



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«Казанский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)**

Институт экономики

Кафедра – организация сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебно-  
воспитательной работе и  
молодежной политике, доцент  
А.В. Дмитриев



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«Экономика труда»  
(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки  
**38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки  
**Бизнес-аналитика и управление рисками**

Форма обучения  
**очная, очно-заочная**

Казань – 2023

Составитель:

старший преподаватель

Должность, ученая степень, ученое звание

Подпись

Михайлова Лилия

Валериковна

Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «25» апреля 2023 года (протокол № 14)

Заведующий кафедрой:

д.э.н., профессор

Должность, ученая степень, ученое звание

Подпись

Мухаметгалиев Фарит

Нургалиевич

Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии «5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание

Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Ф.И.О.

Согласовано:

Директор

Подпись

Низамутдинов Марат

Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Экономика труда»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	<p><b>Знать:</b> способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере</p> <p><b>Уметь:</b> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов;</p> <p><b>Владеть:</b> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности.</p>
	УК-6.2. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	<p><b>Знать:</b> методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере;</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования;</p> <p><b>Владеть:</b> приемами оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	<p><b>Знать:</b> концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений</p> <p><b>Уметь:</b> находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения;</p> <p><b>Владеть:</b> методикой разработки организационно-управленческих решений</p>
	ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает	<p><b>Знать:</b> экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих</p>

	<p>организационно-управленческие решения</p>	<p>решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию  <b>Владеть:</b> базовыми навыками выработки практических решений в трудовой сфере</p>
	<p>ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений</p>	<p><b>Знать:</b> виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений  <b>Уметь:</b> предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность  <b>Владеть:</b> методикой принятия организационно-управленческих решений</p>

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	<b>Знать:</b> способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития в трудовой сфере	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития в трудовой сфере; допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития в трудовой сфере; без ошибок
	<b>Уметь:</b> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов;	Не продемонстрированы основные умения определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; решены типовые задачи с	Продемонстрированы все основные умения, определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; решены все основные задачи с	Продемонстрированы все основные умения, определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; решены все основные задачи с

			негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	<b>Владеть:</b> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, по приемам целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор базовых навыков, по приемам целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности ожидаемые результаты и возможные сферы их применения для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки по приемам целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки, по приемам целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.2. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	<b>Знать:</b> методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере;	Уровень знаний ниже минимальных требований, методов эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, методов эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, методов эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, методов эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере без ошибок
	<b>Уметь:</b> анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и	Не продемонстрированы основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на	Продемонстрированы основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать	Продемонстрированы все основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать	Продемонстрированы все основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать

	самообразования;	основе принципов образования и самообразования имели место грубые ошибки	конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	<b>Владеть:</b> приемами оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, приемы оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков приемы оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки приемы оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки приемы оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	<b>Знать:</b> концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-	Минимально допустимый уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-

	управленческих решений	управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений;	организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; допущено много негрубых ошибок	управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	<b>Уметь:</b> находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения;	Не продемонстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения; решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения; решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	<b>Владеть:</b> методикой разработки организационно-управленческих решений	Не продемонстрированы базовые навыки, методикой разработки организационно-управленческих решений имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков методики разработки организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки методики разработки организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки методики разработки организационно-управленческих решений без ошибок и недочетов
ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и	<b>Знать:</b> экономические основы поведения	Уровень знаний экономических основ поведения организаций,	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний экономических основ	Уровень знаний экономических основ

реализовывает организационно-управленческие решения	организаций, различные структуры рынков труда	различные структуры рынков труда имели место грубые ошибки	знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда допущено много негрубых ошибок	поведения организаций, различные структуры рынков труда, допущено несколько негрубых ошибок	поведения организаций, различные структуры рынков труда, без ошибок
	<b>Уметь:</b> оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	Не продемонстрированы основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	<b>Владеть:</b> базовыми навыками выработки практических решений в трудовой сфере	Не продемонстрированы базовые навыки выработки практических решений в трудовой сфере, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков выработки практических решений в трудовой сфере некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки выработки практических решений в трудовой сфере с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки выработки практических решений в трудовой сфере без ошибок и недочетов
ОПК-3.3. Оценивает	<b>Знать:</b> виды	Уровень знаний по видам	Минимально	Уровень знаний по	Уровень знаний по

ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений	ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений	ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений имели место грубые ошибки	допустимый уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений допущено много негрубых ошибок	видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, без ошибок
	<b>Уметь:</b> предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Не продемонстрированы основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	<b>Владеть:</b> методикой принятия организационно-управленческих решений	Не продемонстрированы базовые навыки методики принятия организационно-управленческих решений, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков методики принятия организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки методики принятия организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки методики принятия организационно-управленческих решений без ошибок и недочетов

#### Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 1
УК-6.2. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 2

развития деятельности и требований рынка труда	
ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 3
ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 4
ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 5

**Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:**

1. Вопросы закрытого типа:
  1. Дайте определение понятия «Труд».
  1. Труд – это условие существования и развития человека, направленное на создание материальных и духовных благ.
  2. Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей, необходимых для жизни и существования человека.
  3. Труд – это полезная деятельность человека для создания средств труда и предметов труда.
  
2. Трудоемкость – это:
  1. Сумма затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции или на выполнение определенного объема работ.
  2. Затраты труда рабочих, участвующих в основном технологическом процессе.
  3. Затраты труда на выполнение погрузочно-разгрузочных и транспортных работ, на поддержание машин и оборудования в рабочем состоянии и др.
  
3. Кооперация труда – это:
  1. создание производственных и потребительских кооперативов.
  2. объединение работников, обслуживающих отдельные рабочие места или рабочие зоны для производства продукции
  3. объединение людей для совместного участия в одном или разных, но связанных между собой процессах труда.
  4. объединение людей для совместного выполнения производственного задания подразделений или предприятий, установленных на месяц, квартал или год.
  
4. Разделение труда – это:
  1. распределение работников по рабочим местам.
  2. разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, предполагаемое выполнения каждым работником узкого круга операции.
  3. определение необходимого количества работников по рабочим местам с целью выполнения производственной задачи
  4. обособление отдельных категорий работников по профессиям и категориям, по предприятиям отраслей экономики.
  
5. Дайте определение понятия «Трудовой коллектив» :

1. объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятиях и организациях различных форм хозяйствования
2. объединение людей выполняющих трудовые операции по производству отдельных видов продукции
3. объединение всех работников выполняющих однородную работу по выполнению производственного задания или по производству отдельных видов продукции.
4. коллектив людей, совместно участвующих в производственном процессе по производству продукции различных отраслей производства.

6. Дайте определение понятия «Рабочее место»:

1. место пребывания человека в течение всего рабочего времени, где он совершает трудовые процессы;
2. зона действия работников, в которой сосредоточены средства производства, необходимые для выполнения определенной работы и совершается трудовой процесс с участием одного или нескольких исполнителей;
3. зона действия работников с необходимыми средствами труда и оборудованием, необходимыми для выполнения трудовых процессов и производства конкурентноспособной продукции;
4. это площадь, представляемая для работников с необходимыми средствами производства для выполнения производственных операций и производства конкурентноспособной продукции.

7. Рабочая зона – это:

1. зона действия работников, в которой сосредоточены средства производства, необходимые для выполнения определенной работы и совершается трудовой процесс с участием одного или нескольких исполнителей;
2. зона действия работников, выполняющих однородные трудовые процессы, связанные с производством продукции сельского хозяйства.
3. площадь, необходимая для выполнения отдельных трудовых приемов, действий и движений;
4. площадь, представляемая для работника с необходимыми средствами производства для выполнения производственной операций;

8. Под паспортизацией полей понимают:

1. уточнение размера площадей хозяйства, определения типа и механического состава почв для расчета необходимого количества техники для обработки данной площади
2. определение поправочных коэффициентов на местные условия при расчете норм выработки
3. выявление факторов, влияющих на норму затрат труда исполнителя, производительность машинно-тракторного агрегата и расход топлива

9. Тарифная система не включает в себя:

1. тарифно-квалификационные справочники
2. виды и размеры доплат и премий
3. тарифную сетку
4. схему должностных окладов

10. Укажите правильный ответ:

1. Фактическое время смены – это полная продолжительность рабочего дня исполнителя или группы их, включая время, переработанное сверхустановленного.

2. Фактическое время смены – это полная продолжительность рабочего дня исполнителя или группы их, включая время, переработанное сверхустановленного, время обеденного перерыва и длительных перерывов между циклами работ, предусмотренных распорядком дня.

3. Фактическое время смены – это период применения различных приемов и действий, осуществляемых человеком или машиной.

11. Общие принципы НОТ:

1. Научность, комплексность, оптимальность, экономическая эффективность, гуманность.

2. Экономические, психофизиологические, социальные, научные.

3. Научность, ритмичность, синхронность, пропорциональность.

12. Основной вид нормы труда в растениеводстве:

1. норма времени

2. норма обслуживания

3. норма выработки

13. Назовите виды норм труда:

1. Норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, комплексная норма.

2. Норма трудоемкости, норма выработки, норма времени, норма обслуживания.

3. Норма выработки, норма времени, норма обслуживания, норма численности.

14. Нормирование труда – это:

1. Это исследование и обоснование норм для трудовых процессов

2. Это совокупность приемов, направленных на установление норм труда.

3. Это применение технически обоснованных норм и нормативов.

4. Это установление обоснованной меры затрат труда на выполнение заданного объема работ.

15. Укажите правильный ответ:

1. Организация труда – это система мероприятий, направленная на повышение производительности труда, используется для расчета норм труда и оплаты труда.

2. Организация труда – это основанная на практическом опыте, внедряемая в производство, система мер, позволяющая соединить технику и людей в едином производственном процессе с целью повышения производительности труда.

3. Организация труда – это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы, которая включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.

Вопросы открытого типа:

1. Понятие и содержание организации труда.

2. Направления и принципы организации труда.

3. Понятие, роль и задачи нормирования труда.

4. Методы нормирования труда.

5. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.

6. Качественные характеристики трудового потенциала.

7. Особенности российского рынка труда

8. Формы и методы социальной поддержки безработных.

9. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
10. Планирование повышения эффективности труда.
11. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
  12. Назначение аудита в трудовой сфере.
  13. Система доплат и надбавок.
  14. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
  15. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
  16. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
  17. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
  18. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
  19. Тарифная система, ее научные, составные части.
  20. Пути совершенствования оплаты труда.
2. Вопросы закрытого типа:
  16. Задачи нормирования труда:
    1. Определение научно-обоснованного количества работников и затрат рабочего времени на выполнение определенного объема работы или на производство продукции с учетом условий хозяйства.
    2. Определение затрат рабочего времени на выполнения определенной работы или на производство готовой продукции с учетом обоснованных норм труда.
    3. Определение научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение определенной работы или на производство продукции с учетом конкретных условий хозяйства.
17. Укажите формы кооперации:
  1. общая, единичная, простая.
  2. простая, сложная
  3. сложная, простая, единичная
  4. общая, частная, единичная.
18. Дайте определение понятия «Организация рабочего места»:
  1. система мероприятий по соблюдению выполнения основных принципов организации трудовых процессов.
  2. система мероприятий по обеспечению работника необходимыми средствами и предметами труда
  3. система мероприятий по обеспечению соблюдения технологии выполнения работ
  4. система мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке
19. Рабочие места по признаку разделения труда бывают:
  1. групповые, коллективные, общие;
  2. единичные, частные, коллективные.
  3. общие, частные, единичные;
  4. индивидуальные, коллективные;
20. По функциям исполнителей рабочие места бывают:
  1. индивидуальные, коллективные
  2. механизаторов, животноводов, конно-ручных работников;
  3. основных работников, вспомогательных работников;
  4. механизаторов, бригадиров, доярок, скотников.

21. По уровню механизации рабочие места бывают:

1. конно-ручные, частично механизированные, общие, комплексные;
2. рабочие места ручной работы, механизированные, автоматизированные;
3. автоматизированные, комплексные, технологические;
4. индивидуальные, коллективные, механизированные, автоматизированные.

22. По уровню специализации рабочие места бывают:

1. индивидуальные, общие, коллективные, частные;
2. специализированные, универсальные;
3. специализированные, автоматизированные, механизированные;
4. специализированные, комплексные, универсальные.

23. По пространственному размещению рабочие места бывают:

1. мобильные, автоматизированные
2. стационарные, универсальные
3. мобильные, общие, индивидуальные
4. стационарные, мобильные.

24. По времени использования рабочие места бывают:

1. временные, сезонные
2. зимние, летние
3. сезонные, постоянные
4. постоянные, временные.

25. Дайте определение понятия «Оплата труда»:

1. Оплата труда – это заработная плата за выполненную работу работником за единицу рабочего времени.
2. Оплата труда – это материальное вознаграждение за выполненную работу или произведенную продукцию за определенное время
3. Оплата труда – это денежно выражение количества и качества затраченного труда работником в процессе выполнения своих обязанностей.

26. Тарифная сетка - это:

1. Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от количественных показателей выполненных работ.
2. Совокупность квалификационных разрядов, распложенных по возрастающей в зависимости о сложности.
3. Совокупность квалификационных разрядов, распложенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.

27. Простая расценка за один гектар определяется:

1. делением дневной тарифной ставки на норму выработки
2. делением фонда оплаты труда на нормативную норму выработки
3. делением фонда оплаты труда на дневную норму выработки

28. Комплексная расценка за 1 га с учетом качества работы на уборке зерновых определяется:

1. делением фонда оплаты труда на норму выработки + повышенная оплата + премия
2. деление фонда оплата труда на фактический объем выполненной работы + повышенная оплата + дополнительная оплата + премия

3. делением тарифной ставки на норму выработки с последующим увеличением на размер повышенной оплаты + дополнительная оплата за качество работы + премия.

29. К основным функциям оплаты труда относятся:

1. Стимулирующая, организационная, экономическая, регулирующая
2. Социальная, трудовая, стимулирующая, регулирующая, учетно-производственная.
3. Учетно-плановая, материально денежная, премиально-поощрительная
4. Воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, учено-производственная

30. Основные принципы оплаты труда

1. Прямая зависимость оплаты труда от доходности производства, материальная заинтересованность и ответственностью за результаты хозяйственной деятельности, равная оплата за равный труд, соблюдение правильных соотношений между ростом оплаты и производительностью труда.

2. Прямая зависимость оплаты труда от результатов работы подразделений предприятия, материальная заинтересованность в результатах производства, за равный труд, повышение производительности труда.

3. Прямая зависимость оплаты труда от выполнений плановых заданий, равная оплата за равный труд, правильное сочетание соотношений между ростом оплаты и производительностью труда.

Вопросы открытого типа:

1. Понятие и содержание организации труда.
  2. Направления и принципы организации труда.
  3. Понятие, роль и задачи нормирования труда.
  4. Методы нормирования труда.
  5. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.
  6. Качественные характеристики трудового потенциала.
  7. Особенности российского рынка труда
  8. Формы и методы социальной поддержки безработных.
  9. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
  10. Планирование повышения эффективности труда.
  11. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
  12. Назначение аудита в трудовой сфере.
  13. Система доплат и надбавок.
  14. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
  15. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
  16. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
  17. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
  18. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
  19. Тарифная система, ее научные, составные части.
  20. Пути совершенствования оплаты труда.
3. Вопросы закрытого типа:
31. Системы оплаты труда в сельском хозяйстве. (Выберите правильные варианты ответов).
  1. Сдельно-индивидуальная
  2. Прямая сдельная
  3. Сдельно-премиальная
  4. Сдельно-расчетная

5. Сдельно-прогрессивная
6. Сдельно-косвенная
7. Косвенно-сдельная
8. Простая повременная
9. Повременно-коллективная
10. Повременно-премиальная
11. Аккордная
12. Аккордно-премиальная

32. Под принципом синхронизации понимают:

1. Установление правильных пропорций в расстановке работников и механизмов на отдельных элементах процесса труда, чтобы обеспечить его непрерывность, а следовательно, высокую производительность труда.
2. Операции одного или нескольких связанных между собой рабочих процессов осуществляется в едином ритме (темпе).
3. Строгая согласованность во времени протекания разнородных технологических процессов с точным соблюдением сроков, отведенных для выполнения каждой операции.
4. Осуществление процесса труда с минимумом перерывов или вообще без них.

33. Под принципом пропорциональности понимают:

1. Осуществление процесса труда с минимумом перерывов или вообще без них.
2. Операции одного или нескольких связанных между собой рабочих процессов осуществляется в едином ритме (темпе).
3. Установление правильных пропорций в расстановке работников и механизмов на отдельных элементах процесса труда, чтобы обеспечить его непрерывность, а следовательно, высокую производительность труда.
4. Строгая согласованность во времени протекания разнородных технологических процессов с точным соблюдением сроков, отведенных для выполнения каждой операции.

34. Выявление слабых звеньев, сдерживающих выполнение трудовых процессов – это принцип:

1. Принцип оптимальной интенсивности труда.
2. Принцип «узкого места».
3. Принцип минимальных перемещений и экономии движений.

35. Рабочее время – это:

1. время пребывания работника на рабочем месте
2. время, в течение которого работник выполняет свои трудовые функции в соответствии с распорядком рабочего дня
3. время, в течение которого работник находится на рабочем месте и выполняет свои трудовые функции, включая время обеденного перерыва
4. верны ответы 2 и 3.

36. Виды рабочего дня:

1. нормальный, ненормальный, удлиненный, ненормируемый
2. удлиненный, сокращенный, полный, ненормируемый
3. сокращенный, неполный, полный, нормальный, ненормируемый
4. неполный, сокращенный, нормальный, ненормируемый

37. Назовите виды рабочего времени:

1. смена, сутки, день
2. смена, день, неделя

3. день, сутки, неделя
4. день, неделя, месяц

38. Дайте определение понятия работоспособность человека:

1. хорошее физическое состояние организма, обеспечивающее высокую интенсивность труда в течение рабочего времени
2. способность человека формировать и поддерживать свой организм в рабочем состоянии с целью достижения высокой производительности труда
3. способность человека производить максимальный объем продукции за единицу рабочего времени при нормальной интенсивности труда
4. способность человека производить максимальный объем продукции за единицу рабочего времени при нормальной интенсивности труда

39. Способы учета рабочего времени

1. поденный, суммарный
2. поденный, недельный, месячный
3. суммарный, аналитический
4. поденный, недельный, месячный, годовой

40. Заработная плата работников сельского хозяйства делится:

1. на постоянную и переменную части
2. на основную и добавочную часть
3. на основную часть и премию

41. Для оценки состояния нормирования труда на сельскохозяйственных предприятиях рассчитывают коэффициент нормирования труда по следующей формуле:

1.  $K_{н.т.} = K_{н.н.} + Ч_{н.} : Ч_{об.}$
2.  $K_{н.т.} = Ч_{об.} : Ч_{н.} * K_{н.н.}$
3.  $K_{н.т.} = Ч_{н.} : Ч_{об.} * K_{н.н.}$

42. В структуру Положения об оплате труда не входит:

1. тарификация работ и работников
2. оплата труда в растениеводстве
3. агротехнические условия
4. оплата труда доярок

43. Разделение труда осуществляется:

1. специалистов, отраслевых работников и руководителей предприятий
2. на разряды, классность и стаж работы
3. на профессии, специальность и квалификацию

44. Под тарификацией понимают:

1. совокупность нормативных материалов, позволяющих определить оплату труда каждого конкретного работника
2. способ определения уровня производственных знаний по определенной профессии
3. оценка качества труда в целях дифференциации его оплаты

45. Назовите какие формы разделения труда существуют:

1. Технологическое разделение труда.
2. Техническое разделение труда.
3. Определенное разделение труда.

#### 4. Квалификационное разделение труда.

#### 46. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей:

1. Тарифное нормирование заработной платы, формы и системы оплаты труда, справочные материалы.
2. Формы и системы оплаты труда, тарифное нормирование заработной платы, различные виды доплат и премий.
3. Нормирование труда, тарифное нормирование зарплаты по тарифной системе, формы и системы оплаты труда.

#### 47. Доплата рабочим растениеводства за полученную продукцию выплачивается следующим образом:

1.  $D_{пр} = FOT_{пр} - A$  и распределяется пропорционально заработной плате, начисленной работнику в течении года.
2.  $D_{пр} = FOT_{пр} - A$  и распределяется пропорционально полученного аванса, начисленного за объем выполненных работ или за отработанное время
3.  $D_{пр} = P_{ц} \times ВСф$  и распределяется пропорционально заработной плате, начисленной работникам за объем выполненных работ или за отработанное время.

#### 48. Рабочая ширина захвата агрегата:

1. определяется по формуле:  $p = k \cdot n$
2. равняется конструктивной ширине захвата
3. устанавливается как среднеарифметическая нескольких агрегатов одной марки

#### 49. Производственная бригада:

1. Постоянная производственная бригада – это коллектив работников, выполняющих на основе разделения и кооперации труда своими силами часть работ по производству продукции.
2. постоянная производственная бригада – это коллектив работников, выполняющих на основе разделения и кооперации труда своими силами и в кооперации с другими подразделениями предприятия весь цикл сельскохозяйственных работ по производству продукции.
3. Оба варианта ответа правильные

#### 50. Назовите основные способы изучения затрат рабочего времени:

1. фотография (хронография) рабочего дня
2. хронометраж
3. метод моментальных наблюдений
4. фотохронометраж

#### 51. Укажите задачи НОТ:

1. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха, научное обоснование норм труда, увеличение производства продукции и ее качества.
2. Создание благоприятных условий труда, способствующих сохранению здоровья людей, обеспечение роста производительности труда, создание условий рационального использования техники материальных и трудовых ресурсов.
3. Совершенствование организации трудовых коллективов, распределение обязанностей между исполнителями, подготовка и повышение квалификации работников, внедрение норм труда.

#### 52. Рациональный режим труда и отдыха – это:

1. Это чередование работы и перерывов, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности и сохранения здоровья человека.

2. Это чередование периодов работы и перерывов на отдых с целью получения максимальной производительности труда работника.

3. Это установленный порядок чередования времени работы и перерывов в течении рабочей смены.

53. Законодательная продолжительность рабочего дня для основных категорий работников с.-х при шести- и пятидневной рабочей неделе.

1. 6 час. (360 мин.) и 7 час. (420 мин)

2. 7 час. (420 мин) и 8 час. (480 мин)

3. 6,5 час. (390 мин) и 7,2 час. (412 мин)

54. Тарифная система включает (выберите правильные варианты ответов):

1. Виды и размеры доплат и премий.

2. Квалификацию работников и стаж их работы.

3. Справочники по тарификации работ и тарифно-квалификационные справочники.

4. Тарифная сетка.

5. Районные коэффициенты по оплате труда.

6. Схема должностных окладов.

55. Дайте определение понятия: Тарификация труда – это:

1. Метод отнесения отдельного вида труда или конкретного исполнителя к соответствующему разряду по оплате труда в зависимости от количества и качества выполняемых работ.

2. Метод отнесения отдельного вида труда (трудовой деятельности) в зависимости от его качества к какой либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда.

3. Метод отнесения отдельных видов работ к какой либо оплате труда, а также конкретного исполнителя к соответствующему разряду по оплате труда.

56. Тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации устанавливается на основе документа:

1. коллективного договора

2. штатного расписания

3. положения об оплате труда

4. тарифного соглашения

57. Расценка за 1 т зерна на прямом комбайнировании определяется:

1.

2.

3.

4.

58. Укажите правильный ответ: хронометраж следует проводить:

1. В первый и последний день рабочей недели.

2. С первой минуты рабочего времени.

3. В начале и конце рабочей смены.

4. Через 50-60 минут после перерыва.

5. Через 50-60 минут после начала работы и за 60-90 минут до конца работы.

59. Тарифный коэффициент показывает:
1. разность между тарифными коэффициентами смежных разрядов
  2. во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда превышает уровень оплаты работ, отнесенных к 1 разряду
  3. соотношение должностных окладов руководителей и заработка работников-исполнителей

60. Тарификация труда осуществляется в следующих направлениях:
1. разделение работ на сложные и простые
  2. тарификация работ и работников
  3. присвоение соответствующего разряда работнику в зависимости от опыта и профессионализма

Вопросы открытого типа:

1. Понятие и содержание организации труда.
2. Направления и принципы организации труда.
3. Понятие, роль и задачи нормирования труда.
4. Методы нормирования труда.
5. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.
6. Качественные характеристики трудового потенциала.
7. Особенности российского рынка труда
8. Формы и методы социальной поддержки безработных.
9. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
10. Планирование повышения эффективности труда.
11. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
12. Назначение аудита в трудовой сфере.
13. Система доплат и надбавок.
14. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
15. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
16. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
17. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
18. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
19. Тарифная система, ее научные, составные части.
20. Пути совершенствования оплаты труда.

4. Вопросы закрытого типа:

61. Норма выработки на механизированных полевых работах определяется по формуле:

- 1.
- 2.
- 3.

62. Организация нормирования труда осуществляется при помощи:

1. Типовых норм и нормативов, справочных материалов.
2. Различных видов норм труда и затрат рабочего времени.
3. Типовых норм и нормативов, методов нормирования труда.

63. Какие методы исследований используются при изучении трудовой деятельности:

1. Монографический, статистический, психологический, математический.
2. Монографический, экономико-математический, статистический, социологический.

3. Экономический, психофизиологический, социальный, расчетный.

64. Основой для пересмотра норм труда является:

1. Применение новой техники и технологии, совершенствование организации труда, повышение квалификации работников, высокий процент перевыполнения (невыполнения) норм труда работниками.

2. Совершенствование производства(применение новой техники и технологии, совершенствование организации труд1., внедрение новых, передовых приемов и методов труда.

3. Использование новой техники и прогрессивной технологии, внедрение передовых приемов и методов, ошибочное установление норм труда

65. Этапы работы по улучшению условий труда на рабочем месте:

1. Изучение санитарно-гигиенических условий труда. Определение отклонений от норматива. Внедрение новых нормативов.

2. Определение фактических значений показателей по всем факторам условий труда. Выявление их соответствия или отклонения от нормативных показателей. Разработка мероприятий по улучшению условий труда. Внедрение этих мероприятий.

3. Всесторонний анализ природно-производственных условий и организации трудовых процессов, ликвидация потерь не производственных затрат рабочего времени, внедрение новых норм условий труда.

66. Основные трудовые процессы в целях нормирования классифицируются:

1. Работы в растениеводстве (ручные и механизированные), работы по обслуживанию животных, автотранспортные работы, ремонтные работы.

2. Ручные работы, пахотные работы, ремонтные работы, работы по обслуживанию стационарных машин, работы в животноводстве, автотранспортные работы.

3. Механизированные полевые работы, работы по обслуживанию стационарных машин, ручные работы, работы по обслуживанию животных, транспортные работы, ремонтные работы.

67. Уровень производительности труда...

1.Характеризует увеличение производства продукции на единицу рабочего времени и заключается в снижении затрат труда (рабочего времени) на производство единицы продукции и работы.

2. Определяется сопоставление уровней производительности труда за определенные периоды времени (год, 5 лет).

3. Измеряется количеством продукции, вырабатываемой в единицу времени, и затратами труда на производство единицы продукции.

68. Производительность труда измеряется:

1. количеством отработанного времени в сфере материального производства.

2. количеством и качеством продукции, производимой в сфере материального производства.

3. количеством продукции, производимой работником в сфере материального производства и уровнем оплаты труда за единицу рабочего времени.

4. количеством продукции, производимой работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени.

69. Виды деления труда:

1. технологическое, общее, частное.

2. единичное, кооперационное, функциональное, квалификационное.

3. общее, частное, единичное.
4. технологическое, функциональное, квалификационное.

70. Часовую производительность механизированного агрегата определяют:

1.  $W = 0,1 \times V_p \times V_r$
2.  $W = 0,1 \times V_k \times V$
3.  $W = 0,1 \times V_k \times T_o$

71. В процессе труда человек выполняет следующие функции:

1. исполнительская, контролирующая, учетно-производственная.
2. самоконтроля, производственная, регулирования, исполнительская, логическая.
3. логическая, исполнительская, регистрации и контроля, регулирования.
4. регистрации и контроля, учетно-производственная, саморегулирования, исполнительская.

72. Укажите формы единичного разделения труда.

1. общее, частное, функциональное.
2. общее, технологическое, квалификационное, функциональное.
3. кооперационное, технологическое, функциональное, частное, общее.
4. технологическое, функциональное, квалификационное.

73. Результат трудовой деятельности человека определяется:

1. размером оплаты труда.
2. условиями труда и уровнем производительности.
3. количеством отработанного времени.
4. уровнем производительности труда.

74. Если известны все другие элементы затрат рабочего времени, время основной работы ( $T_o$ ) определяется:

1.  $T_o = T_{см} - (T_v + T_{обс} + T_{пто} + T_{отд} + T_{лн})$
2.  $T_o = T_{см} - (T_{пз} + T_v + T_{обс} + T_{отд} + T_{лн})$
3.  $T_o = T_{см} - (T_{обс} + T_{пто} + T_{от} + T_{лн} + T_{п8})$

75. Организация рабочих мест включает в себя следующие мероприятия:

1. оснащение, планирование, размещение, обслуживание
2. оснащение, размещение, рационализация, обслуживание
3. оснащение, планирование, обучение, размещение.
4. оснащение, планирование, обслуживание, аттестация

76. Укажите что относятся к временным трудовым коллективам:

1. звенья, бригады, участки, отделения, цехи, комплексы по выполнению основных сельскохозяйственных работ
2. рабочие группы, технологические звенья, комплексы по выполнению основных сельскохозяйственных работ
3. звенья, бригады, участки, отделения, цехи, механизированные отряды.
4. рабочие группы, технологические звенья, механизированные отряды, участки, отделения, цехи.

77. Укажите что относятся к постоянным трудовым коллективам:

1. звенья, бригады, участки, отделения, цехи, механизированные отряды.
2. рабочие группы, звенья, бригады.
3. механизированные отряды, технологические звенья, комплексные бригады

4. рабочие группы, технологические звенья, механизированные отряды, участки, отделения, цехи.

78. Выберите правильный ответ: работоспособность человека в течение рабочего дня:

1. повышается
2. имеет три фазы
3. не меняется
4. снижается

79. Выберите правильный ответ: аттестация рабочих мест проводится:

1. 3 этапа
2. 4 этапа
3. 2 этапа
4. 5 этапов

80. Работоспособность человека в течение суток:

1. снижается ночью, повышается днем.
2. не меняется
3. повышается до обеда и снижается после обеда
4. имеет циклический характер

81. Укажите: вне рабочее время состоит из:

1. свободного времени;
2. времени на прием пищи и на сон;
3. свободного и занятого времени;
4. занятого, свободного и времени на сон;

82. Выберите правильные варианты ответов: Рациональная организация заработной платы на предприятии должна решать задачи:

1. гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда
2. повысить уровень «реальной заработной платы»
3. обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль
4. обеспечить материальное вознаграждение трудового вклада работникам

83. Сумму годового фонда оплаты труда при расчете расценок за шерсть рассчитывают:

1. (Тарифная ставка  $\times$  365)  $\times$  60%
2. (Тарифная ставка  $\times$  365)  $\times$  90%
3. (Тарифная ставка  $\times$  365)  $\times$  40%

84. Методы, применяемые при нормировании труда на ремонтных работах:

1. суммарный, аналитический и микроэлементный методы
2. аналитически-сравнительный, аналитически-исследовательский методы
3. расчетно-аналитический, аналитически-экспериментальный и сравнительный методы

85. При установлении должностных окладов руководителям, при расчете объема реализации продукции, стоимость покупных семян и кормов:

1. не включается
2. включается
3. на усмотрение администрации предприятия

86. Что рассчитывают на основании трудоемкости обслуживания производства:

1. Численность работников подразделения.
2. Норму численность работников, обслуживающих производства.
3. Общую численность работников хозяйства.

Вопросы открытого типа:

1. Понятие и содержание организации труда.
2. Направления и принципы организации труда.
3. Понятие, роль и задачи нормирования труда.
4. Методы нормирования труда.
5. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.
6. Качественные характеристики трудового потенциала.
7. Особенности российского рынка труда
8. Формы и методы социальной поддержки безработных.
9. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
10. Планирование повышения эффективности труда.
11. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
12. Назначение аудита в трудовой сфере.
13. Система доплат и надбавок.
14. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
15. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
16. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
17. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
18. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
19. Тарифная система, ее научные, составные части.
20. Пути совершенствования оплаты труда.
5. Вопросы закрытого типа:
87. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают:
  1. отношение количества отработанных нормо-смен (нормо-часо<sup>3</sup>. в хозяйстве за истекший год или определенный период к запланированным нормам по плану предприятия, выраженное в нормо-днях или часах
  2. отношение количества отработанных нормо-смен (нормо-часо<sup>3</sup>. по установленным в хозяйстве нормам к фактически отработанным нормо-сменам ( нормам-часам), выраженное в нормо-сменах (днях) или часах
  3. отношение количества отработанных нормо-смен (нормо-часо<sup>3</sup>. по технически обоснованным нормам к общему количеству нормо-смен (нормо-часо<sup>3</sup>., отработанных в хозяйстве, выраженное в процентах

88. Основные группы затрат рабочего времени при его классификации:

1. Время работы по выполнению производственного задания, время регламентированных и нерегламентированных перерывов.
2. Время работы по выполнению производственного задания, время случайной и непроизводительной работы, время на отдых и личные надобности.
3. Время работы по выполнению производственного задания, время случайной и непроизводительной работы, время регламентированных и нерегламентированных перерывов.

89. Основные вопросы организации суточного и недельного режима труда и отдыха:

1. Определение количества смен в течении суток, установление количества рабочих дней в неделе, их продолжительность.

2. Определение количества смен в течении суток, их продолжительность, установление количества рабочих дней в неделе, составление графиков выходов на работу и выходных дней.

3. Установление количества рабочих дней в неделе, время начала и окончания работы, составление графиков выходов на работу.

90. Методы нормирования труда:

1. Суммарный, аналитический, микроэлементный;

2. Хронография, хронометраж и фотохронометраж;

3. Суммарный, аналитически-экспериментальный, опытно-статистический.

91. Указать какая существует зависимость между нормой времени и нормой выработки (обслуживания)

1. Прямо пропорциональная

2. Обратно пропорциональная

3. Нет зависимости.

92. К основным нормообразующим факторам на механизированных полевых работах относятся:

1. рациональная технология и организация работ

2. агротехнические требования к работе

3. техническое состояние трактора

4. удельное сопротивление машин и орудий

5. урожайность, густота, влажность и др. свойства растений.

6. уровень подготовки механизаторов

7. постоянные показатели полей

8. энергетические и тяговые показатели тракторов и самоходных машин.

93. Основные нормообразующие факторы на автотранспортных работах:

1. класс водителя

2. состав и вид транспортного средства

3. техническое состояние транспортного средства

4. дорожные условия

5. расстояние перевозки

6. вид и состояние груза

7. средства и способ выполнения погрузочно-разгрузочных работ.

8. грузоподъемность транспортного средства

94. Укажите применяемые системы оплаты труда в животноводстве:

1. Аккордно-премиальная и сдельно-премиальная

2. Аккордно-премиальная и сдельно-косвенная.

3. Простая сдельная, аккордная, повременная

95. Вспомогательное время смены складывается из:

1.  $T_v = T_{пов} + T_{пз} + T_{пер} + T_{заг}$  (выг).

2.  $T_v = T_{пов} + T_{пз} + T_{пер}$

3.  $T_v = T_{пов} + T_{пер} + T_{заг}$  (выг)

96. Установленный законом фонд рабочего времени за неделю

1. 40 часов
2. 36 часов
3. 41 час
4. 32 часа

97. Укажите правильный ответ: минимальная продолжительность сокращенного рабочего дня может устанавливаться:

1. до 6 часов
2. до 5 часов
3. до 4 часов
4. до 3 часов

98. Что рассчитывают для оценки состояния нормирования труда на сельскохозяйственных предприятиях:

1. Процент выполненных норм труда от запланированного плана.
2. Коэффициент нормирования труда.
3. Коэффициент выполнения норм труда по отраслям.

99. Дайте определение понятия «проектный ритм трудовых процессов»:

1. часовая производительность ведущего звена
2. напряженность и продолжительность трудового процесса
3. необходимое количество работников, для выполнения трудовой операции

100. Сменная норма выработки на транспортных работах в (тоннах) определяется по формуле:

- 1.
- 2.
- 3.

101. Нормы труда по срокам действия подразделяются:

1. на годовые, квартальные, ежемесячные
2. на постоянные, сезонные, временные и перспективные
3. в растениеводстве - годовые и сезонные, в животноводстве - стойловые и пастбищные

102. Укажите основные направления реформы оплаты труда в современных условиях хозяйствования:

1. повышение оплаты труда работникам с.х. предприятий и совершенствование тарификации труда и тарификации работ
2. качественно новый подход к организации оплаты труда на предприятиях создание новых форм и систем оплаты труда
3. совершенствование критериев оценки стоимости рабочей силы, способов оценки сложности труда работников различных профессионально-квалификационных групп и методов регулирования оплаты труда

103. Как определяется годовая трудоемкость в животноводстве:

1.  $T_p = T_{см} \times П \times Д$
2.  $T_p = П \times T_{см} \times Д$
3.  $T_p = П \times тобсл. \times Д$

104. Как рассчитывается норматив расценки оплаты труда от валового дохода:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

105. Под определением «тарифной системы» понимают:

1. Систему организационно-правовых норм, установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и нормативных актов для регулирования зарплаты групп (категорий) работников в зависимости от сложности и условий труда.

2. Систему организационно-правовых норм, установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и нормативных актах для начисления заработной платы различным категориям работников в зависимости от выполнения нормативного объема работ.

3. Систему организационно-правовых норм, позволяющих установить оплату труда различным категориям работников в зависимости от фактически выполненного объема работ.

106. Время основной работы механизированного агрегата рассчитывается по формуле:

- 1.
- 2.
- 3.

107. Норма выработки на стационарных работах для машин прерывного действия рассчитывается по формуле:

- 1.
- 2.
- 3.

108. Определите основную меру труда при нормировании автотранспортных работ:

1. норма выработки в тоннах или тонно-километрах
2. норма выработки в тонно-километрах.
3. норма времени на 1т. груза и на 1 км. пробега
4. количество перевезенного груза

109. По какой формуле определяется рабочая скорость движения агрегата на участках правильной конфигурации по материалам наблюдений:

- 1.
- 2.
- 3.

110. Что включают в ФЗП при расчете прогрессивно-возрастающих расценок в растениеводстве:

1. тарифный фонд, повышенную оплату и надбавку за классность
2. фонд оплаты, поощрительные доплаты с учетом выполнения норм труда
3. тарифный фонд, дополнительную оплату и премии

111. Что относится к рычагам управления заработной платой:

1. тарифная система, правила выплат трудовых вознаграждений, лимит штатной численности персонала, связь фонда заработной платы с конечными результатами производства

2. тарифное соглашение, трудовой договор, дифференциация оплаты труда работникам в зависимости от конечного результата производственной деятельности предприятия

3. тарифная сетка, минимальный размер оплаты труда, нормы труда, правила выплат доплат и премий, размер фонда оплаты труда, рентабельность предприятия

112. Что представляет собой коэффициент трудового участия:

1. оценку трудового вклада каждого члена бригады, звена в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, совмещения профессией, соблюдения трудовой и производственной дисциплины

2. оценку конкретного трудового участия работника с учетом стажа работы и соблюдения трудовой и производственной дисциплины

3. обобщенную количественную оценку труда каждого члена бригады с учетом его квалификации, стажа работы и опыта

113. Как определяют общее количество доярок на ферме:

1.

2.

3.

4.

114. По какой формуле выражается проектный баланс рабочего времени:

1.

2.

3.

115. По какой формуле рассчитывают норму обслуживания для работников животноводства:

1.

2.

3.

116. Как определяется норма численности работников животноводческого комплекса:

1.

2.

3.

4.

117. Углубление разделения труда ограничивается границами:

1. экономическими, психофизиологическими, социальными.

2. психофизиологическими, условиями труда, уровнем оплаты, юридическими.

3. социальными, политическими, бытовыми, экономическими.

4. экономическими, политическими, инвестиционными, инновационными.

118. Обслуживание рабочего места предполагает:

1. поддержание порядка и чистоту на рабочем месте

2. обеспечение бесперебойного и эффективного функционирования рабочего места

3. повышение интенсивности и производительности труда

4. выполнение требований санитарно-гигиенических, психофизиологических и эстетических условий труда.

119. Укажите правильный ответ: укрупненные (комплексны) нормы затрат труда в растениеводстве устанавливаются:

1. для специализированных трудовых коллективов на выполнении основных стадий сельскохозяйственных работ
2. для тракторно-полеводческих бригад на время посевных работ
3. для отраслевых бригад, обслуживающих полевой севооборот

120. Оплата труда при аккордно-премиальной системе производится:

1. за 1 ц продукции с учетом качества и сроков выполнения работ
2. по повышенным расценкам за отработанное время
3. за выполненный объем работ по расценкам, определяемым исходя из тарифных ставок и норм выработке

121. Сезонная норма уборки в нормо-сменах устанавливается исходя из:

1. Площади зерновых культур, количества зерноуборочной техники и дневной нормы выработки.
2. Площади зерновых культур, количества зерноуборочной техники, дневной нормы выработки и урожайности.
3. Площади зерновых культур, дневной нормы выработки и количества работников в отряде.

122. Если уровень доходности сельскохозяйственного предприятия составит 10%, выплатят ли премию руководителю:

1. Нет, не выплатят.
2. Выплатят в размере 1 должностного оклада.
3. выплатят в размере 2 должностных окладов.
4. Выплатят в размере 5 должностных окладов.

123. Установленные расценки за единицу продукции в животноводстве пересматриваются:

1. при изменении поголовья животных и его продуктивности
2. при изменении численности работников, продолжительности смены
3. при изменении уровня механизации, технологии производства

124. Дайте определение понятия «производственная бригада»:

1. Важнейшая форма внутрихозяйственных подразделений сельскохозяйственных предприятий, как правило, является самостоятельной единицей, располагающей всеми факторами производства: землей, техникой, рабочей силой, имеет механизм внутрихозяйственного рыночного функционирования, работает в хозрасчетной среде предприятия.

2. Группа работников, как правило, в составе бригады, выполняющая на основе кооперации и разделения труда, технологически взаимосвязанные работы по возделыванию одной или нескольких культур.

3. Отраслевое специализированное подразделение с единой технологией.

125. Назовите формулу для определения времени 1 рейса транспортного средства:

- 1.
- 2.
- 3.

126. Средняя скорость движения транспортного средства рассчитывается по формуле:

- 1.
- 2.
- 3.

127. Время подготовительно-заключительной работы на ручных работах устанавливается:

1. на одного работника
2. на смену
3. на час оперативного времени

128. Укажите продолжительность нормального рабочего дня:

1. 7 часов при 6-ти дневной рабочей неделе и 8 часов при 5-ти дневной рабочей неделе

2. 7 часов
3. 8 часов
4. 9 часов

129. Надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается:

1. на весь заработок по тарифу, за исключением оплаты за сверхурочные часы
2. только лишь на заработок по тарифу
3. на весь заработок по тарифу, в том числе и за часы сверхурочной работы

130. Как устанавливается повышенная оплата труда на уборке кормов:

1. за высококачественное выполнение работ в сжатые сроки
2. за качество кормов
3. за перевыполнение планового задания

Вопросы открытого типа:

1. Понятие и содержание организации труда.
2. Направления и принципы организации труда.
3. Понятие, роль и задачи нормирования труда.
4. Методы нормирования труда.
5. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.
6. Качественные характеристики трудового потенциала.
7. Особенности российского рынка труда
8. Формы и методы социальной поддержки безработных.
9. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
10. Планирование повышения эффективности труда.
11. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
12. Назначение аудита в трудовой сфере.
13. Система доплат и надбавок.
14. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
15. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
16. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
17. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
18. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
19. Тарифная система, ее научные, составные части.
20. Пути совершенствования оплаты труда.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на зачете или экзамене.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на

дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка хорошо ставится в том случае если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится если задача не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Не зачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту. По дисциплине «Планирование на предприятии (организации)» предусмотрено выполнение курсового проекта.

