

Компонент ОПОП

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

Б1.В.ДВ.04.01  
шифр дисциплины

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Дисциплины  
(модуля)**

**Экономика и организация труда**

---

Разработчик (и):

Белевских Т.В.

ФИО

директор ИКИиП

должность

канд. экон. наук, доцент

ученая степень,  
звание

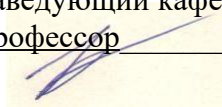
Утверждено на заседании кафедры

Экономики и управления

наименование кафедры

протокол № 8 от 21.03.2024

Заведующий кафедрой ЭиУ д-р экон. наук,  
профессор



подпись

Щебарова Н.Н.

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>10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.</p> <p>10.2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.</p> <p>10.3. Знаком с основными документами, регламентирующими экономическую деятельность; источниками финансирования профессиональной деятельности; принципами планирования экономической</p>	<p>– основные понятия, категории и инструменты экономики труда; закономерности функционирования современной экономики труда 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; способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.</p>	<p>– навыками использования современных методов сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости.</p>	Занятия семинарского типа Тестовый контроль	Зачет Результаты текущего контроля

	деятельности.				
--	---------------	--	--	--	--

## 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»)
<b>Полнота знаний</b>	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.
<b>Наличие умений</b>	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.
<b>Наличие навыков (владение опытом)</b>	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.
<b>Характеристика сформированности компетенции</b>	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач.  ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.  ИЛИ Набрано зачетное количество баллов	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач.  ИЛИ Набрано зачетное количество баллов	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач.  ИЛИ Набрано зачетное количество

	установленному диапазону	согласно установленному диапазону	согласно установленному диапазону	баллов согласно установленному диапазону
--	--------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--

### 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/ 91-100</i>	обучающийся дает развернутый ответ на вопросы и задания занятия, дополняет ответы других, участвует в дискуссии или обсуждении проблем
<i>Хорошо/81-90</i>	обучающийся в целом отвечает на вопросы занятия, дополняет ответы других, но не участвует в дискуссии или обсуждении проблемы
<i>Удовлетворительно /70-80</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 / до 69</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/91-100</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо/81-90</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно /70-80</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно /до 69</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"> <li>1. _____ - это часть населения, имеющего необходимое физическое развитие, здоровье, образование, культуру, способности, квалификацию и обладающего профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности</li> <li>2. _____ - это способность человека к труду, совокупность интеллектуальных и физических способностей человека, используемых им при производстве каких-либо потребительских стоимостей</li> <li>3. Целесообразная деятельность человека, работа, требующая умственного и физического напряжения называется _____</li> <li>4. В соответствии с характером выполняемых функций персонал предприятия подразделяется в большинстве случаев на следующие категории:             <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. руководители, специалисты, служащие и рабочие</li> <li>4.2. руководители и работники</li> <li>4.3. внешние и внутренние работники</li> <li>4.4. руководители и иной персонал</li> </ol> </li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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"> <li>7.1. Списочный</li> <li>7.2. Среднесписочный</li> <li>7.3. Текущий</li> <li>7.4. Явочный</li> </ol> </li> <li>8. В списочный состав работников НЕ включаются:             <ol style="list-style-type: none"> <li>8.1. фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;</li> <li>8.2. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)</li> <li>8.3. не состоящие в штате данного предприятия, но привлеченные для выполнения работ по трудовому соглашению</li> </ol> </li> <li>9. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:             <ol style="list-style-type: none"> <li>9.1. социальных, коллективных, организационных</li> <li>9.2. экономических, психофизиологических, коллективных</li> </ol> </li> </ol>

	<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 \_\_\_\_\_