

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт экономики и управления

Кафедра маркетинга и управления персоналом

ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ТРУДА И НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ
Модуль для направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом организации

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Принято на заседании Ученого совета
института ИЭУ
17.05 2017 г. Протокол № 5

Зам. директора института
Т.В. Кудряшова

Разработали:
доцент кафедры КМУП
Л.Ю. Куракина
06.05 2017 г.

Принято на заседании кафедры КМУП
11.05 2017 г. Протокол № 10

Заведующий кафедрой КМУП
М.М. Омаров

Приложение А

Паспорт фонда оценочных средств
по учебному модулю Экономика социальной сферы труда и народонаселения
для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Модуль, раздел (в соответствии с РП)	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
		Вид оценочного средства	Количество вариантов заданий
Тема 1 Социальная среда организации как объект управления персоналом	ОК-3 ОК-6	Доклад -	1
		Презентация	5
		тест	
Тема 2 Социальная политика государства	ОК-3 ОК-6 ПК-9	Доклад -	1
		Презентация	5
		Тест	
Тема 3 Демографические аспекты развития занятости населения	ОК-3 ОК-6 ПК-9	Контрольная работа	1

Характеристика оценочного средства №1

ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

1.1 Общие сведения об оценочном средстве

Подготовка студентом доклада-презентации является одним из видов текущего контроля и оценки его знаний, умений и навыков, уровня сформированности некоторых компетенций при освоении учебного модуля Экономика социальной сферы труда и народонаселения. Студентам предлагается самостоятельно освоить одну из тем семинарских занятий, проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы MS POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с результатами своей работы. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 35 баллов.

2.2 Параметры оценки доклада-презентации

Условия оценки доклада-презентации	
Предел длительности контроля знаний	2 ак. часа
Предлагаемое количество вопросов	4-5
Последовательность выборки вопросов	По желанию
Критерии оценки:	
«5» 30-35 баллов	Проявил оригинальность и креативность при подготовке презентации. Обобщил информацию с помощью схем, таблиц, логических блоков. Использовал в презентации мультимедиа, интерактивность и анимацию. Сформулировал выводы.
«4» 22-29 баллов	Проявил некоторую оригинальность при подготовке презентации; Обобщил информацию; Частично использовал в презентации мультимедиа, интерактивность и анимацию; Сформулировал некоторые выводы.
«3» 15-21 баллов	Не проявил оригинальности при подготовке презентации Частично обобщил информацию. Не использовал в презентации мультимедиа, интерактивность и анимацию. Не сформулировал конкретные выводы.

Характеристика оценочного средства № 2

ТЕСТ

2.1 Общие сведения об оценочном средстве

Тест является видом итогового контроля и оценки знаний, умений и навыков, уровня сформированности компетенций студента при освоении учебного модуля «Управление социальным развитием организации»

Задания в тестовой форме достаточно полно отображают планируемую содержательную структуру изучаемого и контролируемого материала, дают возможность ранжировать студентов по уровням подготовленности: чем меньше пробелов в ответах обучаемого на тестовые задания, тем лучше структура его знаний; чем выше его тестовый балл, тем выше качество его подготовленности.

Тест формируется индивидуально для каждого студента из банка тестовых заданий (Приложение Б) согласно плана. По каждой теме случайным образом выбирается несколько вопросов. Максимальное количество баллов за тест – 20.

2.2 Параметры оценки теста

Предел длительности контроля	50 мин у нас академ. час – 50 минут
Предлагаемое количество заданий из	Согласно плана теста

одного контролируемого подэлемента	
Количество вариантов	5
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	выполнено верно заданий
«5», 18-20 баллов	100 – 90 - %
«4», 11-18 баллов	89 – 75 %
«3», 7-10 баллов	74-50 %
Проверяемый компонент компетенции	Знания

Характеристика оценочного средства № 3

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

1.1 Общие сведения об оценочном средстве

Контрольная работа является одним из средств текущего контроля в освоении учебного модуля Экономика социальной сферы труда и народонаселения. Контрольная работа используется для проверки и оценивания знаний, умений и навыков студентов после завершения изучения темы УМ Экономика социальной сферы труда и народонаселения.

Контрольная работа проводится в письменном виде во время аудиторной самостоятельной работы. Количество розданных вариантов соответствует количеству студентов в группе. Контрольная работа охватывает весь теоретический и практический материал. Максимальное количество баллов, которые может получить студент, равно 40 баллам. В случае неудовлетворительной сдачи контрольной работы студенту разрешается ее переписать до итоговой аттестации.

Во время проведения контрольной работы оценивается способность студента правильно сформулировать ответ, умение применять полученные в ходе лекций и практик знания.

1.2 Параметры проведения и оценивания контрольной работы

Критерии оценки контрольных работ: полнота и правильность решения каждого задания.

Условия оценки контрольной работы	
Производительность труда	2 ак. часа
Предлагаемое количество заданий	4
Максимальное количество баллов за задание	1 – 2 баллов; 2 – 6 баллов; 3 – 6 баллов; 4-6 баллов,
Критерии оценки:	
«удовлетворительно»	20 -27баллов – испытывает трудности при выполнении заданий
«хорошо»	28 – 36 баллов – допускает неточности при выполнении заданий
«отлично»	37 – 40 баллов – демонстрирует четкое и безошибочное выполнение заданий

Приложение А
Темы для
ДОКЛАДА-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Тема 1 Социальная среда организации как объект управления персоналом

1. Семинар - Социальная среда организации как объект управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1. Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель.
2. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непроеизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.
3. Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.

2. Семинар - Внешняя социальная среда организации

Цель: Закрепление теоретических понятий: Характеристики внешней социальной среды, основные факторы.

Вопросы для обсуждения:

1. Макросоциальные процессы
2. Потенциальные тенденции развития постиндустриальных обществ
3. Трансформирующаяся экономическая система
4. Стили поведения современной организации в окружающей среде
5. «Заинтересованные общественные группы» в деятельности организаций
6. Концепция социальной ответственности организации
7. Постсоциалистические организации
8. Социальная подсистема организации
9. Комплекс факторов социальной среды

3 Семинар - Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием

Цель: Закрепление теоретических понятий: этапы развития решения социально-трудовых проблем.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности управления социальным развитием в организациях США
2. Концепция качества трудовой жизни
3. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе
4. Специфика социального развития корпораций Японии
5. Общее и особенное в западной и восточной моделях управления социальным развитием
6. Применимость зарубежных моделей социального развития предприятий и

управления в российских условиях

Тема 4 Современные тенденции социального развития и гуманизации труда

4 Семинар - Внутренняя корпоративная социальная ответственность и социальный пакет.

Цель: Закрепление теоретических понятий: этапы развития решения социально-трудовых проблем.

Вопросы для обсуждения:

1. Не зарплатные вознаграждения в структуре компенсационного пакета организации.
2. Понятие «внутренняя корпоративная социальная ответственность» и ее составляющие.
3. Социальный пакет - ключевой элемент внутренней корпоративной социальной ответственности.

5 Семинар - Гуманизация труда

Вопросы для обсуждения:

1. Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.
2. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства.
3. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
4. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.

Тема 2 Социальная политика государства

1.Семинар Международные требования по регулированию социально-трудовых отношений

Вопросы семинарского занятия

1. Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений на международном уровне.
2. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Цели и задачи деятельности МОТ.
4. Структура деятельности МОТ.
5. Принцип трипартизма в деятельности МОТ.
6. Функции и структура Административного совета МОТ.
7. Методы работы МОТ.
8. Правовая основа конвенций и рекомендаций МОТ.
9. Порядок вступления в силу конвенций МОТ.

2.Семинар – Социальная политика в российской Федерации

Цель: Закрепление теоретических понятий: социальной сферы страны, цели социальной политики государства, социальное партнерство в России.

Вопросы для обсуждения:

1. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
2. Цели, задачи, принципы и критерии социального государства
3. Особенности социального партнерства в России
4. Задача «Динамика изменения размера МРОТ и доходов в России»

3.Семинар -Социальная политика в РФ

Вопросы для обсуждения:

1. Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.
2. Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.
3. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.
4. Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений.

4. Семинар- Структура, дифференциация доходов и оценка уровня социальной защищенности персонала

Вопросы семинарского занятия

1. Структура индивидуального дохода гражданина.
2. Структура доходов персонала организаций.
3. Прямые доходы персонала.
4. Косвенные доходы персонала.
5. Структура доходов экипажей морских и речных судов.
6. Социальное значение дифференциации доходов персонала.
7. Коэффициент и кривая Лоренца.
8. Социальная защищенность персонала.
9. Оценка уровня социальной защищенности персонала.

**Приложение Б
Тестовые задания**

Тестовое задание по теме 1«Социальная среда организации как объект управления персоналом»

1. Размеры организации свидетельствуют о масштабах деятельности, материальных, трудовых и финансовых ресурсах?
а) да;
б) нет.
2. Что определяет социально-трудовые отношения?

- а) численность персонала;
- б) отраслевая принадлежность;
- в) формы собственности.

3. Гуманизм – это:

- а) признание социальной ценности человека
- б) честное, добросовестное выполнение человеком своих обязанностей
- в) осознание личностью своей социальной значимости, уважение человека к себе

4. Социальную среду организации образуют:

- а) персонал
- б) объекты социального назначения
- в) качество трудовой жизни
- г) формы трудового процесса

1. Социальное развитие организации - это:

- а) изменение к лучшему в ее социальной среде
- б) процесс изменений в социальной среде организации

6. Представители какой школы управления рассматривали принцип «экономического человека» в иной плоскости – как концепцию «социального человека»:

- а) школа человеческих отношений
- б) школа поведенческих наук
- в) административная школа
- г) школа научного управления

7. Во сколько раз инвестиции в социальную сферу превышают объемы вложений в материальные элементы капитала в странах с развитой экономикой:

- а) в 6 раз
- б) в 3-3,5 раза
- в) в 7-8 раз
- г) в 2 раза

8. Гарантии занятости и приемлемый уровень оплаты труда определяются исходя из:

- а) финансового положения организаций;
- б) состояния основных фондов;
- в) содержания трудового процесса.

9. Поведение работников определяется только нормами права и морали.

- а) да;
- б) нет.

10. Развитие социальной среды организации выражается как в форме объективных процессов, так и субъективных. К субъективным относятся:

- а) связи между людьми по поводу их жизненных условий труда, быта и досуга;
- б) межличностные отношения психологическая атмосфера

11. Культура труда зависит:

- а) от содержания труда;
- б) от уровня образования и профессиональной подготовки работников;
- в) жизненного опыта;
- г) нравственной позиции;

12. Поведение работников определяется не только условиями и распорядком труда в организации, но и нормами права и морали.

- а) да;
- б) нет;

13. Культура труда зависит от научно-технических достижений.

- а) да;
- б) нет;

Тестовое задание по теме 2 «Социальная политика государства»

1. Социальная политика – это меры помощи социально слабым (социально уязвимым) слоям населения:

- а) да
- б) нет

2. Социальная политика – это политика государства в социальной сфере:

- а) да
- б) нет

3. Сильная социальная политика – это политика сильного государства, которое имеет возможность и умеет заставить осуществить намеченные им меры:

- а) да
- б) нет

4. Отметьте правильное. Из перечисленных ниже, субъектами социальной политики являются:

- а) Должностные лица в государственных учреждениях
- б) Граждане
- в) Политические партии
- г) Футбольные болельщики
- д) Работодатели
- е) Рабочий класс
- ж) Государство
- з) Милиция
- и) Частная собственность
- к) Иностранные спонсоры
- л) Заработная плата
- м) Банки
- н) Предприятия
- о) Пособия на детей

5. Социальная структура общества:

- а) часть населения, имеющая однотипные устойчивые общественные условия и проблемы
- б) совокупность социальных групп
- в) взаимоотношения социальных групп
- г) цивилизованная форма политического взаимодействия в обществе

6. К какой модели социальной политики ближе всего государство США:

- а) патерналистская
- б) социально-ориентированная
- в) католическая
- г) либеральная

7. Наиболее концентрированное выражение социально-ориентированная модель развития получила в понятии:

- а) гражданское общество
- б) социальное государство
- в) социальная защита
- г) социальное равенство

8. Какой из принципов не является принципом субсидиарности:

- а) народ первичен, государство вторично
- б) народ – источник социально-правовых систем
- в) история – смена социально-правовых систем
- г) свободное сосуществование различных форм собственности

9. Улучшение условий труда и образа жизни рабочих осуществлял:

- а) Р. Оуэн;
- б) А. Смит;
- в) Ф. Тейлор.

10. Одним из первых установил 8-часовой рабочий день:

- а) Г.Эмерсон;
- б) А.Файоль;
- в) Г.Форд;
- г) Р. Оуэн;
- д) А. Смит;
- е) Ф. Тейлор.

11. Концепция «социального человека» была предложена:

- а) Г.Эмерсоном;
- б) А.Файолем;
- в) Г.Фордом;
- г) Э. Мейо;
- д) А. Смитом;
- е) Ф. Тейлором;

12. Смитовская концепция «экономического человека» главную роль отводила:

- а) машинам;
- б) людям;

13. Учет пола, возраста и профессиональных навыков работников, их быта, на начальных стадиях развития капитализма необходим был собственникам для того, чтобы:

- а) заботится об условиях труда и быта;
- б) не переплатить им или не упустить нужных мастеровых;

14. Утверждение о том, что щедрая оплата труда повышает трудолюбие человека принадлежит:

- а) Р. Оуэну;
- б) А. Смит;
- в) Ф. Тейлору;

15. Утверждение, что оплата труда должна быть справедливой, принадлежит:

- а) Г.Эмерсону;
- б) А.Файолу;
- в) Г.Форду;

Приложение В

Банк контрольных работ

Вариант 1

Задача 1

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп — 1,2 млн. человек; работающие подростки — 0,1 млн. человек, работающие пенсионеры — 4,5 млн. человек.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 2

Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде — 100 промилле, доля трудовых ресурсов — 50%.

Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 3

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет — 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста — 55 тыс. человек.

Задача 4

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, — 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, — 22 тыс. человек; число умерших в трудоспособном возрасте — 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте — 3 тыс. человек.

Вариант 2

Задача 1

Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет — 40 тыс. человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90

тыс. человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 2.

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов — 6 млн. человек.

Задача 3

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс. человек; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс. человек; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. человек; прибыло из других районов 350 тыс. человек; убыло в другие районы — 100 тыс. человек.

Задача 4

Исходные данные и постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов 500 тыс. человек.

Вариант 3

Задача 1

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения — 85 млн. человек; численность безработных — 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи. а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 2

Исходные данные. Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы — 5%, фактический уровень безработицы — 9%.

Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

Задача 3

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84889	95453
Из них занятые	80796	87524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения. *Постановка задачи*

а) рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

в) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 4

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс., человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80500	95000
Безработные	4800	7000

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Итоговый тест по модулю Экономика социальной сферы труда и народонаселения в соответствии с паспортом ФОС

1. Гарантии занятости и приемлемый уровень оплаты труда определяются исходя из:

1. финансового положения организации;
2. состояния основных фондов;
3. содержания трудового процесса;

2. Развитие социальной среды организации выражается как в форме объективных процессов, так и субъективных. К субъективным относятся:

1. связи между людьми по поводу их жизненных условий труда, быта и досуга;
2. межличностные отношения психологическая атмосфера;

3. Когда стали вводить штрафы и производить вычеты из зарплаты?

1. во второй половине 18-го века;
2. в первой половине 19-го века;

4. Концепция «социального человека» была предложена:

1. Г.Эмерсоном;
2. А.Файолем;
3. Г.Фордом;
4. Э.Мейо;
5. А.Смитом;
6. Ф.Тейлором;

5. Начальный этап отечественного опыта управления социальным развитием охватывает период:

1. 1917—1922 гг.;
2. 1923—1952 гг.;
3. 1953—1991 гг.;

6. «Солидарный подход», согласно которому общество в своих же интересах обязано проявлять заботу о том, чтобы никто не впал в полную нищету и не стал бы источником чрезмерной социальной напряженности применяется в:

1. Швеции;
2. Германии;
3. США;
4. Японии;
5. Австрии.

7. * склонны считать, что общее благо выше личных интересов:**

1. японцы;
2. американцы;
3. европейцы;
4. россияне.

8. Приоритетами социального развития в современных условиях являются:

- 1 обеспечение равноправия различных форм собственности, многоукладное и смешанных типов хозяйствования;
- 2 уровень материальной обеспеченности труда;
- 3 наличие ресурсов для поддержания социальной сферы в целом;
- 4 придание рыночной экономике социальной направленности, способной гарантировать достойный человек уровень доходов и, соответственно, благосостояния;
- 5 создание устойчивой и здоровой окружающей среды в интересах нынешних и будущих поколений.

9. Бедность населения характеризует:

1. рациональное потребление по научно обоснованным нормам; бедность, т.е. потребление благ на уровне сохранения работоспособности, нижней границы воспроизводства рабочей силы;
2. пользование жизненными благами, которое обеспечивает всестороннее развитие человека;
3. потребление благ на уровне сохранения работоспособности, нижней границы воспроизводства рабочей силы;
4. минимально допустимый по биологическим оценкам набор благ и услуг, позволяющий лишь поддерживать жизнеспособность человека.

10. Социальное партнерство, это:

- 1 тип социально-трудовых отношений, обеспечивающих баланс интересов основных социальных групп общества, сотрудничество участников общественного производства путем достижения разумного компромисса между ними;
- 2 поддержка наиболее уязвимых слоев населения — детей, стариков, инвалидов;
- 3 гарантированная государством система материального обеспечения граждан при утрате заработка в случае безработицы, болезни, старости, других социальных и профессиональных рисков.