

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 11 » апреля 20 22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Управление развитием трудового потенциала
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: магистратура
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
(код и наименование направления)

Направленность: Экономика устойчивого развития
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов комплексного представления о сущности трудового потенциала страны, региона, конкретного предприятия и основах его формирования и развития.

Данная цель определила необходимость решения следующих задач:

- формирование знаний о сущности трудового потенциала страны, региона, конкретного предприятия и методиках его количественной и качественной оценки;
- формирование знаний об особенностях методов стратегического и тактического планирования в области формирования и развития трудового потенциала страны, региона, конкретного предприятия;
- формирование умений осуществлять качественный и количественный анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами для разработки и реализации проектов по их формированию и развитию;
- формирование умений проектно- и программно-ориентированного планирования деятельности организации с последующим мониторингом хода выполнения проектов и программ в области формирования и развития трудового потенциала (ПК – 3.1);
- формирование навыков прогнозирования динамики основных социально-экономических показателей деятельности организации, отрасли, региона и экономики в целом для разработки стратегий формирования и развития трудового потенциала организации и ее подразделений (ПК – 1.2);
- формирование навыков организации работы по формированию прогнозов производственных процессов для принятия управленческих решений по формированию и развитию трудового потенциала (ПК – 3.1)

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- национальная экономика;
- экономика региона;
- экономика предприятия

1.3. Входные требования

Базовые знания по дисциплине «Экономика» и «Экономика организаций и предприятий», «Менеджмент»

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
-------------	-------------------	---	--	-----------------

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	Знает сущность трудового потенциала страны, региона, конкретного предприятия и методиках его количественной и качественной оценки	Знает социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов и методики их расчета, методы прогнозирования динамики основных социально-экономических показателей деятельности организации, отрасли, региона и экономики в целом, стратегии развития и функционирования организации и ее подразделений.	Тест
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Умеет осуществлять качественный и количественный анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами для разработки и реализации проектов по их формированию и развитию	Умеет разрабатывать и обосновывать социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, и методики их расчета, осуществлять поиск, анализ и оценку источников информации для проведения экономических расчетов, проводить оценку эффективности проектов с учетом фактора неопределенности и анализировать предложения по их совершенствованию, применять механизмы предоставления финансовых услуг в электронной форме и обеспечивать их информационную безопасность, создавать системы управления и мониторинга организации с применением информационных и коммуникационных технологий, организовывать командную работу	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
			коллектива для решения экономических задач, руководить экономическими службами и подразделениями организаций.	
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	Владеет навыками прогнозирования динамики основных социально-экономических показателей деятельности организации, отрасли, региона и экономики в целом для разработки стратегий формирования и развития трудового потенциала организации и ее подразделений	Владеет навыками экономической постановки задач либо отдельных их этапов, навыками прогнозирования динамики основных социально-экономических показателей деятельности организации, отрасли, региона и экономики в целом, навыками разработки стратегий развития и функционирования организации и ее подразделений.	Индивидуальное задание
ПК-3.2	ИД-1ПК-3.2	Знает особенности методов стратегического и тактического планирования в области формирования и развития трудового потенциала страны, региона, конкретного предприятия	Знает теорию стратегии развития инновационных организаций и политики управления; принципы повышения эффективности процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; теорию управления и координации деятельности персонала; научно-технические достижения, передовой отечественный и зарубежный опыт по инновационному развитию процессов стратегического и тактического планирования и организации производства.	Тест
ПК-3.2	ИД-2ПК-3.2	Умеет осуществлять проектно- и программно-ориентированное планирование	Умеет разрабатывать основные положения стратегии развития организации,	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		<p>деятельности организации с последующим мониторингом хода выполнения проектов и программ в области формирования и развития трудового потенциала</p>	<p>обосновывать стратегические решения по совершенствованию процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; формировать и обосновывать цели и задачи исследований и проектных разработок, изыскательских работ, определять значение и необходимость их проведения, путей и методов их решения; организовывать работу исследовательских коллективов по изучению проблем повышения эффективности процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; рассматривать и писать отзывы и заключения на инновационные предложения в области повышения эффективности процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; координировать деятельность подчиненных структурных подразделений, обеспечивать использование в их деятельности достижений отечественной и зарубежной науки и техники, патентных и научно-информационных материалов, вычислительной и организационной техники и прогрессивных методов</p>	

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
			<p>выполнения работ; развивать творческую инициативу работников, руководить работой по рассмотрению и внедрению рационализаторских предложений и изобретений, оформлению в установленном порядке заявок и других необходимых документов на авторские свидетельства на изобретения, патенты и лицензии; организовывать работы по изучению и внедрению научно-технических достижений, передового отечественного и зарубежного опыта по инновационному развитию процессов стратегического</p>	
ПК-3.2	ИД-3ПК-3.2	<p>Владеет навыками организации работы по формированию прогнозов производственных процессов для принятия управленческих решений по формированию и развитию трудового потенциала</p>	<p>Владеет навыками формирования и обоснования целей и задач исследований и проектных разработок, изыскательских работ, определение значения и необходимости их проведения, путей и методов их решения; руководства научной разработкой перспективных направлений совершенствования методов, моделей и механизмов стратегического и тактического планирования и организации производства.</p>	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		3	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	60	60	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	28	28	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	28	28	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	48	48	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
3-й семестр				
Модуль 1. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала	0	0	0	0
В данном разделе представлены основные теоретические и методологические наработки по исследованию трудового потенциала страны, региона, организации				
Тема 1. Трудовые ресурсы: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике	4	0	4	8
Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Трудоспособное население. Рабочая сила. Трудовой потенциал. Кадры организации. Кадровый потенциал				
Тема 2. Трудовой потенциал работника, организации, региона и страны в целом: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике.	4	0	4	8
Трудовой потенциал в воспроизводственном подходе. Трудовой потенциал в институциональном подходе				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 3. Методика количественного статистического анализа трудового потенциала	4	0	4	8
Количественные оценки трудового потенциала на уровне страны, региона, конкретного предприятия, мониторинг, структура количественных характеристик, индексный метод, метод взвешенной суммы				
Тема 4. Методика качественного статистического анализа трудового потенциала	4	0	4	8
Качественные оценки трудового потенциала, структура качественных характеристик на уровне страны, региона, конкретного предприятия, метод социологического опроса				
Модуль 2. Основы управления формированием и развитием трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом	0	0	0	0
В данном разделе представлены основные теоретические и методологические наработки по управлению трудовым потенциалом страны, региона, организации				
Тема 5. Управление формированием трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом	6	0	6	8
Управление персоналом. Выявление потребности в трудовых ресурсах. Балансовый метод расчета. Разработка долгосрочной и краткосрочной политики формирования трудового потенциала на уровне страны, региона, конкретного предприятия.				
Тема 6. Управление развитием трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом	6	0	6	8
Развитие персонала. Управление развитием персонала: основные принципы. Разработка долгосрочной и краткосрочной политики развития трудового потенциала на уровне страны, региона, конкретного предприятия.				
ИТОГО по 3-му семестру	28	0	28	48
ИТОГО по дисциплине	28	0	28	48

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Трудовые ресурсы: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике
2	Трудовой потенциал работника, организации, региона и страны в целом: сопоставление подходов в отечественной и зарубежной практике
3	Методика количественного статистического анализа трудового потенциала

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
4	Методика качественного статистического анализа трудового потенциала
5	Управление формированием трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом
6	Управление развитием трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекционные занятия по дисциплине «Управление развитием трудового потенциала» направлены на то, чтобы сформировать у студентов комплексное представление о методологии и технологии проведения научных исследований в экономике. Особенностью их проведения является стимулирование и организация самостоятельной научно-исследовательской работы магистрантов. Использование исследовательского метода позволяет вовлечь студентов в процесс формулирования научной проблемы в рамках магистерской диссертации, отбора объекта и предмета исследования, составления программы исследования, выбора информационных источников и методов исследования и т.д.

Практические занятия направлены на закрепление основ теоретических знаний, стимулирование самостоятельных научных исследований магистрантов в рамках сформулированной ими темы. Применение исследовательского метода обучения позволяет студентам проявить максимальную самостоятельность от этапа постановки проблемы до этапа её разрешения, сформировать навыки постановки цели и задач конкретного научного исследования, сбора и систематизации информации, применения комплекса методов исследования, формулирования, представления и защиты полученных результатов, развить творческие способности при проведении исследовательской работы. Особое внимание уделяется формированию у обучающихся таких компетенций, как способность понимать и использовать методы критического анализа, оценивать качество исследований в данной предметной области, активно обсуждать полученные результаты и т.п.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным заданиям на самостоятельную работу.
4. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра, график изучения дисциплины приводится п.7.
5. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010.	3
2	Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учебное пособие для вузов / Н. И. Шаталова. - Москва: ЮНИТИ, 2003.	12
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие / Е. В. Маслов. - Москва Новосибирск: ИНФРА-М, НГАЭиУ, 1998.	1
2	Симонова И.Ф. Трудовой потенциал и его воспроизводство как основа стратегического развития нефтегазового предприятия : учебное пособие / И.Ф. Симонова, Л.М. Дудаева. - М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2007.	5
3	Федорова Н. В. Управление персоналом организации : учебное пособие для вузов / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. - Москва: КНОРУС, 2005.	3
2.2. Периодические издания		
1	Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика : научный журнал / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. - Москва: Изд-во МГУ, 1966 -.	1
2	Экономист : научно-практический журнал / Экономист. - Москва: Экономист, 1923 - .	1
2.3. Нормативно-технические издания		
1	Трудовой кодекс Российской Федерации : по состоянию на 20 февраля 2017 г. : сравнительная таблица изменений : с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2016 г. № 505-ФЗ. - Москва: Проспект, 2017.	1
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
1	Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник для вузов / В. П. Пугачев. - М.: Аспект Пресс, 2002.	1
2	Резник С. Д. Управление персоналом. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, К. М. Кухарев. - Москва: ИНФРА-М, 2002.	1
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
1	Вачугов Д. Д. Практикум по менеджменту. Деловые игры : учебное пособие для вузов / Д. Д. Вачугов, В. Р. Веснин, Н. А. Кислякова. - Москва: Высш. шк., 2004.	2

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Медведев, П. В. Научные исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие / П. В. Медведев, В. А. Федотов, Г. А. Сидоренко. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, ИПК «Университет», 2017. — 100 с. —	http://www.iprbookshop.ru/71293.html	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Лянденбургский, В. В. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. В. Лянденбургский, В. В. Коновалов, А. В. Баженов. — Электрон. текстовые данные. — Пенза : Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, ЭБС	http://www.iprbookshop.ru/75308.html	локальная сеть; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows XP (подп. Azure Dev Tools for Teaching до 27.03.2022)
Офисные приложения.	МойОфис Стандартный. , реестр отечественного ПО, необходима покупка лицензий.
Прикладное программное обеспечение общего назначения	Dr.Web Enterprise Security Suite, 3000 лиц, ПНИПУ ОЦНИТ 2017

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/
База данных компании EBSCO	https://www.ebsco.com/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Аудитория, оснащенная компьютерным оборудованием, проектором и доской для маркера	1
Практическое занятие	Аудитория, оснащенная компьютерным оборудованием, проектором и доской для маркера	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по
дисциплине

«Управление развитием трудового потенциала»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.04.01 Экономика
Направленность (профиль) образовательной программы:	Экономика устойчивого развития
Квалификация выпускника:	«Магистр»
Выпускающая кафедра:	Экономика и финансы
Форма обучения:	Очная/заочная

Курс: 2	Семестр: 4
Трудоёмкость:	
Кредитов по рабочему учебному плану:	3 ЗЕ
Часов по рабочему учебному плану:	108ч.

Форма промежуточной аттестации:
Зачёт: 3 семестр

Пермь 2022

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, сдаче отчетов по практическим работам и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВы)	Вид контроля					
	Текущий		Рубежный			Итоговый
	С	Т	РТ	РК	ИЗ	Зачёт
Усвоенные знания						
3.1 Знает социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов и методики их расчета, методы прогнозирования динамики основных социально-экономических показателей деятельности организации, отрасли, региона и экономики в целом, стратегии развития и функционирования организации и ее подразделений		Т	РТ			ТЗ
3.2 Знает теорию стратегии развития инновационных организаций и политики управления; принципы повышения эффективности процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; теорию управления и координации деятельности персонала; научно-технические достижения, передовой отечественный и зарубежный опыт по инновационному развитию процессов стратегического и тактического планирования и организации производства.		Т	РТ			ТЗ
Освоенные умения						

<p>У.1 Умеет разрабатывать и обосновывать социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, и методики их расчета, осуществлять поиск, анализ и оценку источников информации для проведения экономических расчетов, проводить оценку эффективности проектов с учетом фактора неопределенности и анализировать предложения по их совершенствованию, применять механизмы предоставления финансовых услуг в электронной форме и обеспечивать их информационную безопасность, создавать системы управления и мониторинга организации с применением информационных и коммуникационных технологий, организовывать командную работу коллектива для решения экономических задач, руководить экономическими службами и подразделениями организаций.</p>				ИЗ 1	ТЗ
<p>У.2 Умеет разрабатывать основные положения стратегии развития организации, обосновывать стратегические решения по совершенствованию процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; формировать и обосновывать цели и задачи исследований и проектных разработок, изыскательских работ, определять значение и необходимость их проведения, путей и методов их решения; организовывать работу исследовательских коллективов по изучению проблем повышения эффективности процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; рассматривать и писать отзывы и заключения на инновационные предложения в области повышения эффективности процессов стратегического и тактического планирования и организации производства; координировать деятельность подчиненных структурных подразделений, обеспечивать использование в их деятельности достижений отечественной и зарубежной науки и техники, патентных и научно-информационных материалов, вычислительной и организационной техники и прогрессивных методов;</p>				ИЗ 2	ТЗ
Приобретенные владения					
<p>В.1 Владеет навыками экономической постановки задач либо отдельных их этапов, навыками прогнозирования динамики основных социально-экономических показателей деятельности организации, отрасли, региона и экономики в целом, навыками разработки стратегий развития и функционирования организации и ее подразделений.</p>				ИЗ 1	ТЗ
<p>В.2 Владеет навыками формирования и обоснования целей и задач исследований и проектных разработок, изыскательских работ, определение значения и необходимости их проведения, путей и методов их решения; руководства научной разработкой перспективных направлений совершенствования методов, моделей и механизмов стратегического и тактического планирования и организации производства.</p>				ИЗ 2	

С – собеседование по теме; Т – тест (тестовый опрос по теме); РТ – рубежное тестирование; РК – рубежная контрольная работа; ТЗ – тестовое задание дифференцированного зачета.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы

оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по практическим работам, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме тестового опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

Перечень типовых тестовых заданий по Разделам дисциплины для проведения текущего контроля знаний:

Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала

1. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является:

- а) производственный потенциал;
- б) технологический потенциал;
- в) информационный потенциал;
- г) трудовой потенциал.

2. Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала общества является:

- а) трудовой потенциал региона;
- б) трудовой потенциал работника.
- в) трудовой потенциал города;
- г) трудовой потенциал области;

3. С течением времени трудовой потенциал работника: (исключить лишнее)

- а) повышается;
- б) снижается;
- в) остается неизменным.

4. Трудовой потенциал работника включает: (исключить лишнее)

- а) психофизиологический потенциал;
- б) квалификационный потенциал;
- в) нравственный потенциал;
- г) личностный потенциал;
- д) ценностные ориентации.

5. Выбрать наиболее точное определение труда:

- а) труд – это сознательная, целесообразная деятельность человека, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей;
- б) труд — это целенаправленная деятельность человека, требующая от него времени, усилий вне зависимости от области применения результатов труда, форм и способов организации труда, не противоречащая законам страны;
- в) труд - это целенаправленная деятельность людей, направленная на создание материальных ценностей.

6. Количество труда, находящееся в распоряжении общества называется:

- а) трудовыми ресурсами;
- б) трудовым потенциалом;
- в) рабочей силой;
- г) правильного варианта нет.

7. Количественные характеристики трудового потенциала общества

- а) численность экономически активного населения;
- б) общая численность населения страны, фонд ресурсов труда общества;
- в) численность безработных в стране;
- г) численность трудоспособного населения, фонд ресурсов труда общества.

8. Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала общества (коллектива) в общем виде определяется как:

- а) среднее арифметическое выпуска товарной продукции по каждому изделию, умноженное на количество часов, необходимых для выработки единицы продукции;
- б) сумма занятых и безработных;
- в) произведение среднегодовой численности работников на фонд рабочего времени;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

9. Исключите лишнее. К категориям трудовых ресурсов относят (2 варианта ответа):

- а) занятых в общественном производстве;
- б) занятых в индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности;
- в) находящихся на учебе с отрывом от производства;
- г) занятых домашним и личным подсобным хозяйством;
- д) инвалидов 1ой и 2ой групп;
- е) военнослужащих;
- ж) пенсионеров.

10. Рынок труда представляет собой:

- а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами;
- б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения;
- в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами;
- г) все перечисленные определения правильны;
- д) все перечисленные определения неверны.

11. Субъектами рынка труда являются:

- а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
- б) спрос и предложение рабочей силы;
- в) занятые и безработные.

12. Теория, которая базируется на том, что человек сам определяет количество работы, исходя из того уровня жизни, который обеспечивает ему соответствующая заработная плата

- а) кейнсианская теория рынка труда;
- б) неоклассическая теория рынка труда;
- в) современная теория рынка труда;
- г) классическая теория рынка труда;
- д) теория «экономике».

13. С позиции работодателя цена рабочей силы определяется:

- а) ее предельной продуктивностью;
- б) квалификацией рабочей силы;
- в) уровнем безработицы;
- г) свой вариант.

14. На положение кривой предложения рабочей силы в реальной экономической ситуации оказывают воздействие факторы:

- а) налоги и дотации;
- б) доход на одного члена семьи;
- в) научно - технический прогресс;
- г) все вышеперечисленные;

15. Налоги и отчисления оказывают влияние:

а) на положение кривой спроса по отношению к заработной плате;
б) на положение кривой предложения по отношению к заработной плате;

в) не влияют на положения кривых спроса и предложения.

16. Характеристика рынка труда - важнейший критерий эффективности экономики современного государства

- а) ориентация на внешний рынок труда;
- б) ориентация на внутренний рынок труда;
- в) сегментация;
- г) гибкость;
- д) снижение объемов скрытого рынка труда.

17. Если доходы предпринимателей увеличатся, то кривая спроса на труд сместится:

- а) влево вниз;
- б) вправо вниз;
- в) вправо вверх;
- г) останется в том же положении;
- д) влево вверх.

18. Рынок, ориентированный на законченную профессиональную подготовку (диплом, сертификат, свидетельство)

- а) монотонический;
- б) монопольный;
- в) внутренний;
- г) внешний;
- д) все варианты верны.

19. Рынок, где не наблюдается большая текучесть кадров

- а) на внешнем;
- б) на внутреннем;
- в) оба варианта правильны;
- г) оба варианта неверны,

20. Чем объясняется необходимость гибкого рынка труда

- а) он отвечает потребностям современного производства;
- б) он позволяет сократить или расширить объем применяемой рабочей силы;
- в) он сдерживает рост безработицы;
- г) он предоставляет возможность трудиться и получать доход тем категориям рабочей силы, которые не являются полностью трудоспособными;
- д) все перечисленное верно.

Раздел 2. Особенности методологии анализа трудового потенциала работника, организации, региона и страны в целом

1. Коэффициент квалификационного уровня в сравнении с тарифным разрядом может:

- а) реально повышаться в течение всей трудовой жизни;
- б) реально повышаться до 35–40 лет;

- в) все ответы верны;
- г) все ответы не верны.

2. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе оценивает (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

- а) стаж работы;
- б) квалификацию;
- г) результаты труда работника;
- д) степень решения задач, стоящих перед работником.

3. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе может:

- а) повышаться;
- б) снижаться
- в) остаться без изменения
- г) все ответы верны
- д) нет правильных ответов

4. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:

- а) фонд заработной платы предприятия;
- б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

5. В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является:

- а) фонд заработной платы предприятия;
- б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

6. Показатели, оценивающие стаж работы, профессиональное мастерство включаются в расчет:

- а) коэффициента трудового участия;
- б) коэффициента квалификационного уровня.

7. В качестве показателя для измерения трудового потенциала общества используется:

- а) человеко-год;
- б) человеко-день;
- в) человеко-час.

8. Трудовой потенциал работника по отношению к цене его рабочей силы может быть:

- а) выше или ниже цены рабочей силы;
- б) показатели не имеют базы для сравнения;

9. В регионе проживает 4 млн. чел., в том числе 1800 тыс. чел. мужского населения и 2200 тыс. чел. женского. В рабочем возрасте находятся 54% мужчин и 55% женщин. В после рабочем возрасте мужчин – 16%, женщин – 13%. В после рабочем возрасте продолжают свою трудовую деятельность мужчины – 35%, женщины – 25%. В рабочем возрасте мужчины заняты: 85% в различных отраслях экономики, 1,5% – в вооруженных силах и 13% – в фермерском хозяйстве; Соответственно женщины: 80% – в различных отраслях экономики, – 20% в фермерском хозяйстве. Определить численность занятых

трудовых ресурсов (промежуточные результаты вычислять с точностью до целых чисел).

- а) 2000 тыс. чел.;
- б) 2350 тыс. чел.;
- в) 2250 тыс. чел.;
- г) 2450 тыс. чел.

10. Рассчитать величину трудовых ресурсов района, если его население в трудоспособном возрасте составляет 100 тыс. чел., количество неработающих инвалидов 1 и 2 групп, в трудоспособном возрасте – 500 чел., количества пенсионеров – 25 тыс. чел., работающие пенсионеры и подростки – 15 тыс. чел.

- а) 118,5 тыс. чел.;
- б) 112,5 тыс. чел.;
- в) 114,5 тыс. чел.;
- г) 115,5 тыс. чел.

11. Население района численностью 250 тыс. чел. характеризуется следующими возрастными группами: до рабочей возраст – 20%, рабочий возраст – 55%, после рабочей возраст – 25%. В группе населения после рабочего возраста работает – 18%, в до рабочем возрасте – 5% населения. Из лиц трудоспособного возраста не заняты трудовой деятельностью 20 тыс. чел. Определить численность занятого населения (промежуточные результаты вычислять с точностью до одной десятой).

- а) 198 тыс. чел.;
- б) 188 тыс. чел.;
- в) 178 тыс. чел.;
- г) 174 тыс. чел.

12. Население района численностью 250 тыс. чел. характеризуется следующими возрастными группами: до рабочей возраст – 20%, рабочий возраст – 55%, пенсионный возраст – 25%. Установлено, что среди населения в рабочем возрасте – 0,5% приходится на лиц, полностью лишенных трудоспособности. В группе населения пенсионного возраста работает – 18%, в до рабочем возрасте – 5% населения. Из лиц трудоспособного возраста не заняты трудовой деятельностью 20 тыс. чел. Определить численность занятого населения (промежуточные результаты вычислять с точностью до одной десятой).

- а) 122,3 тыс. чел.;
- б) 131,3 тыс. чел.;
- в) 141,3 тыс. чел.;
- г) 151,3 тыс. чел.

13. Если фактический уровень безработицы превышает естественный на 1%, то отставание фактического объема ВВП от номинального составляет:

- а) 2,5%;
- б) 3%;
- в) 5%.

14. Уровень безработицы, при котором достигается умеренная стабильность заработной платы и цен, называется:

- а) сезонной;
- б) структурной;
- в) естественной.

15. Вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве

- а) глобальная;
- б) полная;
- в) продуктивная;
- г) рациональная.

Раздел 3. Особенности управления формированием и развитием трудового потенциала организации, региона и страны в целом

1. Основная цель государственной политики в области занятости

- а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости;
- б) изучение и регулирование рынка труда;
- в) достижение международных стандартов в области качества жизни;
- г) социальное страхование безработных.

2. Случай, при котором выплата пособий по безработице может сократить предложение труда на рынке

- а) установление зависимости между правом на получение пособия и трудовым стажем;
- б) при длительном сроке выплат и приближении сумм пособия к величине минимального потребительского бюджета;
- в) при отсутствии ограничений на срок выплаты пособия и установления ее размера на уровне минимальной заработной платы;
- г) ни в коем случае

3. Показатель производительности труда характеризует:

- а) объем выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда;
- б) затраты физической и нервно-психической энергии человека в единицу затрат времени;
- в) объем материальных затрат на единицу продукции;
- г) выход годной продукции на единицу материальных затрат.

4. На уровень производительности труда оказывают влияние:

- а) величина экстенсивного использования труда;
- б) интенсивность труда;
- в) технико-технологический уровень производства;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

5. Показателями производительности труда выступают (2 варианта ответа):

- а) рентабельность;
- б) выработка;
- в) среднесписочная численность;
- г) фондоёмкость;
- д) трудоемкость;
- е) фонд материальных ресурсов

6. Основными методами измерения производительности труда являются (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

- а) трудовой метод;
- б) натуральный метод;
- в) балансовый метод;
- г) стоимостной метод;
- д) метод прямого счета.

7. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

- а) повышение нормы прибыли;
- б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;
- г) повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.

- е) все перечисленное верно
- ж) все перечисленное неверно

8. В случае реализации продукции по рыночным ценам наиболее точно характеризуют вновь созданную стоимость и, соответственно, производительность труда, объем производства, исчисленные по показателю:

- а) чистой продукции;
- б) валовой продукции;
- в) товарной продукции;
- г) условно-чистой продукции.

9. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения наиболее приемлемым для расчета объема производства при определении выработки является показатель стоимости:

- а) валовой продукции;
- б) товарной продукции;
- в) условно-чистой продукции;
- г) чистой продукции.

10. Наиболее приемлемым для измерения производительности труда в отраслях с дли тельным производственным циклом и большим объемом незавершенного производства является показатель выработки, где объем производства исчисляется по показателю стоимости:

- а) товарной продукции;
- б) реализованной продукции;
- в) валовой продукции;
- г) чистой продукции;
- д) нормативной стоимости обработки.

11. Из существующих методов измерения объема производства продукции наиболее универсальным является:

- а) натуральный;
- б) условно-натуральный;
- в) стоимостной;

г) трудовой,

12. Показатель стоимости продукции, имеющий сильно искажающее влияние на показатели выработки

- а) валовая продукция;
- б) товарная продукция;
- в) чистая продукция;
- г) условно-чистая,

13. Вид трудоемкости, которым можно сказать, что представляет собой сумму совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ

- а) нормативная трудоемкость;
- б) плановая трудоемкость;
- в) фактическая трудоемкость,

14. Вид трудоемкости, формирующийся на основе затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов:

- а) технологическая трудоемкость;
- б) трудоемкость обслуживания;
- в) производственная трудоемкость;
- г) трудоемкость управления.

15. Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является:

- а) фондовооруженность труда;
- б) интенсивность труда;
- в) производительность труда
- г) техническая вооруженность труда
- д) напряженность труда.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме рубежного тестирования и рубежных контрольных работ (после изучения каждого модуля учебной дисциплины).

2.2.1. Рубежное тестирование

Согласно РПД запланировано 2 рубежных тестирования (РТ) после освоения студентами учебных модулей дисциплины. Первое РТ по Разделу 1, второе РТ – по Разделу 2

Типовые задания первого РТ:

1. К категории не занятого населения относятся лица, которые в рассматриваемый период:

- а) временно отсутствуют на работе по причине болезни, выходных и т. п.;
- б) женщины - домохозяйки;
- в) занятые в домашнем подсобном хозяйстве;
- г) выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии;
- д) все перечисленные.

2. Показатель численности экономически активного населения определяется по формуле:

- а) $E_{ак} = \text{Занятые} + \text{Безработные}$;
- б) $E_{ак} = \text{Безработные} + \text{Частично занятые}$;
- в) $E_{ак} = \text{Занятые} + \text{Частично занятые}$;
- г) нет правильного варианта.

3. Условие, которое не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных

- а) не имеет работы и заработка;
- б) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- в) занимается поиском работы;
- г) проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости;
- д) готов приступить к работе.

4. Укажите факторы роста производительности труда, влияние которых не является долговременным и не требует значительных инвестиционных затрат:

- а) материально-технические;
- б) организационно-экономические;
- в) социально-психологические.

5. Выберите правильное продолжение фразы. Интенсивность труда — это:

- а) сумма индивидуальных производительностей труда на данном производственном участке;
- б) отношение общественной производительности труда к индивидуальной;
- в) количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу рабочего времени;
- г) выработка продукции на данном рабочем месте.

6. В каком случае рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки

- а) если ухудшается использование рабочего времени в течение смены;
- б) если увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;
- в) если улучшается использование рабочего времени в течение смены.

7. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается

- а) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;
- б) трудоемкость увеличивается;
- в) трудоемкость остается неизменной.

8. Организация заработной платы в обществе нацелена на решение двух параллельных задач (исключить лишнее) (3 варианта):

- а) создание условий для развития трудового потенциала работника, воплощенного в конкретном труде и соответствующем вознаграждении;
- б) обеспечение гарантий в вознаграждении работника за оказанные трудовые услуги в соответствии со стоимостью его рабочей силы на рынке труда;

- в) создание гарантий в оплате труда работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью его рабочей силы на рынке труда;
- г) обеспечение работодателю в процессе производства и реализации продукции возмещения затрат и получения прибыли;
- д) создание отношений социального партнерства между основными движущими силами на рынке труда

9. Установление соотношения между спросом и предложением рабочей силы, формирование численности работников и профессионально - квалификационного состава кадров на конкретном объекте рынка труда осуществляется при помощи определенной функции, которую выполняет заработная плата в обществе, а именно:

- а) воспроизводственной функции;
- б) статусной функции;
- в) регулирующей функции;
- г) воспроизводственно-долевой функции;
- д) измерительной функции,

10. Организация заработной платы строится, на основе трех взаимосвязанных элементов (исключите лишнее) (3 варианта):

- а) трудоемкости технологических операций, узлов, изделий;
- б) тарифной системы;
- в) технического уровня производства;
- г) нормирования труда;
- д) платежеспособного спроса на продукцию;
- е) форм и систем заработной платы,

Типовые задания второго РТ:

1. Структура безработных включает следующие категории рабочей силы (исключить лишнее) (2 варианта):

- а) самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- б) пришедшие на рынок труда после длительного перерыва;
- в) потерявшие работу в результате увольнения;
- г) военнослужащие;
- д) добровольно оставившие работу;
- е) впервые пришедшие на рынок труда;
- ж) все из вышеперечисленных.

2. Высококвалифицированные стеклодувы остались без работы вследствие изобретения станков, на которых изготавливаются бутылки. Определите тип безработицы, к которому относятся представители данной профессии:

- а) фрикционная;
- б) институциональная;
- в) циклическая;
- г) структурная;
- д) сезонная;
- е) региональная.

3. Лица, занятые неполный рабочий день, неделю находящиеся в отпусках по инициативе администрации, относятся к (исключите лишнее) (3 варианта ответа):

- а) безработным;
- б) экономически неактивному населению;
- в) экономически активному населению;
- г) незанятым;
- д) частично занятым;
- е) формируют скрытую безработицу.

4. Учет качественных характеристик труда при его оплате осуществляется с помощью:

- а) различных форм и систем оплаты труда;
- б) нормирования труда;
- в) тарифной системы оплаты труда.

5. Основным фактором дифференциации тарифных ставок является:

- а) квалификация работников;
- б) отраслевая принадлежность предприятия;
- в) интенсивность труда;
- г) условия труда.

6. Тарифная ставка — это:

- а) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
- б) размер оплаты за единицу выполненной работы

(изготовленной продукции);

- в) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
- г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли

предприятия.

7. Что такое сдельная расценка

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);

- б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
- в) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы.

8. В случае, если размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то такая система оплаты является:

- а) простой сдельной;
- б) сдельно-прогрессивной;
- в) аккордной;
- г) косвенно-сдельной;
- д) сдельно-премиальной.

9. Прямая сдельная система оплаты труда

предполагает выплату заработной платы в зависимости от:

- а) объема выполненных работником работ;
- б) отработанного времени;
- в) срока выполнения работ.

10. При аккордной оплате труда заработок устанавливается:.

- а) на весь объем работ;
- б) за единицу произведенной продукции;
- в) за отработанное время.

17. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:

- а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
- б) возможности точного измерения количества произведенной продукции;
- в) высоких требованиях к качеству работ.

18. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:

- а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;
- б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;
- в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

19. При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем:

- а) деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени;
- б) умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени;
- в) умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

20. К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:

- а) работу во вредных производственных условиях
- б) высокое качество труда
- в) совмещение профессий
- г) особые достижения в труде.

Типовые задания третьего РТ:

1. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:

- а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
- б) возможности точного измерения количества произведенной продукции;
- в) высоких требованиях к качеству работ.

2. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:

- а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;

б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;

в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

3. При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем:

а) деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени;

б) умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени;

в) умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

4. К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:

а) работу во вредных производственных условиях

б) высокое качество труда

в) совмещение профессий

г) особые достижения в труде.

5. Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала общества (коллектива) в общем виде определяется как:

а) среднее арифметическое выпуска товарной продукции по каждому изделию, умноженное на количество часов, необходимых для выработки единицы продукции;

б) сумма занятых и безработных;

в) произведение среднегодовой численности работников на фонд рабочего времени;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

6. Исключите лишнее. К категориям трудовых ресурсов относят (2 варианта ответа):

а) занятых в общественном производстве;

б) занятых в индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности;

в) находящихся на учебе с отрывом от производства;

г) занятых домашним и личным подсобным хозяйством;

д) инвалидов 1ой и 2ой групп;

е) военнослужащих;

ж) пенсионеров.

7. Рынок труда представляет собой:

- а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами;
 - б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения;
 - в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами;
 - г) все перечисленные определения правильны;
 - д) все перечисленные определения неверны.
8. Субъектами рынка труда являются:
- а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
 - б) спрос и предложение рабочей силы;
 - в) занятые и безработные.
9. Теория, которая базируется на том, что человек сам определяет количество работы, исходя из того уровня жизни, который обеспечивает ему соответствующая заработная плата
- а) кейнсианская теория рынка труда;
 - б) неоклассическая теория рынка труда;
 - в) современная теория рынка труда;
 - г) классическая теория рынка труда;
 - д) теория «экономике».
10. Налоги и отчисления оказывают влияние:
- а) на положение кривой спроса по отношению к заработной плате;
 - б) на положение кривой предложения по отношению к заработной плате;
 - в) не влияют на положения кривых спроса и предложения.

2.2. Индивидуальные задание

Индивидуальное задание по первому модулю заключается в сопоставлении теоретико-методологических подходов к определению сущности трудового потенциала экономической системы.

Индивидуальное задание по второму и третьему модулям заключается в анализе и оценке трудового потенциала экономической системы для разработки управленческих решений по его формированию и развитию.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических работ и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по

дисциплине основывается на результатах текущего контроля.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания в виде решения тестовых заданий.

2.3.2.1. Типовые вопросы и задания для зачета по дисциплине

Типовые тестовые задания для зачета по дисциплине:

1. Границы трудоспособного возраста:
 - а) четко определены и неизменны;
 - б) носят условный характер и могут изменяться;
 - в) не устанавливаются;
 - г) все вышеперечисленное неверно.
2. Возрастные границы трудовых ресурсов в России
 - а) мужчины и женщины — 16-60 лет;
 - б) мужчины - 16-65 лет, женщины – 16-60 лет;
 - в) мужчины – 16-59 лет, женщины - 16-54 лет;
 - г) мужчины — 18-60 лет, женщины – 18-55 лет;
3. Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала общества (коллектива) в общем виде определяется как:
 - а) среднее арифметическое выпуска товарной продукции по каждому изделию, умноженное на количество часов, необходимых для выработки единицы продукции;
 - б) сумма занятых и безработных;
 - в) произведение среднегодовой численности работников на фонд рабочего времени;
 - г) все перечисленное верно;
 - д) все перечисленное неверно.
4. Исключите лишнее. К категориям трудовых ресурсов относят (2 варианта ответа):
 - а) занятых в общественном производстве;
 - б) занятых в индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности;
 - в) находящихся на учебе с отрывом от производства;
 - г) занятых домашним и личным подсобным хозяйством;
 - д) инвалидов 1ой и 2ой групп;
 - е) военнослужащих;
 - ж) пенсионеров.
5. Рынок труда представляет собой:

- а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами;
 - б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения;
 - в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами;
 - г) все перечисленные определения правильны;
 - д) все перечисленные определения неверны.
6. Субъектами рынка труда являются:
- а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
 - б) спрос и предложение рабочей силы;
 - в) занятые и безработные.
7. Теория, которая базируется на том, что человек сам определяет количество работы, исходя из того уровня жизни, который обеспечивает ему соответствующая заработная плата
- а) кейнсианская теория рынка труда;
 - б) неоклассическая теория рынка труда;
 - в) современная теория рынка труда;
 - г) классическая теория рынка труда;
 - д) теория «экономике».
8. С позиции работодателя цена рабочей силы определяется:
- а) ее предельной продуктивностью;
 - б) квалификацией рабочей силы;
 - в) уровнем безработицы;
 - г) свой вариант.
9. На положение кривой предложения рабочей силы в реальной экономической ситуации оказывают воздействие факторы:
- а) налоги и дотации;
 - б) доход на одного члена семьи;
 - в) научно - технический прогресс;
 - г) все вышеперечисленные;
10. Налоги и отчисления оказывают влияние:
- а) на положение кривой спроса по отношению к заработной плате;
 - б) на положение кривой предложения по отношению к заработной плате;
 - в) не влияют на положения кривых спроса и предложения.
11. Характеристика рынка труда - важнейший критерий эффективности экономики современного государства
- а) ориентация на внешний рынок труда;
 - б) ориентация на внутренний рынок труда;
 - в) сегментация;
 - г) гибкость;
 - д) снижение объемов скрытого рынка труда.

12. Если доходы предпринимателей увеличатся, то кривая спроса на труд сместится:

- а) влево вниз;
- б) вправо вниз;
- в) вправо вверх;
- г) останется в том же положении;
- д) влево вверх.

13. Рынок, ориентированный на законченную профессиональную подготовку (диплом, сертификат, свидетельство)

- а) монотонический;
- б) монопольный;
- в) внутренний;
- г) внешний;
- д) все варианты верны.

14. Рынок, где не наблюдается большая текучесть кадров

- а) на внешнем;
- б) на внутреннем;
- в) оба варианта правильны;
- г) оба варианта неверны,

15. Чем объясняется необходимость гибкого рынка труда

- а) он отвечает потребностям современного производства;
- б) он позволяет сократить или расширить объем применяемой рабочей силы;
- в) он сдерживает рост безработицы;
- г) он предоставляет возможность трудиться и получать доход тем категориям рабочей силы, которые не являются полностью трудоспособными;
- д) все перечисленное верно.

16. Можно ли сказать, что полная занятость отражает:

- а) совокупность экономической и социально - полезной деятельности людей;
- б) такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют;
- в) занятость населения в общественном производстве;
- г) наличие эффективных пропорций между рабочими местами и профессиональной структурой кадров.

17. Уровень безработицы определяется по формуле:

а) $Уб = (\text{Численность населения} - \text{Численность экономически неактивного населения}) \times 100\% / \text{Численность населения};$

б) $Уб = (\text{Численность занятых} - \text{Численность экономически активного населения}) \times 100\% / \text{Численность занятых};$

в) $Уб = (\text{Численность экономически активного населения} - \text{Численность занятых}) \times 100\% / \text{Численность экономически активного населения}.$

18. Если фактический уровень безработицы превышает естественный на 1%, то отставание фактического объема ВВП от номинального составляет:

- а) 2,5%;

б) 3%;

в) 5%.

19. Уровень безработицы, при котором достигается умеренная стабильность заработной платы и цен, называется:

а) сезонной;

б) структурной;

в) естественной.

20. Вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве

а) глобальная;

б) полная;

в) продуктивная;

г) рациональная.

2.3.2.2. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в тестовых заданиях компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.