

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
(АНО ВО «ИЭУ»)

Кафедра «Экономика»

Фонд оценочных средств по дисциплине

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки - 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) – Экономика предприятий и организаций

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Фонд оценочных средств рассмотрен на заседании кафедры
«Экономика»

«17» января 2025 г., протокол № 17/01

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	18

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В соответствии с требованиями основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавра в результате изучения дисциплины «Экономика труда» у студентов должны сформироваться следующие **общепрофессиональные компетенции**:

Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4);

профессиональные компетенции:

Способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности (ПК-2).

Этапы формирования компетенций соответствуют основной профессиональной образовательной программе.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Видами учебной деятельности, в рамках которых приобретаются знания, умения, навыки, являются лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся.

Соотнесение планируемых результатов обучения с видами учебной деятельности и оценочными средствами при формировании компетенции

Критерии сформированности компетенции	Описание	Формы, методы, технологии
Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4)		
знать	- теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия (организации); - требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования; - основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования; - определять заработную плату работников при разных формах и системах оплаты труда;	контрольная работа; ответ на зачете;
уметь	- определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы роста производительности труда на предприятии; - выявлять и использовать передовой опыт в области роста производительности труда и прогрессивных методов организации труда; - проводить работу по выявлению и использованию резервов роста	контрольная работа; доклад с презентацией; ответ на зачете;

	производительности труда;	
владеть навыками	- методами экономического анализа, используемыми в экономике труда;	доклад с презентацией; практические задания
Способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности (ПК-2)		
знать	- общие понятия уровня жизни и социальных гарантий трудящихся в условиях рыночной экономики; - требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке, переподготовке;	контрольная работа; ответ на зачете;
уметь	- выявлять и использовать передовой опыт в области роста производительности труда и прогрессивных методов организации труда; - планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность рабочих, специалистов и их дополнительную потребность на предприятии (в организации); - порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда;	контрольная работа; ответ на зачете;
владеть навыками	- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных	практические задания

Критерии и показатели оценивания тестовых заданий:

Вид тестового задания	Критерий	Показатель
тестовые задания с выбором одного (нескольких) ответа (-ов) в закрытой форме	выбор одного (нескольких) правильного (-ых) ответа (-ов) из предложенных вариантов	количество правильных выборов
тестовые задания на установление соответствия в закрытой форме	установление соответствия для всех предложенных признаков	количество правильно установленных соответствий
тестовые задания на установление правильной последовательности в закрытой форме	установление правильной последовательности в полном объеме предложенных вариантов	количество правильно установленных последовательностей

Критерии и показатели оценивания контрольной работы:

- объем выполненных заданий контрольной работы;
- глубина (соответствие изученным теоретическим обобщениям);
- осознанность (соответствие требуемым в программе умениям применять полученную информацию).

Критерии и показатели оценивания доклада с презентацией:

1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме доклада; б) соответствие содержания теме и плану; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

4. Умение выступать перед аудиторией: а) структура доклада, последовательность и логика изложения; б) скорость, громкость и четкость речи; в) использование невербальных средств концентрации внимания аудитории.

5. Соблюдение требований к оформлению презентации в Power Point: а) шрифт; б) цветовое оформление; в) содержание и оформление табличного и графического материала.

Критерии и показатели оценивания работы на практическом занятии:

- наличие полного и развернутого ответа на вопрос темы;
- демонстрация знаний ключевых понятий рассматриваемой проблемы;
- применение научной терминологии;
- грамотное оперирование полученными знаниями и навыками.

Критерии и показатели оценивания на зачете

- содержательность и четкость ответа;
- владение материалом различной степени сложности;
- ориентирование в основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности.

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные темы контрольных работ (рефератов)

1. Современное состояние рынка труда в России и перспективы его развития.
2. Государственная и частные службы занятости населения: основные задачи, функции, проблемы и перспективы развития.
3. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
4. Государственная политика занятости: понятие, задачи, основные положения и направления реализации.
5. Принципы и порядок определения условий выплаты пособия по безработице в России
6. Зарубежный опыт реализации основных мероприятий политики занятости

7. Современный этап реализации государственной политики занятости в условиях необходимости минимизации последствий мирового финансового кризиса

8. Трудовая миграция: сущность, причины, особенности развития в современных условиях.

9. Развитие региональных рынков труда: характерные черты, динамика основных показателей.

Тестовые задания

? По определению МОТ безработным является человек, который:

+ **не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).**

= работает

= не работает, не хочет работать

? Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

+ **студенты дневного отделения**

+ **учащиеся школ старше 16 лет**

= работающие по контракту старше 18 лет

= самозанятые

? По российским стандартам относятся к числу занятых:

= проходящие военную службу

= временно отсутствующие на работе

= писатели

+ **все ответы верны**

= нет правильных ответов

? Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

+ **спрос на рабочую силу**

= предложение рабочей силы

= потребность в рабочих местах

+ вакансии

? Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

+ **скрытая безработица**

= безработные

= неучтенная безработица

= явная безработица

= скрываемая безработица

? Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодежи:

+ **16-29**

= 16-31

= 18-30

= 18-29

? Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной

рабочей силы:

+ **рынок труда**

= коллективный договор

= трудовые отношения

? Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

+ **отсутствие не денежных аспектов сделки**

= высокая степень индивидуализации сделок

= большая продолжительность контакта продавца и покупателя

= неотделимость права собственности на товар от его владельца

? Не является субъектом рынка:

= государство

= работодатель

= наёмные работники

+ **институты повышающие квалификацию**

? Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

+ **сегментация рынка труда**

= границы рынка

= устойчивые рабочие группы

= низкая мобильность трудовых ресурсов

? Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

+ **вторичный**

= первичный

= незавершённый

? К компонентам рынка труда не относятся:

+ **объекты рынка труда**

= субъекты рынка труда

= коллективный договор

= рыночный механизм

= инфраструктура рынка труда

? Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

+ **внутрифирменного рынка труда**

= вертикального рынка труда

= вторичного рынка труда

= внешнего рынка труда

= обособленного рынка труда

? Составной частью текущего рынка труда не является:

+ **интегрированный рынок труда**

= открытый рынок труда

= скрытый рынок труда

? Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

= структуры предложения на рынке труда

+ **структуры спроса на рабочую силу**

= объема найма работников

= характеристик найма работников

? Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

= фрикционную безработицу

+ **структурную безработицу**

= циклическую безработицу

= временную безработицу

? Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

+ **фрикционной и структурной безработицы**

= фрикционной и циклической

= фрикционной, циклической и структурной безработицы

= нет верного ответа

? Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

+ **продолжительность безработицы**

= длина безработицы

= отрезок безработицы

= нет правильного ответа

? Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)

+ **человеческим капиталом**

= трудовым капиталом

= трудовым потенциалом

+ **уровнем квалификации работников**

? Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)

= естественный уровень безработицы

= фактический уровень безработицы

+ **среднегодовой темп инфляции**

= объем ВВП

? Гражданин не признается безработным, если:

= не желает быть признанным безработным

= отказался от 2-х вариантов подходящей работы

= представил фиктивную справку о средней заработной плате

+ **все ответы верны**

= нет правильного ответа

? Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости

= инновационная политика

+ **бюджетно-налоговая политика**

= политика занятости

= нет правильного ответа

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

= 11,1 %

+ **9,1 %**

= 9,6 %

= 10,1 %

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

+ **19 %**

= 18,6 %

= 13,8 %

= 19,4 %

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

= 15,7 %

= 19,7%

+ **16,7 %**

= 17,7 %

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

а) 4,3 %

+ **5,3 %**

в) 3,3 %

г) 5,5 %

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

+ **13 %**

= 14,1 %

= 16,7 %

= 14,9 %

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

= 32,9 %

= 29,9 %

= 30,9 %

+ **42,9 %**

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

+ **10,7 %**

= 11,7 %

= 12,7 %

= 13,7 %

?Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

= фрикционную безработицу

+ структурную безработицу

= циклическую безработицу

= временную безработицу

? Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

+ фрикционной и структурной безработицы
= фрикционной и циклической
= фрикционной, циклической и структурной безработицы
= нет верного ответа

? Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее
+ продолжительность безработицы
= длина безработицы
= отрезок безработицы
= нет правильного ответа

? Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)
+ человеческим капиталом
= трудовым капиталом
= трудовым потенциалом
+ уровнем квалификации работников

? Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)
= естественный уровень безработицы
= фактический уровень безработицы
+ среднегодовой темп инфляции
= объем ВВП

? Гражданин не признается безработным, если:
= не желает быть признанным безработным
= отказался от 2-х вариантов подходящей работы
= представил фиктивную справку о средней заработной плате
+ все ответы верны
= нет правильного ответа

? Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости
= инновационная политика
+ бюджетно-налоговая политика
= политика занятости
= нет правильного ответа

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %
= 11,1 %
+ 9,1 %
= 9,6 %
= 10,1 %

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)
+ 19 %
= 18,6 %
= 13,8 %
= 19,4 %

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)
= 15,7 %

= 19,7%
+ 16,7 %
= 17,7 %

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

а) 4,3 %
+ 5,3 %
в) 3,3 %
г) 5,5 %

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

+ 13 %
= 14,1 %
= 16,7 %
= 14,9 %

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

= 32,9 %
= 29,9 %
= 30,9 %
+ 42,9 %

? Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

+ 10,7 %
= 11,7 %
= 12,7 %
= 13,7 %

? Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему

= социально-экономическая дестабилизация
= движение рабочей силы
+ миграция населения
= регулирование рынка труда

? Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

= политика образования
= политика стимулирования
+ политика занятости
= трудовая политика

? Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

= потенциал
+ рабочая сила
= человек

? Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост

образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда

= положительная занятость

= полная занятость

+ эффективная занятость

= государственная занятость

? На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

+ 8 %

= 80 %

= 18 %

= 0,8 %

? Внешнее движение кадров включает:

= оборот по приему

= оборот по увольнению

= коэффициент текучести кадров

+ все ответы верны

= нет правильного ответа

? Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия

= коэффициент оборота кадров по приему

+ общий коэффициент оборота кадров

= коэффициент оборота кадров по увольнению

= коэффициент текучести кадров

? Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников

+ коэффициент постоянства кадров

= коэффициент стабильности кадров

= коэффициент сменяемости кадров

? Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы

= образование

= знания

+ компетентность

= должность

? Если гражданин зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

= необходимым

+ достаточным

= необходимым и достаточным

? Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

= необходимым

= достаточным

+ необходимым и достаточным

? Найти общий коэффициент миграции, если численность мигрантов за год равна 50 тыс. человек при средней численности населения региона 3,5 млн. человек

$$\begin{aligned} &+ 14,3 \\ &= 24,3 \\ &= 0,01 \\ &= 114,3 \% \end{aligned}$$

? Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год

$$\begin{aligned} &= 100 \\ &= 1 \\ &+ 10 \\ &= 0,0001 \end{aligned}$$

? Рассчитать коэффициент прибытий, если на территорию региона прибыло 8 тыс. человек при среднегодовой его численности 0,2 млн. человек за год

$$\begin{aligned} &= 0,0004 \\ &= 40 \\ &= 14 \\ &+ 4 \end{aligned}$$

? Регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в другой и обратно, на работу или учебу называются:

- = постоянной миграцией
- = внешней миграцией
- + маятниковой миграцией
- = циклической миграции

ПЗ 5

? Развитие персонала - это:

- + процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
- = процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации
- = система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

? Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

- = карьерой
- = передачей опыта
- + профессиональным обучением

? Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- = кол-ва безработных и трудоспособного населения
- + **кол-ва безработных и экономически активного населения**
- = кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

? Безработица, связанная с динамическим характером

рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

= сезонная

= структурная
+ **фрикционная**
= циклическая

? Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
= сезонная
= структурная
+ **циклическая**

? Основные причины возникновения циклической безработицы
+ **нарушение макроэкономического равновесия**
= несовершенство рынка труда
= политика государства
= действия профсоюзов
= нет правильных ответов

? Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
= контролируемый
= неконтролируемый
+ **черный**

? Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы
+ **модель рынка труда США**
= японская модель рынка труда
= шведская модель
= российская модель рынка труда

? Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников
= модель рынка труда США
+ **японская модель рынка труда**
= шведская модель
= российская модель рынка труда

? Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:
= модели рынка труда США
= японской модели рынка труда
+ **шведской модели**
= российской модели рынка труда

? Нестандартные формы занятости
= работа неполный рабочий день
= временная занятость
= надомный труд
= деление рабочих мест
+ **все ответы верны**

? Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника
+ **вторичная занятость**
= безработица
= первичная занятость
= расширение трудовых функций

? Развитие персонала - это:

+ процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

= процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации

= система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

? Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

= карьерой

= передачей опыта

+ профессиональным обучением

? Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)

= 19,4 %

= 34,2 %

+ 24,2 %

= 22,2 %

? Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

+ полная трудоемкость

= производственная трудоемкость

= трудоемкость управления производством

= суммарный фонд затрат

? Сдельная расценка определяется по формуле:

= $P = T / Нвр * 60$

= $P = (Нв * Нвр) / T$

+ $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

? Сдельная расценка определяется по формуле:

= $P = T * Нв / 60$

+ $P = (T * Нвр) / 60$

= $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

? Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

= регулирование рынка труда

= социально-экономическая дестабилизация

+ движение рабочей силы

= миграция

? Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

+ модель рынка труда США

= японская модель рынка труда

- = шведская модель
- = российская модель рынка труда

? Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- = модель рынка труда США
- + японская модель рынка труда
- = шведская модель
- = российская модель рынка труда

? Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

- = модели рынка труда США
- = японской модели рынка труда
- + шведской модели
- = российской модели рынка труда

? Нестандартные формы занятости

- = работа неполный рабочий день
- = временная занятость
- = надомный труд
- = деление рабочих мест
- + все ответы верны

? Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника

- + вторичная занятость
- = безработица
- = первичная занятость
- = расширение трудовых функций

? Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

- = структуры предложения на рынке труда
- + структуры спроса на рабочую силу
- = объема найма работников
- = характеристик найма работников

Вопросы к зачету

1. Характеристика труда как основы жизнедеятельности общества.
2. Значение и перспективы развития рынка труда.
3. Рынок труда, его сущность и основные элементы.
4. Сущность и основные элементы общественной организации труда.
5. Структура рынка труда
6. Трудовая структура населения.
7. Основные типы рынков труда.
8. Спрос и предложение на рынке труда.
9. Эластичность и гибкость рынка труда.
10. Модели рынка труда.
11. Сегментация рынков труда.
12. Регулирование рынка труда и трудовых отношений
13. Локальные акты по регулированию трудовых отношений.
14. Социальное партнерство и роль профсоюзов на рынке труда.
15. Нерыночные факторы, нарушающие равновесие на рынке труда.
16. Понятие и виды занятости и безработицы.
17. Сущность и закономерности внутреннего рынка труда.

18. Схемы по регулированию трудовых отношений на рынке труда.
19. Типы социально-трудовых отношений
20. Классификация показателей труда и их анализ.
21. Трудовая мобильность и миграция (макро- и микро-уровень).
22. Факторы социально-трудовой мобильности.
23. Типы перемещений на рынке труда.
24. Факторы и управление миграцией.
25. Теория человеческого капитала.
26. Структура человеческого капитала.
27. Инвестиции в человеческий капитал.
28. Функции семьи по формированию человеческого капитала
29. Образование как сигнал. Индивидуальная и социальная отдача от образования.
30. Сущность и содержание понятия «качество рабочей силы».
31. Качество труда и производительность фирмы.
32. Экономическая природа доходов, принципы их дифференциации.
33. Основные способы в формировании доходов.
34. Факторы динамики доходов и их характеристика.
35. Понятие и система индикаторов качества жизни.
36. Понятие и система индикаторов качества трудовой жизни.
37. Социально-защитная функция государства и ее реализация.
38. Социальное страхование в РФ проблемы и пути формирования.
39. Реформирование пенсионной системы в РФ.
40. Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их разрешения.
41. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений.
42. Модель участия в профсоюзах.
43. Цели и модели поведения профсоюзов.
44. Модели процесса переговоров и забастовок.
45. Профсоюзы, распределение ресурсов и производительность труда.
46. Предпосылки и условия социальных стандартов.
47. Социальные нормы и нормативы.
48. Государственные и международные стандарты в области труда и трудовых отношений.
49. Направления деятельности и структура МОТ.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Требования к выполнению тестовых заданий:

При выполнении тестовых заданий с выбором одного (нескольких) ответа (-ов) в закрытой форме необходимо выбрать один (несколько) правильный (-ых) ответ (-ов) из предложенных вариантов.

При выполнении тестовых заданий в открытой форме необходимо указать единственно правильный ответ.

При выполнении тестовых заданий на установление правильной последовательности в закрытой форме необходимо установить правильную последовательность в полном объеме предложенных вариантов.

Требования к докладу:

Структура выступления: 1) вступительное слово; 2) основные положения, выносимые на рассмотрение; 3) изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 5) выводы; 6) список использованных источников.

Требования к зачету

Подготовка к зачету осуществляется по перечню вопросов, выносимых на зачет. Перечень вопросов выдает преподаватель не позднее, чем за месяц до назначенной даты приема зачёта.

При проработке вопросов, вынесенных на зачет, необходимо использовать конспект лекций, а так же, учебно-методическую и учебную литературу, рекомендованную преподавателем.

Важно понимать, что положительный результат промежуточной аттестации по дисциплине может быть достигнут планомерной работой с материалом дисциплины в течение всего семестра, а не только подготовкой непосредственно перед зачетом. Эффективная подготовка к зачету должна включать в себя структурирование и повторение материала, изученного на аудиторных занятиях и в процессе выполнения различных видов самостоятельной работы

Подготовка к зачету заключается в изучении и тщательной проработке студентом учебного материала дисциплины с учетом учебников, лекционных и практических занятий, результатов самостоятельной работы.

Преподаватель имеет право задавать дополнительные уточняющие вопросы, если студент недостаточно полно осветил тематику вопроса, если затруднительно однозначно оценить ответ, если студент отсутствовал на занятиях в семестре.

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий.

Результаты текущего контроля успеваемости используются преподавателем при оценке знаний в ходе проведения промежуточной аттестации.

Для текущего контроля успеваемости используются устные опросы, коллоквиумы, выполнение различного вида практических заданий, рефератов, эссе, контрольных работ, тестов.

Для выполнения контрольной работы студенту целесообразно использовать Методические рекомендации по выполнению контрольной работы.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Институт экономики и управления» результаты текущего контроля успеваемости студента оцениваются преподавателем в размере до 40 баллов

Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Посещаемость и активность на учебных занятиях	до 10
2.	Участие в проведение практических занятий	до 10
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего	до 40

При организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий применяется иная структура оценивания результатов изучения дисциплины

Оценка текущего контроля успеваемости

№ п/п	Вид контроля	Количество баллов
1.	Своевременность и активность по выполнению заданий на учебном портале	до 14
2.	Выполнение практических заданий	до 16
3.	Выполнение контрольной работы	до 20
	Всего:	до 50

Промежуточная аттестация имеет целью определить степень достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета.

В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт экономики и управления» результаты промежуточной аттестации оцениваются преподавателем в размере до 30 баллов.

Итоговый результат промежуточной аттестации оценивается преподавателем в размере до 100 баллов, в том числе:

70 баллов – как результат текущей аттестации;

30 баллов – как результат промежуточной аттестации.

Знания, умения и навыки студентов определяются следующими оценками: «зачтено» или «не зачтено». Соответствие баллов традиционной системе оценки при проведении промежуточной аттестации представлено в таблице.

Итоговая оценка промежуточной аттестации

№ п/п	Оценки	Количество баллов
1.	Зачтено	41-100
2.	Не зачтено	0 - 40

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций (пункт 6.3.3).

Оценка «зачтено» свидетельствует о твердых и достаточно полных знаниях всего материала курса, понимание сути и взаимосвязей между рассматриваемых процессов и явлений. Последовательные, правильные, конкретные ответы на основные вопросы. Использование в ответах отдельных материалов рекомендованной литературы.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.