



**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
молодёжной политике, доцент

А.В. Дмитриев

«14» мая 2023 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

«Мотивация 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

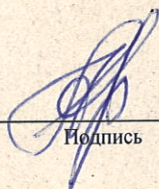
Форма обучения

очная, очно-заочная

Составитель:

д.э.н., профессор

Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Мухаметгалиев Фарит

Нургалиевич

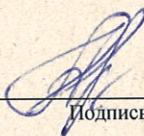
Ф.И.О.

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

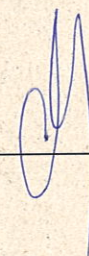

Подпись

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 «Мотивация 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
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	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения Владеть: методикой разработки организационно-управленческих решений
	ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения	Знать: экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда Уметь: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию Владеть: базовыми навыками выработки практических решений в трудовой сфере
	ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений организационных и социальных последствий принятых решений	Знать: виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений Уметь: предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность Владеть: методикой принятия организационно-управленческих решений

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
ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений;	Минимально допустимый уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: 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	Продemonстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и	Продemonстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и	Продemonстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и

		организационно-управленческие решения имели место грубые ошибки	принимать организационно-управленческие решения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	принимать организационно-управленческие решения; решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	принимать организационно-управленческие решения; решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: 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	Продemonстрированы базовые навыки методики разработки организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки методики разработки организационно-управленческих решений без ошибок и недочетов
ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения	Знать: экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда	Уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда, без ошибок
	Уметь: 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	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы 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 имели место грубые ошибки	реализацию, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	реализацию, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	реализация, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
		Владеть: 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	Продemonстрированы базовые навыки выработки практических решений в трудовой сфере с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки выработки практических решений в трудовой сфере без ошибок и недочетов
ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений		Знать: виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений	Уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, без ошибок
		Уметь: 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	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы все основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме

					объеме
	Владеть: методикой принятия организационно-управленческих решений	Не продемонстрированы базовые навыки методики принятия организационно-управленческих решений, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков навыков методики принятия организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки методики принятия организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продemonстрированы 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
ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 1
ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 2
ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 3

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

Вопросы для промежуточной аттестации №1

Задания открытого типа:

1. Что понимается под мотивацией труда:
2. К какому мотивационному типу относится работник, которого интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела; реальные успехи в его реализации; общественное признание их участия в общих достижениях:
3. Значимость работы – это:
4. Что такое стимулирование труда:
5. Мотивация труда подразделяется на:
6. Основные функции заработной платы следующие:
7. К чему необходимо стремиться при организации новых систем мотивации труда:
8. Какие макроэкономические факторы оказывают негативное влияние на организацию заработной платы:
9. При расчете прогрессивно-возрастающих расценок в растениеводстве в ФЗП включают:
10. В напряженные периоды сельскохозяйственных работ законодательством разрешается увеличить продолжительность рабочего дня до:
11. Продолжительность нормального рабочего дня
12. Установленный законом фонд рабочего времени за неделю
13. Минимальная продолжительность сокращенного рабочего дня может устанавливаться:
14. Размер оплаты труда устанавливается пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ при:
15. Оплата труда производится в размере полной тарифной ставки при:
16. Трудовой коллектив – это:
17. По отраслевому принципу формируются трудовые коллективы:
18. Назовите основные формы организации труда на сельскохозяйственных предприятиях.
19. Производительность труда измеряется:
20. Для характеристики эффективности трудовой деятельности людей используются следующие показатели производительности труда.
21. В связи с особыми, вредными условиями труда работникам, занятым на работах по применению средств химической защиты растений от вредителей устанавливается:
22. При расчете расценок для оплаты труда работникам, занятым на заготовке кормов, в расценки включаются:
23. Материальное стимулирование операторов по воспроизводству свиней производится:

Задания закрытого типа:

24. Оптимальный удельный вес тарифа в заработной плате работника должен составлять:
 1. не менее 50%
 2. не более 50%
 3. не менее 70%
 4. не более 70%
25. Повышенная оплата труда в ночное время реализуется с помощью доплат к основной заработной плате работника за каждый час работы в период:
 1. с 10 часов вечера до 5 часов утра
 2. с 11 часов вечера до 5 часов утра

3. с 10 часов вечера до 6 часов утра

4. с 11 часов утра до 6 часов утра

26. К числу широко распространяемых надбавок относятся:

1. за совмещение профессий

2. за высокое профессиональное мастерство

3. за классность

4. в связи с разделением смены на части

27. К числу широко распространяемых доплат относятся:

1. за совмещение профессий

2. за ненормированный рабочий день

3. за ученую степень

4. все ответы, кроме 5, верны

5. верны 1 и 2

28. Частичный брак по вине работника:

1. не оплачивается

2. оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции

3. оплачивается по пониженным расценкам вне зависимости от степени годности продукции

4. оплачивается наравне с годными изделиями.

29. Локальный документ, который регулирует социально-трудовые отношения в организации – это...

1. Положение об оплате труда

2. Трудовой договор

3. Коллективный договор

30. Какие из показателей характеризуют эффективность использования фонда заработной платы?

1. Фонд заработной платы

2. Сумма валового дохода на 1 рубль фонда заработной платы

3. Сумма товарной продукции на 1 рубль фонда заработной платы

4. Все ответы верны

Вопросы для промежуточной аттестации №2

Задания открытого типа:

1. Основная функция заработной платы –

2. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда осуществляются –

3. Когда производится оплата отпуска

4. Когда производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора

5. Сверхурочная работа оплачивается:

6. При переводе трактористов – машинистов на ремонтные работы, присвоенные им надбавки за классность:

7. Коллективный договор является:

8. Назовите основные функции оплаты труда:

9. Назовите основные принципы оплаты труда

10. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей:
11. Что включает организация заработной платы на предприятии:
12. Тарификация труда – это:
13. Под «тарифной системой» следует понимать:
14. Тарифная система включает (выберите правильные варианты ответов):
15. Тарифная сетка представляет собой:
16. Назовите основные формы оплаты труда в сельском хозяйстве:
17. Оплата труда в растениеводстве начисляется:
18. Рычаги управления заработной платой:
19. Назовите сущность оплаты труда.
20. Заработная плата работников сельского хозяйства делится:
21. Разделение труда осуществляется:
22. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают:
23. Доплата рабочим растениеводства за полученную продукцию выплачивается следующим образом:

Задания закрытого типа:

24. Абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за 1 рабочего времени – это...
 1. тарифная система
 2. тарифная ставка
 3. тарифная сетка
 4. тарифный коэффициент
25. Сколько мотивационных типов можно выделить с точки зрения трудового поведения:
 1. 4
 2. 5
 3. 6
26. При какой системе оплата труда производится за заранее установленный объем работы и за достижение отдельных показателей начисляется премия:
 1. простая повременная
 2. повременно-премиальная
 3. прямая сдельная
 4. косвенно сдельная
 5. сдельно-прогрессивная
 6. сдельно-премиальная
 7. аккордная
 8. аккордно-премиальная
27. Коллективный договор заключается на срок:
 1. не более 5 лет
 2. не более 3 лет
 3. не более года
28. Какие из показателей характеризуют эффективность использования фонда заработной платы?
 1. Фонд заработной платы
 2. Сумма валового дохода на 1 рубль фонда заработной платы
 3. Сумма товарной продукции на 1 рубль фонда заработной платы

4. Все ответы верны

29. Абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за 1 рабочего времени – это...

1. тарифная система
2. тарифная ставка
3. тарифная сетка
4. тарифный коэффициент

30. На повышение заинтересованности работников в развитии производства, а работодателя – на достижение определенного экономического эффекта от применения наемного труда, позволяющего развивать производство и получать прибыль направлена функция заработной платы:

1. воспроизводственная
2. стимулирующая
3. социальная

Вопросы для промежуточной аттестации №1

Задания открытого типа:

1. Должностной оклад руководителям хозяйства устанавливается:
2. Назовите применяемые системы оплаты труда в животноводстве:
3. Реальная заработная плата – это
4. На основании чего работники привлекаются к сверхурочным работам:
5. От каких показателей зависит размер вознаграждения по итогам работы за год?
6. Минимальная заработная плата – это
7. Зависимость оплаты труда от величины валового дохода побуждает трудовые коллективы:
8. Что не входит в структуру Положения об оплате труда:
9. Каким должно быть соотношение роста производительности и оплаты труда:
10. Назовите основные источники образования фонда заработной платы (выберите правильные варианты ответов):
11. Включается ли при установлении должностных окладов руководителем, при расчете объема реализации продукции, стоимость покупных семян и кормов:
12. Что не включает в себя тарифная система:
13. На основе какого документа устанавливается тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации:
14. Рациональная организация заработной платы на предприятии должна решать задачи (выберите правильные варианты ответов):
15. Укажите, от чего зависит размер дополнительной оплаты:
16. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится:
17. Что такое тарификация:
18. Тарифный коэффициент показывает:
19. Основной государственной гарантией в области оплаты труда является:
20. Тарификация труда осуществляется в следующих направлениях:
21. Назовите системы оплаты труда в сельском хозяйстве (выберите правильные варианты ответов):
22. Перечислите условия применения сдельной оплаты труда (выберите правильные варианты ответов):
23. Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если ее применение приводит к:

Задания закрытого типа:

24. Сколько мотивационных типов можно выделить с точки зрения трудового поведения:

1. 4
2. 5
3. 6

25. Принятый в организации порядок определения численности и ФОТ руководителей, специалистов и обслуживающего персонала:

1. штатное расписание
2. штатное нормирование
3. трудовой договор

26. Трудовой договор может заключаться:

1. на неопределенный срок
2. на определенный срок не более года
3. на неопределенный срок не более пяти лет

27. Каковы общие основания прекращения действия трудового договора?

1. соглашение сторон
2. расторжение ТД по инициативе работника
3. расторжение ТД по инициативе работодателя
4. обстоятельства, не зависящие от воли сторон

28. Величина основной части заработной, выраженная в денежных единицах и соответствующая должности, занимаемой работником в организации:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата
8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

29. Дополнительные вознаграждения работнику в виде благ, выплат, выдач, скидок, услуг, осуществляемых в связи с работой конкретного лица в организации и не охватываемые категорией «оплата труда»:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата
8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

30. Дополнительные вознаграждения персоналу в денежной форме, связанные с результатами деятельности организации в конкретном отчетном периоде и выдаваемые чаще всего 2-4 раза в год:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата
8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

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.