

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАДЖИКИСТАН
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономики и управления

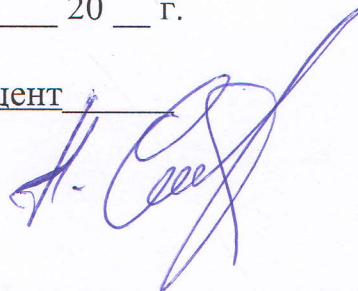
Менеджмента и маркетинга

«УТВЕРЖДАЮ»

«29» августа 20__ г.

Зав. кафедрой _____ к.э.н., доцент

Ф.И.О. Салиева Н.Ш.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине (модулю)

Экономика труда

38.03.02 Менеджмент

Душанбе 2023 г.

ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
 по дисциплине (модулю) Экономика труда

| Контролируемые разделы, темы* | Формируемые компетенции* | Индикаторы достижения компетенции* | Оценочные средства* | |
|-------------------------------|---|--|--|----------------------------------|
| | | | Кол-во тест. заданий/вопросов к экзамену/зачету/зачету | Другие оценочные средства |
| | | | | Вид |
| организационно-управленческая | ПК-4 Способен управлять персоналом и подразделениями организации | ИПК 4.1. Знает: -методы, способы и инструменты управления персоналом; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; -основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; -локальные, нормативные акты организации в области управления персоналом; - порядок заключения договоров (контрактов) -нормы этики делового общения; ИПК 4.2. Умеет: -организовывать работу персонала структурного подразделения; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -применять методы управлять межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой; -создавать и описывать | 30 | реферат, письменная работа, ЭССЕ |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения;</p> <p>-соблюдать нормы этики делового общения.</p> <p>ИПК 4.3.</p> <p>Владеет:</p> <p>-разработкой планов, программ, процедур в управлении персоналом;</p> <p>-разработкой предложений по обеспечению персонала, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;</p> <p>-разработкой предложений о затратах и формированию бюджета на персонал.</p> | | |
|--|--|---|--|--|

**ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ
(рефератов, докладов, сообщений)**

по дисциплине (модулю) Экономика труда

Тема 1. «Экономика труда» как учебная дисциплина. Общая характеристика рынка труда и его функционирование.

1. Сущность рынка труда и особенности его функционирования.
2. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия.
3. Современные виды и модели рынка труда.

Тема 2. Занятость населения и безработица. Государственное регулирование рынка труда.

1. Государственное регулирование трудовых отношений. Политика занятости.
2. Безработица в экономике Таджикистана. Ее причины и особенности.
3. Скрытые формы занятости и безработицы в национальной экономике.

Тема 3. Качество рабочей силы и человеческий потенциал.

1. Теория человеческого капитала.
2. Качество рабочей силы и ее влияние на продуктивность труда.
3. Международная организация труда: структура и методы работы.

Тема 4. Мобильность труда и миграция рабочей силы.

1. Занятость и ее регулирование в рыночном хозяйстве
2. Функционирование рынков труда: конкурентное равновесие, монополия, монопосония.
3. Социальное партнерство: содержание и механизм действия.

Тема 5. Содержание понятия «труд».

1. Особенности рынка труда в Таджикистане.
2. Государственное регулирование рынка труда.
3. Мировой рынок труда и его проблемы.

Тема 6. Трудовые ресурсы и их состав.

1. Производительность труда: показатели и методы измерения.
2. Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 7. Понятие мотивации труда.

1. Мотивация и стимулирование труда.
2. Мобильность на рынке труда.
3. Территориальная мобильность труда: эмиграция и иммиграция рабочей силы.

Тема 8. Понятие мобильности рабочей силы.

1. Социальное страхование в Таджикистане: проблемы и пути формирования.
2. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы.

Критерии оценивания Рефератов и Письменных работ

Общая часть

1. Введение

0-1 балл

Обозначена актуальность работы, указаны основные цели и задачи, указаны аргументы, чем интересна данная компания с точки зрения этики ведения бизнеса

2. Информационная справка об организации

0-1 балл

Определена сфера деятельности, указаны: краткая история, размер

организации (численность персонала), описаны основные бизнес-процессы и подход компании в области ведения этики бизнеса

3. Заключение

0-1 балл

Подведены итоги работы, освещены проблемные зоны и возможности усовершенствования ситуации в области этики ведения бизнеса

4. Качество представления текста

4А. Структурированность

Выделены основная идея, приведены аргументы для ее доказательства, присутствует логика рассуждений при переходе от одной мысли к другой.

0-1 балл

4Б. Ясность изложения, стиль

0-1 балл

Текст представлен профессионально и грамотно, построен логично, присутствует ясный академический стиль изложения, фразы разработаны

4В. Обоснованность положений автора

0-3 балла

Приведены аргументы для доказательства своих утверждений

0-1 балл

5. Релевантность использованной литературы

Ссылки на релевантную литературу и список литературы должны быть оформлены по стандартам, обязательны ссылки внутри текста, подтверждающие обращение к указанным источникам. При подготовке письменной работы используется литература, указанная в программе в качестве дополнительной по соответствующим темам, источники для подготовки докладов, а также литература, самостоятельно подобранная авторами. В работе должны присутствовать ссылки на не менее чем 5 источников, литература используется правильно

6. Оформление работы

0-1 балл

Оформление титульного листа в соответствии со стандартами, отсутствие грамматических и орфографических ошибок, продуманное форматирование, соблюдение требований к работе, касающихся объема текста, шрифта, интервалов

ТЕМЫ ЭССЕ
(рефератов, докладов, сообщений)

по дисциплине (модулю) Экономика труда

Тема 1. «Экономика труда» как учебная дисциплина. Общая характеристика рынка труда и его функционирование.

Тема 2. Содержание понятия «труд».

Тема 3. Занятость населения и безработица. Государственное регулирование рынка труда.

Тема 4. Трудовые ресурсы и их состав.

Тема 5. Качество рабочей силы и человеческий потенциал. Тема 6. Понятие мотивации труда.

Тема 6. Мобильность труда и миграция рабочей силы.

Тема 7. Понятие мобильности рабочей силы.

Критерии оценивания Эссе

Общая часть

1. Введение

0-1 балл

Обозначена актуальность работы, указаны основные цели и задачи, указаны аргументы, чем интересна данная компания с точки зрения этики ведения бизнеса

2. Информационная справка об организации

0-1 балл

Определена сфера деятельности, указаны: краткая история, размер организации (численность персонала), описаны основные бизнес-процессы и подход компании в области ведения этики бизнеса

3. Заключение

0-1 балл

Подведены итоги работы, освещены проблемные зоны и возможности усовершенствования ситуации в области этики ведения бизнеса

4. Качество представления текста

4А. Структурированность

Выделены основная идея, приведены аргументы для ее доказательства, присутствует логика рассуждений при переходе от одной мысли к другой.

0-1 балл

4Б. Ясность изложения, стиль

0-1 балл

Текст представлен профессионально и грамотно, построен логично, присутствует ясный академический стиль изложения, фразы разработаны

4В. Обоснованность положений автора

0-3 балла

Приведены аргументы для доказательства своих утверждений

0-1 балл

5. Релевантность использованной литературы

Ссылки на релевантную литературу и список литературы должны быть оформлены по стандартам, обязательны ссылки внутри текста, подтверждающие обращение к указанным источникам. При подготовке письменной работы используется литература, указанная в программе в качестве дополнительной по соответствующим темам, источники для подготовки докладов, а также литература, самостоятельно подобранная авторами. В работе должны присутствовать ссылки на не менее чем 5 источников, литература используется правильно

6. Оформление работы

0-1 балл

Оформление титульного листа в соответствии со стандартами, отсутствие грамматических и орфографических ошибок, продуманное форматирование, соблюдение требований к работе, касающихся объема текста, шрифта, интервалов

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

по дисциплине (модулю) Экономика труда

В соответствии с планом дисциплины в семестре осуществляется 2 рубежных контроля. Рубежные контроли проводятся в часы практических занятий, в письменной форме и включают задания по одному или нескольким разделам лекционного курса.

В контрольную работу № 1 входят задания по разделам:

1. Занятость населения и безработица
2. Государственное регулирование рынка труда
3. Мотивация труда
4. Качество рабочей силы и человеческий потенциал

В контрольную работу № 2 входят вопросы по разделам:

5. Мобильность труда и миграция рабочей силы
6. Организация и условия труда
7. Продуктивность (производительность) труда
8. Оплата труда работников
9. Доходы, расходы и уровень жизни населения
10. Международная организация труда

По каждому рубежному контролю имеются 5 вариантов заданий. Вариант содержит тестовые задания либо теоретические вопросы, охватывающие блок тем, изученных на лекциях.

МОУ ВО РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра. Менеджмента и маркетинга

по экономики труда

для 38.03.02 Менеджмент

дневная

Тестовые задания

Найдите один правильный ответ

1. Совершенствование организации труда не может привести к росту производительности труда, если:
 - а) все работники будут расставлены по их рабочим местам, по их специальности и квалификации;
 - б) будет введена более узкая специализация труда;
 - в) вместо простой кооперации труда будет введена сложная кооперация, основанная на разделении труда;
 - г) если оборудование будет приспособлено к возможностям человека.
2. Купля-продажа на рынке рабочей силы сопровождается следующим фактом:
 - а) установлением полной зависимости от работодателя;
 - б) работник попадает в зависимость от работодателя на время;
 - в) владелец рабочей силы передает работодателю только право ее использования по договору;
 - г) работодатель получает право владения, использования и распоряжения рабочей силой.
3. Величина специфического человеческого капитала работников:
 - а) влияет на уровень добровольных увольнений;
 - б) влияет на уровень вынужденных увольнений;
 - в) не влияет ни на уровень добровольных, ни на уровень вынужденных увольнений;
 - г) влияет на уровень добровольных и вынужденных увольнений.
4. Система материального труда должна:
 - а) быть адекватной интересам как работника, так и предпринимателя;
 - б) соответствовать интересам наемных работников;
 - в) способствовать усилению конкуренции при приеме на работу работников;
 - г) соответствовать интересам производителя.
5. Повышение уровня безработицы может быть вызвано:
 - а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население;
 - б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население;
 - в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные;
 - г) увеличением потока из безработных в занятые.
6. При увеличении ставок заработной платы:
 - а) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд эластичен;
 - б) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен;
 - в) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд эластичен;
 - г) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд не эластичен.
7. Рабочее место - это часть пространства, которую занимает работник, поэтому:
 - а) оно не имеет стоимости;
 - б) имеет стоимость, но она не включается в издержки производства;
 - в) имеет стоимость и она включается в издержки производства;
 - г) правильных ответов нет.
8. К особенностям рынка труда относится то, что он:
 - а) является производным от рынка товара и услуг;

- б) не зависит от спроса на конечную продукцию;
 - в) не бывает равновесным;
 - г) развивается вне зависимости от НТП.
9. В больших по размеру фирмах как правило уровень добровольных увольнений по сравнению с малыми фирмами:
- а) меньше;
 - б) больше;
 - в) такой же;
 - г) может быть больше или меньше в зависимости от фазы экономического цикла.
10. Люди, обладающие специфическим человеческим капиталом по сравнению с теми, кто обладает общим человеческим капиталом:
- а) менее склонны к эмиграции;
 - б) совершенно не мобильны;
 - в) склонны к добровольным увольнениям;
 - г) подвергаются как добровольным, так и вынужденным увольнениям.
11. Критериями оценки эффективности системы стимулирования труда не являются:
- а) рост минимальной заработной платы;
 - б) рост номинальной заработной платы;
 - в) рост прибыли предпринимателя;
 - г) снижение издержек производства.
12. К экономически неактивному населению не относятся:
- а) учащиеся и студенты;
 - б) пенсионеры;
 - в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
 - г) отчаявшиеся найти работу;
 - д) трудящиеся без оплаты на семейных предприятиях.
13. Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной заработной платы с изменениями в:
- а) уровне цен на товары и услуги;
 - б) норме прибыли;
 - в) ставках налогообложения;
 - г) продолжительности рабочего времени.
14. Особенностью предложения труда на конкурентных рынках является:
- а) труд является ограниченным ресурсом;
 - б) предложение труда регулируется государством;
 - в) предложение труда зависит от спроса предприятий;
 - г) правильных ответов нет.
15. В задачи организации труда не включаются:
- а) установление цели деятельности предприятия;
 - б) соблюдение технологической дисциплины;
 - в) охрана труда и здоровья;
 - г) сбережение ресурсов.