p> <p>8.4. явочный</p> <p>9. _____ организация труда - процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта</p> <p>10. Время _____ рабочего места - это время, затрачиваемое рабочим на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены.</p> <p>11. _____ время - это время, затрачиваемое непосредственно на выполнение заданной работы.</p> <p>12. Норма _____ - это заданная величина необходимого времени на изготовление единицы изделия (единицы работы) одним работником или группой работников определенной квалификации в соответствующих организационно-технических условиях</p> <p>13. Норма _____ - установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимых для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объема работ в заданных организационно-технических условиях</p> <p>14. _____ рабочего дня - это вид наблюдения, при котором фиксируются все действия и измеряются все без исключения затраты времени исполнителя за определенный период работы или рабочий день</p> <p>15. _____ перерывы предназначены для отдыха, производственной гимнастики, личной гигиены и удовлетворения естественных надобностей, определяются и регламентируются нормативными документами</p> <p>16. _____ система оплаты труда - форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.</p> <p>17. Если объем выполняемой работы сотрудника можно измерить в</p>
---------	---

количественных показателях или существует необходимость в увеличении выполняемых работ, то применяется _____ форма оплаты труда

18. К показателям оценки производительности труда НЕ относится:

18.1. нормы и нормативы выполнения заданий

18.2. выработка на одного работающего

18.3. трудоемкость

19. _____ труда - это показатель, характеризующий результативность труда.

20. Для оценки производительности могут применяться следующие показатели: трудоемкость и _____