МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра экономики и организации производства

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОТИВАЦИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.01. Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Экономика и управление предприятиями

Форма обучения
очная

Казань – 2026

Составитель:

к.э.н., доцент Должность, ученая степень, ученое звание	Ситдикова Ландыш Фаритовна Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и организации производства «28» апреля 2026 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

д.э.н., профессор Должность, ученая степень, ученое звание	Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент Должность, ученая степень, ученое звание	Авхадиев Фаяз Нурисламович Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 9 от «19» мая 2026 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация и правовое регулирование трудовых отношений»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2. Способен осуществлять расчет и анализ экономических показателей результатов деятельности организации		
ПК– 2.2	Разрабатывает мероприятия по совершенствованию форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Знать: концептуально-методологические основы форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации Уметь: Применять формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации Владеть: методикой применения форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации
ПК– 2.6	Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Знать: теоретические основы экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий Уметь: определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий Владеть: навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

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
ПК– 2.2 Разрабатывает мероприятия по совершенствованию форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Знать: концептуально-методологические основы форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Уровень знаний ниже минимальных требований в определении концептуально-методологических основ форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Минимально допустимый уровень знаний, в определении концептуально-методологические основы форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально-методологические основы форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально-методологические основы форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации
	Уметь: Применять формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Не продемонстрированы умения применять формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Продемонстрированы основные умения применять формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Продемонстрированы все основные умения применять формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Продемонстрированы все основные умения Применять формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации
	Владеть: методикой применения форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки методики применения форм организации труда и управления, а также	Имеется минимальный набор навыков методики применения форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации	Продемонстрированы базовые навыки методикой применения форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации	Продемонстрированы навыки методики методикой применения форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации

		плановой и учетной документации организации	организации	организации	организации
ПК– 2.6 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Знать: теоретические основы экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Уровень знаний ниже минимальных требований в определении теоретических основ экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Минимально допустимый уровень знаний, в определении теоретических основы экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении теоретических основы экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении теоретических основы экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий
	Уметь: определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Не продемонстрированы умения определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Продемонстрированы основные умения определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Продемонстрированы все основные умения определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Продемонстрированы все основные умения определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий
	Владеть: навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Имеется минимальный набор навыков определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Продемонстрированы базовые навыки определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Продемонстрированы навыки определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

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

3.1 Типовые контрольные задания

ПК– 2.2 Разрабатывает мероприятия по совершенствованию форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации

Задания закрытого типа (тесты):

1. Стимулы к поведению и действиям человека, которые возникают под влиянием его потребностей и интересов, представляющие собой образ желаемого человеком блага, называются:
а) мотивами;
б) стимулами;
в) интересами;
г) потребностями;
д) деятельностью.
2. Готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью
3 Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.
4. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые заставляют человека действовать, устанавливают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направление, ориентированное на достижение определенных целей, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.
5.Мотивами, побуждающими лучше трудиться, являются:
а) более высокий доход, лучшие шансы для карьеры;
б) интересная деятельность, гибкий рабочий график;
в) более надежное рабочее место, лучший рабочий климат;
г) все перечисленные ответы верные;
д) среди ответов нет верных
6. Потребность, нужда в чем-то объективно необходимом для поддержания жизни и развития организма, личности, социальной группы, что требует удовлетворения, называется:
а) мотивом;
б) стимулом;

в) интересом;
г) потребностью;
д) деятельностью.
7. Потребность к привязанности, принадлежности к коллективу, общению, заботе о других, вниманию к себе, участию в современной трудовой деятельности, реализуемой в обществе, относится к потребностям:
а) материальным;
б) духовным;
в) социальным;
г) экономическим;
д) среди ответов нет верных.
8. Замечание, перевод на другую должность, перенос отпуска, выговор увольнение с работы, относится к следующей форме стимулов:
а) принуждению;
б) материальному поощрению;
в) моральному поощрению;
г) самоутверждению;
д) среди ответов нет верных.
9. Внутренние движущие силы человека, побуждающие его к достижению поставленных целей без прямого внешнего поощрения, относится к следующей форме стимулов:
а) принуждению;
б) материальному поощрению;
в) моральному поощрению;
г) самоутверждению;
д) среди ответов нет верных.
10. Способность к аналитическому мышлению, логике, анализу, синтезу, построению гипотез, владение методами личного самовыражения и саморазвития, научная мотивация и творческое решение проблем, относится к виду компетентности:
а) функциональному;
б) интеллектуальному;
в) ситуативному;
г) социальному;
д) среди ответов нет верных.
11. Профессиональные навыки работника называются:
а) компетентностью;
б) самоутверждением;
в) администрированием;
г) квалификацией;
д) среди ответов нет верных.
12. Какая из перечисленных теорий не относится к содержательным теориям мотивации:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) теория ожиданий В. Врума.
13. Какая из перечисленных теорий не относится к содержательным теориям мотивации:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) теория X и теория Y МакГрегора.

14. Степень нравственности человека как потребителя, невозможность использования расточительных, незаконных средств улучшения своего потребления, мнимые критерии и ценности, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно-техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.
15. Теория потребностей, делающая упор на три потребности высших уровней: потребность в причастности, потребность во власти, потребность в успехе, относятся к:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Ф. Герцберга;
д) среди ответов нет верных.
16. Атрибуция – это:
а) механизм объяснения причин поведения другого человека;
б) вознаграждение за способности;
в) побудительные мотивы к действию;
г) создание дополнительной внешней стимуляции;
д) внутренняя мотивация человека.
17. Определенные приятные для человека последствия или результаты деятельности, побуждающие его к дальнейшему осуществлению этой деятельности, называется:
а) позитивным подкреплением;
б) непрерывным подкреплением;
в) подкрепление с фиксированным коэффициентом действий;
г) подкрепление с вариативным коэффициентом реакций;
д) подкрепление с вариативным интервалом времени.
18. Взаимоотношения управленческого характера руководителя и тех, кто готов последовать за ним, в основе которых лежат наиболее приемлемые для конкретной ситуации сочетания различных приемов, направленных на побуждение и вдохновение людей к достижению цели, называется:
а) лидерством;
б) атрибуцией;
в) когнитивным диссонансом;
г) трудовой деятельностью;
д) дауншифтингом.
19. Лидер, обладающий способностью страстно говорить, побуждающий действовать без объяснения причины, является:
а) политическим лидером;
б) исследовательским лидером;
в) стратегическим лидером;
г) неформальный лидер;
д) среди ответов нет верных.
20. В основе идеи «трансформационного лидерства» положены следующие действия лидера:
а) создает вдохновляющее видение будущего;
б) мотивирует и вдохновляет людей на желание идти в этом направлении;
в) управляет и разрабатывает стратегическое понимание в команде;
г) способствует развитию команды, способной достичь стратегических целей организации;
д) все ответы верные.

21. Теория, заключающаяся в том, что наличие у человека потребности не является единственным условием для возникновения у него мотивации к достижению данной цели, относятся к:
а) теории ожидания В. Врума;
б) теории справедливости Дж. Адамса;
в) комплексной теории мотивации Портера-Лоулера;
г) теории X и Y МакГрегора;
д) среди ответов нет верных.
22. Побуждение, вызывающееся осознанием наказания, неприятностей, неудобств, которые могут возникнуть в случае невыполнения деятельности, называется:
а) негативной мотивацией;
б) стимулированием;
в) мотивированием;
г) наказанием;
д) среди ответов нет верных
23. Деятельность, направленная на удовлетворение высших потребностей, потребностей познания природы, жизни общества по мотивам самовыражения, любознательности, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;
д) престижной деятельности.

Задания открытого типа:

1. Деятельность, направленная на повышение социального статуса, самоутверждение работника называется_____

2. Система внешних вознаграждений наемного работника за результаты его труда в организации, относится к_____ политике предприятия

3. Функция, связанная с возвращением работникам вложенных ресурсов (трудовых, временных и пр.), относится к_____функции компенсационной политики:

4. Функция, связанная с разработкой норм затрат, сопоставления фактических затрат с нормативами, проведение мероприятий в целях устранения негативных отклонений фактических затрат от запланированных, относится к_____ функции компенсационной политики:
кадровой;

5. Доплаты за сверхурочную работу, ненормированный рабочий день, работу в выходные и праздничные дни, работу в ночное время, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), стимулирует_____

6. Единовременное вознаграждение, носящее разовый характер включает в себя_____
_____
_____ виды вознаграждений
7. Модель трудовой активности, характеризуемая высокой ориентацией на содержание труда как результата осознанного выбора профессии и развития способности к данному виду

трудовой деятельности, творчеству, относится к_____ деятельности:

ПК– 2.6 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

Задания закрытого типа (тесты):

1. Процесс побуждения человека к деятельности для достижения цели, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью
2. Комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их, называется:
а) мотивацией персонала;
б) стимулированием персонала;
в) интересами персонала;
г) вознаграждением персонала;
д) деятельностью персонала

3. Процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.

4. Мотивами, побуждающими лучше трудиться являются:
а) больше самостоятельности, лучшие шансы для своих детей;
б) более продолжительный отпуск, больше внимания;
в) более короткое рабочее время, лучший стиль управления;
г) все перечисленные ответы верные;
д) среди ответов нет верных.

5. Потребности, выражающиеся в самоактуализации и самовыражении человека через творчество, относится к потребностям:
а) материальным;
б) духовным;
в) социальным;
г) экономическим;
д) среди ответов нет верных.

6. Формами стимулов являются:
а) принуждение;
б) материальное поощрение;
в) моральное поощрение;
г) самоутверждение;

д) все перечисленные ответы верные.

7. Степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, умениями, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющая ему успешно решать свои профессиональные задачи, называется:
а) профессионализмом;
б) самоутверждением;
в) администрированием;
г) компетентностью;
д) среди ответов нет верных
8. Адаптивная способность действовать в соответствии с ситуацией и выбирать из различных моделей поведения, наиболее эффективных в данных производственных условиях, относится к виду компетентности:
а) функциональному;
б) интеллектуальному;
в) ситуативному;
г) социальному;
д) среди ответов нет верных.

9. Потребности, порожденные обществом, психологические по своей природе, исторически развивающиеся относятся к потребностям:
а) естественным;
б) искусственным;
в) материальным;
г) идеальным;
д) общечеловеческим
10. Потребности, обусловлены коллективным характером жизни человека и адаптирующиеся к окружающей его социальной среде, относятся к потребностям:
а) естественным;
б) искусственным;
в) социальным;
г) духовным;
д) общечеловеческим.
11. Теория потребностей, сущность которой заключается в том, что потребности человека имеют для него разную степень важности и без удовлетворения простейших потребностей, он не будет испытывать потребности более высоких уровней, относятся к:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) среди ответов нет верных.

12. Аспект, формируемый успешностью общественного производства материальных, социальных и духовных товаров и услуг и определяемый уровнем развития производительных сил и производственных отношений, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно–техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.

13. Мыслительная и информационная готовность и практическая способность потребителя применять новые товары и услуги в повседневной жизни, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно-техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.

14. Теория потребностей, предполагающая наличие двух факторов, влияющих на мотивацию работников: гигиенических и факторов-мотиваторов, относятся к:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;м
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Ф. Герцберга;
д) среди ответов нет верных.

15. Апперцепция – это:
а) механизм объяснения причин поведения другого человека;
б) зависимость восприятия от общего содержания психической жизни человека, его опыта, интереса, направленности;
в) побудительные мотивы к действию;
г) создание дополнительной внешней стимуляции;
д) внутренняя мотивация человека.
16. Умение вдохновить людей на выполнение чего-либо называется:
а) лидерством;
б) атрибуцией;
в) когнитивным диссонансом;
г) трудовой деятельностью;
д) дауншифтингом
17. Теория, утверждающая, что на мотивацию человека влияет целый ряд факторов, важнейшими из которых являются: затраченные усилия, полученный результат, вознаграждение, его восприятие и степень удовлетворенности, относятся к:
а) теории ожидания В. Врума;
б) теории справедливости Дж. Адамса;
в) комплексной теории мотивации Портера-Лоулера;
г) теории X и Y МакГрегора;
д) среди ответов нет верных
18. Популярными методами отрицательной мотивации являются:
а) штрафы;
б) показательные увольнения;
в) лишение премии;
г) понижение в должности;
д) все перечисленные ответы верные.

19. Деятельность, направленная на удовлетворение потребностей в повышении уровня жизни, улучшении условий труда и быта по мотивам производительности и выгоды, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;

д) престижной деятельности.

20. Деятельность, удовлетворяющая псевдопотребности и различные деформированные ориентации, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;
д) ложной деятельности.

21. Деятельность, удовлетворяющая потребность знаниях и творчестве художественно-эстетического характера, относится к:
а) научно-технической деятельности;
б) общественно-политической деятельности;
в) художественно-эстетической деятельности;
г) морально-этической деятельности;
д) ложной деятельности.

22. Система дополнительного вознаграждения включает в себя:
а) программу повышения заработной платы;
б) стимулирующие доплаты и надбавки, косвенные компенсации, единовременные вознаграждения;
в) премиальную систему;
г) социальный пакет – социальные выплаты, льготы и социальные программы;
д) все перечисленные элементы.

23. Надбавки за выполнение обязанностей вакантной должности, за выслугу лет (стаж работы), за продолжительность непрерывной работы, стимулируют:
а) занятость;
б) сложность (квалификацию, мастерство);
в) ответственность;
г) особые условия.

Задания открытого типа:

1. Строгое выполнение трудовых обязанностей и функций на рабочем месте, относится к_____форме поведения:

2. Стремление к изменению статуса, страты, перемещение вверх по ступеням иерархии, карьерной лестнице, профессиональное развитие и повышение квалификации, относится к_____форме поведения:

3. Ценности, связанные с живыми реакциями, богатой переживаниями жизнью, остром (подчас болезненном) реагированием на происходящее, относятся к _____ценностям:

4. Средство удовлетворения не только физиологических потребностей, но и потребности в безопасности относится _____ типу мотивации:

5. Функция, связанная обеспечением социальной защиты сотрудников (питание, сохранение и укрепление здоровья), относится к_____функции компенсационной политики:

6. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин гражданских служащих субъекта Российской Федерации
устанавливаются_____
_____

7. Полная или частичная оплата сотовой связи, предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт, переносной персональный компьютер, оплата представительских расходов, относится к_____ условиям труда.

3.2 Типовые вопросы и задания

ПК– 2.2 Разрабатывает мероприятия по совершенствованию форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации

1. Мотивация труда
2. Заработная плата и ее основные функции
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Децентрализованное регулирование оплаты труда
5. Формы, виды и системы оплаты труда, используемые в сельском хозяйстве
6. Рекомендации по заключению коллективного договора в организациях всех форм собственности.Общие положения
7. Трудовые отношения: порядок приема и увольнения работников
8. Трудовые отношения: обеспечение занятости и подготовка кадров
9. Оплата труда: гарантии и компенсации
10. Рабочее время и время отдыха работников
11. Охрана труда
12. Социальное страхование, гарантии и защита работников
13. Материальное стимулирование работников
14. Рекомендации по мотивации труда работникам
15. Мотивационные типы работников
16. Стимулирование труда, его виды
17. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится:
18. Что такое тарификация:
19. Тарифный коэффициент показывает
20. Основные государственные гарантии в области оплаты труда

ПК– 2.6 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

1.Категории работников в производстве
2. Каковы преимущества премирования с использованием шкал прогрессивно-возрастающих расценок:
3. Основные факторы изменения ФЗП:
4. Перечислите методы нематериального поощрения :
5. Уровень заработной платы регулируется при помощи:

6. Какую цель преследует государственное регулирование оплаты труда:
7. В каких случаях заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника (выберите правильные варианты ответов)
8. Основные методы формирования ФЗП
9. Выплаты компенсирующего характера включают в себя
10. После какого срока задержки заработной платы работник, известив руководителя в письменной форме, может приостановить работу
11. Заработная плата
12. Остаточный принцип оплаты труда предполагает
13. Как оплачивается труд в выходные и праздничные дни
14. Чем определяется результат трудовой деятельности человека
15. Основные виды премирования
16. Трудовой потенциал
17. Какова доплата руководителям и специалистам за совмещение профессий
18. На что направлено стимулирование труда
19. Принцип мотивации труда
20. Основные элементы мотивации труда

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на 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 экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

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 71 % 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 зачет 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 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».

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

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;

«Незачтено» 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.