

Компонент ОПОП 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность (профили) Экономика. Технология
наименование ОПОП

Б1.О.07.06
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Дисциплины
(модуля)**

Экономика 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 № 6 от **20.02.2025**
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:		
ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	ОПК-8.1. Применяет методы анализа педагогической ситуации, профессиональной рефлексии на основе специальных научных знаний, в том числе в предметной области. ОПК-8.2. Проектирует и осуществляет учебно-воспитательный процесс с опорой на знания предметной области, психолого-педагогические знания и научно-обоснованные закономерности организации образовательного процесса.	– основные понятия, категории и инструменты экономики труда; закономерности функционирования современной экономики труда на макро- и микроуровне.	– 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.	– навыками использования современных методов сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости.	- планы занятий; - решение итогового теста	Зачет Результаты текущего контроля

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.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.

			Допущены некоторые погрешности.	
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы 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.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	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 баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично/6	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
Хорошо/5	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
Удовлетворительно/4	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Неудовлетворительно/0	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

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
Отлично / 28	90-100 % правильных ответов
Хорошо / 18	70-89 % правильных ответов
Удовлетворительно / 12	50-69 % правильных ответов
Неудовлетворительно / 0	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
Зачтено	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
Незачтено	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

ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	
1 вариант	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
11.	_____ - _____ время — это время, затрачиваемое рабочим на подготовку к выполнению заданной работы и действия, связанные с ее окончанием.
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:
12.1.	Норма времени
12.2.	Норма выработки
12.3.	Норма обслуживания
12.4.	Нормирование труда
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.
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.
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
16.	_____ - это способ изучения временных затрат путем замеров и фиксации продолжительности действий, подлежащих выполнению в рамках определенной производственной операции.
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.
18.	Если объем выполняемой работы сотрудника нельзя измерить в количественных показателях или нет необходимости в увеличении выполняемых работ, то применяется _____ форма оплаты труда
19.	Показатели оценки производительности труда:
19.1.	нормы и нормативы выполнения заданий
19.2.	выработка на одного работающего и трудоемкость
19.3.	нормы времени и нормы обслуживания

	19.4. норма выработки 20. _____ труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за единицу времени.
ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	
2 вариант	1. _____ (персонал) - это социально-экономическая общность, к которой относятся все обладатели рабочей силы, трудоустроенные на предприятии, состоящие с ним в формальной связи и обладающие необходимой квалификацией. 2. _____ - деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ, которые удовлетворяют потребности индивида и (или) общества. 3. _____ - это количество людей, готовых работать по найму, включает число работающих и зарегистрированных безработных. 4. _____ - это трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, ищет работу и готов приступить к ней. 5. В соответствии с характером выполняемых функций персонал предприятия подразделяется в большинстве случаев на следующие категории: _____, специалисты, служащие и рабочие 6. _____ школа управления А. Файоля выделила управление в самостоятельный вид профессиональной деятельности и определила содержание и принципы управленческого труда. 7. Школа _____ наук в отличие от школы «человеческих отношений», акцентировали внимание на особенностях поведения человека в трудовой деятельности. 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: 8.1. списочный 8.2. среднесписочный 8.3. статистический 8.4. явочный 9. _____ организация труда - процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта 10. Время _____ рабочего места - это время, затрачиваемое рабочим на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. 11. _____ время - это время, затрачиваемое непосредственно на выполнение заданной работы. 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 13. Норма _____ - установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимых для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объема работ в заданных организационно-технических условиях 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

	15. _____ перерывы предназначены для отдыха, производственной гимнастики, личной гигиены и удовлетворения естественных надобностей, определяются и регламентируются нормативными документами 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. 17. Если объем выполняемой работы сотрудника можно измерить в 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 _____
--	--