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: 009F6009FC37CC019368951F510A235A04
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 26.06.2024 до 19.09.2025

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-воспитательной работе и молодежной политике, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«16» мая 2024 г.

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 – 2024

Составитель: д.э.н., профессор Мухаметгалиев Ф.Н.

Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и организации производства «23» апреля 2024 года (протокол № 9)

Заведующий кафедрой:
д.э.н., профессор Мухаметгалиев Ф. Н.

Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии института экономики «6» мая 2024 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:
к.э.н., доцент Авхадиев Ф. Н.

Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Согласовано:
Директор Низамутдинов М. М.

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 8 от «6» мая 2024 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	**Знать:** способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере **Уметь:** определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованиемих актуальности и определением необходимыхресурсов; **Владеть**: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности.
	УК-6.2. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знать:** методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовой сфере; **Уметь:** анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования; **Владеть**: приемами оценки и самооценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достиженииипоставленных целей
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-управленческих	**Знать:** экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда **Уметь:** оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать

	решений	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 и организационных и социальных последствий принятых решений	**Знать:** виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятияорганизационно-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
УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	**Знать:** способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного 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 личностного 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 личностного развития в трудовой сфере; без ошибок
	Уметь: 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 негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	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 всезадания в полном объеме, но некоторыес недочетами	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 отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме

	Владеть: 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	**Знать:** методы эффективного планирования времени; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности в трудовойсфере;	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 планированиявремени; эффективныеспособы самообученияи 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
	Уметь: анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования;	Не продемонстрированы основные умениянализировать и оцениватьсобственныесилы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности;выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основепринципов образования и самообразования решены типовыезадачи с негрубымиошибками, выполненывсе задания, но не вполном объеме	Продемонстрированы все основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности;выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования исамообразования решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторыес недочетами	Продемонстрированы все основные умения анализировать и оценивать собственные силы и возможности;выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполненывсе задания в полном объеме

	Владеть: приемамиоценки и самооценки результатов деятельности, инструментами иметодами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, приемыоценки 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	**Знать:** концептуально-методологические основыи функции управления; сущность, функции, видыи 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 ипринимать 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 всезадания, 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 всезадания 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
	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	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 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-управленческихрешений; разрабатыватьстратегии 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 всезадания, но не вполном 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 всезадания в полномобъеме, но некоторыес 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 реализация, решенывсе основные задачи с отдельными несущественными 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 некоторыминедочетами	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 ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решенийи 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 решенийимели 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	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

			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	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 всезадания в полномобъеме, но некоторыес 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
	Владеть: 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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы

Задания 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 конкурентно способной продукции;

4. это площадь, представляемая для работников с необходимыми средствами производства для выполнения производственных операций и производства конкурентно способной 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.

Задания открытого типа:

1. _____ - это основанная на практическом опыте, внедряемая в производство, система мер, позволяющая соединить технику и людей в едином производственном процессе с целью повышения производительности труда.
2. Сумма затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции или на выполнение определенного объема работ называется_____
3. Целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей, необходимых для жизни и существования человека называется_____
4. _____- зона действия работников, в которой сосредоточены средства производства, необходимые для выполнения определенной работы и совершается трудовой процесс с участием одного или нескольких исполнителей
5. Объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятиях и организациях различных форм хозяйствования называется_____

УК-6.2. Реализует намеченные целидеятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Задания закрытого типа:

1. 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.

2. Укажите формы кооперации:

1. общая, единичная, простая.
2. простая, сложная
3. сложная, простая, единичная
4. общая, частная, единичная.

3. 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

4. Рабочие места по признаку разделения труда бывают:

1. групповые, коллективные, общие;
2. единичные, частные, коллективные.
3. общие, частные, единичные;
4. индивидуальные, коллективные;

5. 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.

6. 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.

7. По уровню специализации рабочие места бывают:
1. индивидуальные, общие, коллективные, частные;
2. специализированные, универсальные;
3. специализированные, автоматизированные, механизированные;
4. специализированные, комплексные, универсальные.

8. По пространственному размещению рабочие места бывают:
1. мобильные, автоматизированные
2. стационарные, универсальные
3. мобильные, общие, индивидуальные
4. стационарные, мобильные.

9. По времени использования рабочие места бывают:
1. временные, сезонные
2. зимние, летние
3. сезонные, постоянные
4. постоянные, временные.

10. 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.

11. 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.

12. 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

13. 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.

14. 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

15. 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.

Задания открытого типа:

1. Совокупность квалификационных разрядов, распложенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов называется_____.

2_____- целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей, необходимых для жизни и существования человека

3. Определение научно-обоснованного количества работников и затрат рабочего времени на выполнение определенного объема работы или на производство продукции с учетом условий хозяйства относятся _____нормирования труда

4. 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 относятся _____ оплаты труда

5. Рабочие места ручной работы, механизированные, автоматизированные определяют уровень_____ рабочего места

ОПК-3.1. Выбирает и использует основныеметоды и модели принятия организационно-управленческих решений

Задания закрытого типа:

1. 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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Виды рабочего дня:
1. нормальный, ненормальный, удлиненный, ненормируемый
2. удлиненный, сокращенный, полный, ненормируемый
3. сокращенный, неполный, полный, нормальный, ненормируемый
4. неполный, сокращенный, нормальный, ненормируемый

7. Назовите виды рабочего времени:
1. смена, сутки, день
2. смена, день, неделя
3. день, сутки, неделя
4. день, неделя, месяц

8. 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

9. Способы учета рабочего времени

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

10. Заработная плата работников сельского хозяйства делится:

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

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

1. К н.т. = К н.н. + Ч н. : Ч об.
2. К н.т. = Чоб.: Ч н. * К н.н.
3. К н.т.= Чн : Ч об * К н.н.

12. 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

13. Разделение труда осуществляется:

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

14. 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

15. Назовите какие формы разделения труда существуют:

1. Технологическое разделение руда.
2.Техническое разделение труда.
3. Определенное разделение труда.
4. Квалификационное разделение труда.

Задания открытого типа:

1. Строгая согласованность во времени протекания разнородных технологических процессов с точным соблюдением сроков, отведенных для выполнения каждой операции называется принципом_____ организации труда.

2. Время, в течение которого работник выполняет свои трудовые функции в соответствии с распорядком рабочего дня называется _____

3. Количеством продукции, производимой работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени измеряется _____ труда

3. Выявление слабых звеньев, сдерживающих выполнение трудовых процессов называется принципом_____ организации труда.

4. Установление правильных пропорций в расстановке работников и механизмов на отдельных элементах процесса труда, чтобы обеспечить его непрерывность, а, следовательно, высокую производительность труда называется принципом _____ организации труда

5. Способность человека формировать и поддерживать свой организм в рабочем состоянии с целью достижения высокой производительности труда определяет _____ человека.

ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает иреализовывает организационно-управленческие решения

Задания закрытого типа:

1. 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.

2. Законодательная продолжительность рабочего дня для основных категорийработников 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)

3. Какие методы исследований используются при изучении трудовой деятельности:

1 Монографический, статистический, психологически, математический.

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

3. Экономический, психофизиологический, социальный, расчетный.

4. 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 труда, внедрение новых, передовых приемов и методов труда.

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

5. 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.

6. Основные трудовые процессы в целях нормирования классифицируются:

1. Работы в растениеводстве (ручные и механизированны6., 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.

7. 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. Измеряемся количеством продукции, вырабатываемой в единицу времени, и затратами труда на производство единицы продукции.

8. 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.

9. Виды разделения труда:

1. технологическое, общее, частное.

2. единичное, кооперационное, функциональное, квалификационное.

3. общее, частное, единичное.

4. технологическое, функциональное, квалификационное.

10. Часовую производительность механизированного агрегата определяют:

1. W = 0,1 х Вр х Vр

2. W = 0,1 х Вк х V

3. W = 0,1 х Вк х Тo

11. 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.

12. Укажите формы единичного разделения труда.

1. общее, частное, функциональное.

2. общее, технологическое, квалификационное, функциональное.

3. кооперационное, технологическое, функциональное, частное, общее.

4. технологическое, функциональное, квалификационное.

13. Результат трудовой деятельности человека определяется:

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

14. Если известны все другие элементы затрат рабочего времени, время основной работы (То) определяется:
1. То = Тсм – (Тв +Тобс + Тпто + Тотд + Тлн)
2. То = Тсм – (Тпз + Тв + Тобс + Тотд + Тлн)
3. То = Тсм – (Тобс + Тпто + Тот + Тлн + Тп8.

15. 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

Задания открытого типа:
1. Паспортизация поля – это …
2. Назовите направления и принципы организации труда:
3. Рабочая зона – это …
4. Перечислите методы нормирования труда:
5.Тарифная система – это …

ОПК-3.3. Оценивает ожидаемыерезультаты предлагаемых организационно-управленческих решений иорганизационных и социальных последствий принятых решений

Задания закрытого типа:

1. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают:
1. отношение количества отработанных нормо-смен (нормо-часов 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-часов. 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-часов. по технически обоснованным нормам к общему количеству нормо-смен (нормо-часов., отработанных в хозяйстве, выраженное в процентах

2. 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.

3. 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.

4. Методы нормирования труда:

1. Суммарный, аналитический, микроэлементный;
2. Хронография, хронометраж и фотохронометраж;
3. Суммарный, аналитически-экспериментальный, опытно-статистический.

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

1. Прямо пропорциональная
2. Обратно пропорциональная
3. Нет зависимости.

6. 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.

7. 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

8. Укажите применяемые системы оплаты труда в животноводстве:

1. Аккордно-премиальная и сдельно-премиальная
2. Аккордно-премиальная и сдельно-косвенная.
3. Простая сдельная, аккордная, повременная

9. Вспомогательное время смены слагается из:

1. Тв = Тпов + Тпз + Тпер + Тзаг (выг).
2. Тв = Тпов + Тпз + Тпер
3. Тв = Тпов + Тпер + Тзаг (выг)

10. Установленный законом фонд рабочего времени за неделю

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

11. 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

12. 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.

13. 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

14. 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 трударазличным категориям работников в зависимости от фактически выполненного объема работ.

15. 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

Задания открытого типа:

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 называется _____ системой.
2. Время работы по выполнению производственного задания, время регламентированных и нерегламентированных перерывов называется _____ временем смены.
3. Отношение количества отработанных нормо-смен (нормо-часов. по технически обоснованным нормам к общему количеству нормо-смен (нормо-часов., отработанных в хозяйстве, выраженное в процентах показывает _____ технически обоснованных норм труда.
4. Минимальная продолжительность сокращенного рабочего дня может устанавливаться продолжительностью _____часов.:
5. Количеством и качеством продукции, производимой в сфере материального производства, называется _____труда.

3.2. Типовые вопросы

УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы

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

УК-6.2. Реализует намеченные целидеятельности с учетом условий, средств,личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

1. Трудовой коллектив – это
2. По отраслевому принципу формируются трудовые коллективы
3. Назовите основные формы организации труда на сельскохозяйственных предприятиях.
4. Производительность труда измеряется
5. Для характеристики эффективности трудовой деятельности людей используются следующие показатели производительности труда.
6. В связи с особыми, вредными условиями труда работникам, занятым на работах по применению средств химической защиты растений от вредителей устанавливается
7. При расчете расценок для оплаты труда работникам, занятых на заготовке кормов, в расценки включаются
8. Материальное стимулирование операторов по воспроизводству свиней производится
9. Основная функция заработной платы –
10. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда осуществляются –
11. Когда производится оплата отпуска
12. Когда производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора
13. Сверхурочная работа оплачивается
14. Человеческий капитал имеет следующие характеристики
15. Коллективный договор является

ОПК-3.1. Выбирает и использует основныеметоды и модели принятия организационно-управленческих решений

1. Назовите основные функции оплаты труда
2. Назовите основные принципы оплаты труда
3. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей
4. Что включает организация заработной платы на предприятии
5. Тарификация труда – это
6. Под «тарифной системой» следует понимать
7. Тарифная система включает
8. Тарифная сетка представляет собой
9. Назовите основные формы оплаты труда в сельском хозяйстве
10. Оплата труда в растениеводстве начисляется

11. Рычаги управления заработной платой
12. Назовите сущность оплаты труда.
13. Заработная плата работников сельского хозяйства делится
14. Разделение труда осуществляется
15. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают

ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает иреализовывает организационно-управленческие решения

1. Норматив (расценка) оплаты труда от валового дохода рассчитывается по формуле
2. Доплата рабочим растениеводства за полученную продукцию выплачивается следующим образом
3. Должностной оклад руководителям хозяйства устанавливается
4. Назовите применяемые системы оплаты труда в животноводстве
5. Реальная заработная плата – это
6. На основании чего работники привлекаются к сверхурочным работам
7. От каких показателей зависит размер вознаграждения по итогам работы за год?
8. Минимальная заработная плата – это
9. Зависимость оплаты труда от величины валового дохода побуждает трудовые коллективы
10. Что не входит в структуру Положения об оплате труда
11. Каким должно быть соотношение роста производительности и оплаты труда
12. Назовите основные источники образования фонда заработной платы (выберите правильные варианты ответов)
13. Включается ли при установлении должностных окладов руководителем, при расчете объема реализации продукции, стоимость покупных семян и кормов
14. Что не включает в себя тарифная система
15. На основе какого документа устанавливается тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации

ОПК-3.3. Оценивает ожидаемыерезультаты предлагаемых организационно-управленческих решений иорганизационных и социальных последствий принятых решений

1. Рациональная организация заработной платы на предприятии должна решать задачи
2. Укажите, от чего зависит размер дополнительной оплаты
3. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится
4. Что такое тарификация
5. Тарифный коэффициент показывает
6. Основной государственной гарантией в области оплаты труда является
7. Тарификация труда осуществляется в следующих направлениях
8. Назовите системы оплаты труда в сельском хозяйстве (выберите правильные варианты ответов)
9. Перечислите условия применения сдельной оплаты труда (выберите правильные варианты ответов)
10. Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если ее применение приводит к
11. Основные направления реформы оплаты труда в современных условиях хозяйствования
12. Коэффициент трудового участия представляет собой
13. Основная функция нормирования труда
14. Механизм регулирования оплаты труда включает в себя
15. Какие факторы влияют на валовой доход предприятия

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 или контрольных работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Для получения зачета и экзамена студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета и экзамена студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

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

Таблица 4.1 - Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и экзамене по учебной дисциплине

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

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

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

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 о его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).