



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

Институт экономики
Кафедра Организация сельскохозяйственного производства



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА
(приложение к рабочей программе дисциплины)

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
Производственный менеджмент

Уровень
бакалавриата

Форма обучения
Очная, заочная

Год поступления обучающихся: 2020

Казань – 2020

Составитель: Ситдикова Ландыш Фаритовна, к.э.н., доцент

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «28» апреля 2020 года (протокол №10)

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор _____ Мухаметталиев Ф.Н.

Рассмотрен и одобрен на заседании методической комиссии Института экономики «12» мая 2020 года (протокол №11)

Пред. метод. комиссии, к.э.н., доцент _____ Гатина Ф.Ф.

Согласовано:
Директор Института экономики,
к.э.н., доцент

_____ М.М. Низамутдинов

Протокол Ученого совета Института экономики № 9 от «12» мая 2020 г.

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению обучения 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Производственный менеджмент», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код компетенции	Этапы освоения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Первый этап	Знать: основные методы нормирования труда и планирования; основы планирования работы персонала и фондов оплаты труда; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами. Уметь: планировать, организовать мероприятия, распределять полномочия с учетом нормообразующих факторов на предприятии; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации. Владеть: приемами разработки стратегий организации, нормирования и оплаты труда; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста
	Второй этап	Знать: основные принципы и методы организации и планирования производственной деятельности; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Уметь: проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее

		удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать мероприятия по оплате труда, мотивированию и стимулированию персонала организации. Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
ПК-1	владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 1 этап	Знать: теории мотивации, лидерства, власти; принципы формирования команды Уметь: организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений; Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных

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

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: основные методы нормирования труда и планирования; основы планирования работы персонала и фондов оплаты труда; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами	Не знает основные методы нормирования труда и планирования; основы планирования работы персонала и фондов оплаты труда; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами	Знание базовых методов нормирования труда и планирования; основы планирования работы персонала и фондов оплаты труда; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами	В целом успешное представления об основных методах нормирования труда и планирования; основах планирования работы персонала и фондов оплаты труда; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами	Сформированные представления об основных методах нормирования труда и планирования; основах планирования работы персонала и фондов оплаты труда; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами
	Уметь: планировать, организовать мероприятия, распределять полномочия с учетом нормообразующих факторов на предприятии;	Не умеет планировать, организовать мероприятия, распределять полномочия с учетом нормообразующих факторов на предприятия-	Достаточное успешное умение планировать, организовать мероприятия, распределять полномочия с учетом нормообразующих фак-	В целом успешное умение планировать, организовать мероприятия, распределять полномочия с учетом нормообразующих фак-	Сформированное умение планировать, организовать мероприятия, распределять полномочия с учетом нормообразующих

1 этап	прогнозировать и определять потребность организации в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	тии; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	щих факторов на предприятии; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	торов на предприятии; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	факторов на предприятии; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации
	Владеть: приемами разработки стратегий организации, нормирования и оплаты труда; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	Не владеет приемами разработки стратегий организации, нормирования и оплаты труда; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	В целом успешное, но не системное владение приемами разработки стратегий организации, нормирования и оплаты труда; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	В целом успешное, владение приемами разработки стратегий организации, нормирования и оплаты труда; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	Успешное и системное владение приемами разработки стратегий организации, нормирования и оплаты труда; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста
2 этап	Знать: основные принципы и методы организации и планирования производственной деятельности;	Не знает основные принципы и методы организации и планирования производственной деятельности;	Знание базовых принципов и методов организации и планирования производственной деятельности;	В целом успешное представления об основных принципах и методов организации и планирования производственной	Сформированные представления об основных принципах и методов организации и планирования производственной

	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	деятельности; роли и места управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	деятельности; роли и места управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
	Уметь: проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать мероприятия по оплате труда, мотивированию и стимулированию персонала организации	Не умеет проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать мероприятия по оплате труда, мотивированию и стимулированию персонала организации	Достаточное успешное умение проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать мероприятия по оплате труда, мотивированию и стимулированию персонала организации	В целом успешное умение проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать мероприятия по оплате труда, мотивированию и стимулированию персонала организации	Сформированное умение проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать мероприятия по оплате труда, мотивированию и стимулированию персонала организации
	Владеть: методами реализации	Не владеет методами реализации ос-	В целом успешное, но не системное	В целом успешное, владение методами	Успешное и системное владение

	основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	новых управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	владение методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
ПК-1 - владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Знать: теории мотивации, лидерства, власти; принципы формирования команды	Отсутствуют представления по теории мотивации, лидерства, власти; принципах формирования команды	В целом успешное, но не систематическое представления по теории мотивации, лидерства, власти; принципах формирования команды	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы представления по теории мотивации, лидерства, власти; принципах формирования команды	Успешное и систематическое представления по теории мотивации, лидерства, власти; принципах формирования команды
	Уметь: организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений.	Не умеет организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений.	В целом успешное, но не систематическое умение организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений.	Сформированное умение организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений.
	Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для	Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и вла-	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования основ-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков ис-	Успешное и систематическое применение навыков использования основных теорий

пов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	решения стратегических и оперативных управленческих задач.	сти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	ных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	пользования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
Первый этап					

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 всестороннее 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

Вопросы к экзамену (зачету) в тестовой форме

1. Выберите виды разделения труда:
2. Какое распределение по функциональной форме разделения труда существует:
3. По уровню механизации какие рабочие места существуют?
4. Какую систему для устранения потерь и наведения чистоты используют в Японии:
5. Определение ритмичности трудовых процессов:
6. Какие нормы в хозяйствах в настоящее время применяются?
7. Для чего предназначена паспортизация полей?
8. Какие документы используются при паспортизации?
9. Основным элементом трудового процесса является:
10. Какие методы нормирования существуют?
11. В процессе труда с точки зрения его содержания осуществляются следующие функции?
12. Что такое научная организация труда (НОТ)?
13. Виды разделения труда?
14. Какие основные задачи научной организации труда?
15. Эти нормы устанавливаются для относительно устойчивого производства и они действуют в течение длительного времени?
16. Эта кооперация основана на разделении рабочих работающих в одном производстве?
17. Какой показатель характеризует эффективность труда:
18. Разделение труда – это...
19. Сколько составляет продолжительность сменного фонда рабочего времени:
20. По пространственному размещению рабочего места бывают:
21. Основные виды нормирования труда в с/х:
22. Тарифные ставки бывают:
23. Что такое кооперация труда:
24. Какие черты характерны для трудовых коллективов
25. Совокупность мероприятий по комплексной оценке каждого рабочего места это:
26. Найти лишний принцип НОТ
27. Сколькими границами регламентируются разделение труда?
28. На какие группы классифицирующие производственные бригады:
29. Норма выработки - это
30. В каких аспектах рассматривается содержание труда?
31. Условием устойчивости хронорядов является:
32. Какие существуют виды наблюдений?
33. За счет какого вида разделения труда на рабочих местах формируются операции по длительности, содержательности, повторяемости:
34. Фотография рабочего времени это:
35. Цели проведения хронометража:
36. Основанием для пересмотра норм труда является?
37. Аккордная оплата труда – это
38. Какие факторы влияют на работоспособность?
39. Формы оплаты труда
40. Какие функции выполняет трудовой коллектив?
41. Назовите, как рассчитать расценку за 1 ц молока:
42. Принцип пропорциональности означает:
43. Трудоемкость - это:
44. Расценку за 1 ц молока рассчитывают:

45. Расчет расценки для доярок за 1 гол. приплода производится по формуле:
46. Оплата труда бригадиров и звеньевых осуществляется?
47. Организация труда - это:
48. Задачи НОТ:
49. Процесс организации рабочих мест включает в себя следующие мероприятия:
50. Обслуживание рабочего места предполагает:
51. Укажите какие виды включает в себя обслуживание рабочего места:
52. Под аттестацией рабочих мест понимают:
53. Этапы работы по улучшению условий труда на рабочем месте.
54. При изучении трудовой деятельности какие методы исследований используются?
55. Общие принципы НОТ:
56. Назовите какие типы построения тарифных сеток могут применяться в зависимости от характера изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду?
57. Установленные расценки за единицу продукции в животноводстве пересматриваются:
58. Уточнить что побуждает трудовые коллективы зависимость оплаты труда от величины валового дохода:
59. Оплата труда за продукцию в растениеводстве и животноводстве может применяться в следующих вариантах (выберите правильные варианты ответов):
60. Повышенная оплата труда на уборке кормов устанавливается:
61. Укажите какие формы разделения труда существуют?
62. Выберите правильные варианты ответов: Для присвоения звания «Мастер растениеводства II класса» должны выполняться следующие требования :
63. Определите что не входит в структуру Положения об оплате труда:
64. Соотношение роста производительности и оплаты труда должно быть:
65. Основные источники образования фонда заработной платы (выберите правильные варианты ответов):
66. Включается ли при установлении должностных окладов руководителем, при расчете объема реализации продукции, стоимость покупных семян и кормов:
67. Тарифная система не включает в себя:
68. Тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации устанавливается на основе какого документа:
69. Укажите правильные ответы: рациональная организация заработной платы на предприятии должна решать задачи:
70. От чего зависит размер дополнительной оплаты:
71. Оплата труда при аккордно-премиальной системе производится:
72. Заработная плата рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда
73. Надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается:
74. Нормы по труду, применяемые на аграрных предприятиях, подразделяются на следующие группы:
75. Нормы труда по срокам действия подразделяются:
76. Заработная плата работников сельского хозяйства делится:
77. Указать правильный ответ: разделение труда осуществляется:
78. Назовите рычаги управления заработной платой:
79. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают:
80. На сельскохозяйственных предприятиях для оценки состояния нормирования труда рассчитывают:
81. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника и зависящая от сложности выполняемых работ, а также от степени ответственности работника – это ...
82. Для оценки состояния нормирования труда на сельскохозяйственных предприятиях рассчитывают коэффициент нормирования труда по следующей формуле:
83. Сумму годового фонда оплаты труда при расчете расценок за шерсть рассчитывают:

84. Хронометраж следует проводить:
85. Указать ответ на вопрос: выплатят ли премию руководителю, если уровень доходности сельскохозяйственного предприятия составит 10%?
86. Сезонное задание на 1 агрегат на уборочных работах по скашиванию в валки определяется:
87. Сезонная норма уборки в нормо-сменах устанавливается исходя из:
88. Труд это:
89. Рациональный режим труда и отдыха:
90. Основные вопросы организации суточного и недельного режима труда и отдыха.
91. Под нормированием труда понимают:
92. Законодательная продолжительность рабочего дня для основных категорий работников с.-х при шести- и пятидневной рабочей неделе.
93. Укажите методы нормирования труда:
94. Виды норм труда:
95. Задачи нормирования труда.
96. По признаку разделения труда рабочие места бывают:
97. Рабочие места по функциям исполнителей бывают:
98. По уровню механизации рабочие места бывают:
99. Рабочие места по уровню специализации бывают:
100. По пространственному размещению рабочие места бывают:
101. Рабочие места по времени использования бывают:
102. Под организацией рабочего места понимают:
103. Организация нормирования труда осуществляется при помощи:
104. Уточните какая существует зависимость между нормой времени и нормой выработки (обслуживания):
105. Уровень производительности труда...
106. Основой для пересмотра норм труда является:
107. Основные трудовые процессы в целях нормирования классифицируются:
108. Основные группы затрат рабочего времени при его классификации:
109. Основным видом нормы труда в растениеводстве является:
110. Основные нормообразующие факторы на механизированных полевых работах. (Выберите правильные варианты ответов).
111. Норма выработки на механизированных полевых работах определяется:
112. Основные нормообразующие факторы на автотранспортных работах (выберите правильные варианты ответов):
113. Назовите основную меру труда при нормировании автотранспортных работ
114. Уточните сколько установлено классов грузов и групп дорог?
115. Назовите какой принцип предполагает выявление слабых звеньев, сдерживающих выполнение трудовых процессов?
116. Простая расценка за один гектар определяется:
117. Комплексная расценка за 1 га с учетом качества работы на уборке зерновых определяется:
118. На прямом комбайнировании расценка за 1 т зерна определяется:
119. Сменная норма выработки на транспортных работах в (тоннах) определяется:
120. Дайте определение: производственная бригада – это ...
121. Основные нормообразующие факторы в животноводстве. (Выберите правильные варианты ответов).
122. Особенности организации труда на обслуживании стационарных машин:
123. Норма численности работников животноводческого комплекса определяется по формуле:
124. На ферме общее количество доярок определяют:

125. Указать правильный ответ: однородное перемещение тех или иных органов человека в процессе его трудовой деятельности – это ...
126. Проектный баланс рабочего времени выражается:
127. Применяемые системы оплаты труда в животноводстве:
128. Последовательность установления расценок за продукцию для оплаты труда операторам машинного доения.
129. Осуществление процесса труда с минимумом перерывов или вообще без них с соблюдением агротехнических требований – это ...
130. Оплата труда работникам автотранспорта производится:
131. Указать формулу расчета рабочей скорости для участков неправильной конфигурации:
132. Назовите относящиеся к числу основных нормообразующих факторов и устанавливаемые при проведении паспортизации полей (выберите правильные варианты ответов):
133. На ручных работах время подготовительно-заключительной работы устанавливается:
134. Расценка за продукцию для начисления оплаты труда свиновкам по уходу за откормочным поголовьем рассчитывается по следующей формуле:
135. Норму обслуживания для работников животноводства рассчитывают:
136. Определите как определяется рабочая скорость движения агрегата на участках правильной конфигурации по материалам наблюдений:
137. Время основной работы механизированного агрегата рассчитывается:
138. Норма выработки на стационарных работах для машин прерывного действия рассчитывается:
139. Выберите правильные варианты ответов: Тд (время доения) определяют по следующим показателям :
140. Выберите правильные варианты ответов: общее время на кормление животного определяют по следующим показателям:
141. Как определяется годовая трудоемкость в животноводстве:
142. Нормативы времени на отдых и личные надобности определяют в зависимости от:
143. Факторы, характеризующие психофизиологические условия труда.
144. Процесс труда включает в себя:
145. Дайте определение: затраты труда на выполнение погрузочно-разгрузочных и транспортных работ, на поддержание машин и оборудования в рабочем состоянии – это ...
146. Результат трудовой деятельности человека определяется:
147. Человек, в процессе труда выполняет следующие функции:
148. Укажите: аттестация рабочих мест проводится во сколько этапов:
149. Укажите: как проводится комплексная оценка рабочих мест:
150. Формула для определения времени 1 рейса транспортного средства:
151. По какой формуле рассчитывается средняя скорость движения транспортного средства?
152. Системы оплаты труда в сельском хозяйстве. (Выберите правильные варианты ответов).
153. Норматив расценки оплаты труда от валового дохода рассчитывается по формуле:
154. В зонах неустойчивого земледелия расценка за единицу продукции рассчитывается по формуле:
155. Доплата рабочим растениеводства за полученную продукцию выплачивается следующим образом:
156. Должностной оклад руководителям хозяйства устанавливается:
157. Расценки для начисления оплаты труда чабанам рассчитывается по следующим формулам (выберите правильные варианты ответов):
158. Премирование рабочих, занятых в растениеводстве и животноводстве за основные результаты работы:
159. Основные трудовые процессы в целях нормирования классифицируются:
160. Выберите правильные варианты ответов: основные способы изучения затрат рабочего времени:

161. Отдельная трудовая операция расчленяется на элементы? (Выберите правильные варианты ответов).
162. Нормативный коэффициент использования грузоподъемности транспортного средства – это:
163. Укажите факторы, характеризующие санитарно-гигиенические условия труда.
164. Время на обслуживание 1 коровы за смену определяют:
165. Назовите направления рационализации рабочих мест:
166. Под рабочем временем понимают
167. Вне рабочее время состоит из:
168. При выполнении механизированных полевых работ на нормы труда оказывают влияние следующие нормообразующие факторы:
169. Под паспортизацией полей понимают:
170. Назовите виды рабочего дня:
171. Укажите виды рабочего времени:
172. Определите продолжительность нормального рабочего дня:
173. Определите что лежит в основе классификации грузов и сколько установлено классов груза?
174. Уточните понятие производственной бригады.
175. Средняя скорость движения транспортного средства рассчитывается:
176. Формула для определения сменной нормы выработки на транспортных работах в тонно-километрах:
177. Рабочая ширина захвата агрегата –
178. Укажите факторы, характеризующие эстетические условия труда
179. Коэффициент поворотов определяется:
180. Коэффициент внутрисменных переездов ($\Gamma_{\text{пер}}$) определяется:
181. Время внутрисменных переездов ($T_{\text{пер}}$) определяется:
182. Вспомогательное время смены складывается:
183. Как определить часовую производительность механизированного агрегата?
184. Норматив времени на личные надобности исполнителя?
185. Как определяется время основной работы (T_o), если известны все другие элементы затрат рабочего времени?
186. Определите схему расчленения трудового процесса
187. Установленный законом фонд рабочего времени за неделю
188. Минимальная продолжительность сокращенного рабочего дня может устанавливаться:
189. Размер оплаты труда устанавливается пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ при:
190. Оплата труда производится в размере полной тарифной ставки при:
191. Способы учета рабочего времени:
192. В напряженные периоды сельскохозяйственных работ законодательством разрешается увеличить продолжительность рабочего дня до:
193. Укрупненные (комплексные) нормы затрат труда в растениеводстве устанавливают:
194. В растениеводстве основа комплексной нормы:
195. На основе сводных значений нормообразующих факторов по полям и по хозяйству в целом определяют:
196. Назовите проектный ритм трудовых процессов:
197. В ФЗП при расчете прогрессивно-возрастающих расценок в растениеводстве включают:
198. В животноводстве с помощью укрупненных нормативов времени можно определить:
199. На ремонтных работах при нормировании труда применяют:
200. Стационарное оборудование по своей конструкции в целях нормирования труда делится:
201. Оплата труда – это:
202. Основные функции оплаты труда:

203. Виды разделения труда:
204. Назовите формы единичного разделения труда.
205. Углубление разделения труда ограничивается границами:
206. Укажите что такое тарификация:
207. Тарифный коэффициент показывает:
208. Под уровнем выполнения научно-обоснованных норм понимают:
209. Тарификация труда осуществляется в следующих направлениях:
210. Дайте определение понятия: Работоспособность человека – это
211. Работоспособность человека в течение рабочего дня:
212. Фазы изменения работоспособности человека в течение рабочего дня:
213. Работоспособность человека в течение суток:
214. Дайте определение понятия: Трудовой коллектив – это:
215. Трудовые коллективы по отраслевому принципу формируются:
216. Основные формы организации труда на сельскохозяйственных предприятиях.
217. К постоянным трудовым коллективам относятся:
218. К временным трудовым коллективам относятся:
219. Трудовые коллективы по времени функционирования бывают:
220. Назовите методы определения размеров трудовых коллективов:
221. Что относится к экономической функции трудового коллектива:...
222. Назовите основные особенности сельскохозяйственного труда :...
223. Затраты рабочего времени, установленные на выполнение единицы работы или производства единицы продукции это:
224. При каком методе нормы труда устанавливаются по нормативам времени на выполнение отдельных элементов?
225. Локальная производительность труда характеризуется:
226. Формы кооперации?
227. Какими способами можно определить среднюю тарифную ставку?
228. Выберите правильное определение «Метод нормирования труда»
229. Какая это функция труда: определение цели и подготовка процесса труда?
230. Временные нормы устанавливаются на период освоения новой техники, технологии и организации труда на срок до ____
231. Относительное возрастание тарифных коэффициентов ...
232. Назовите основные направления реформы оплаты труда в современных условиях хозяйствования:
233. Коэффициент трудового участия представляет собой:
234. Основные принципы оплаты труда
235. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей:
236. Организация заработной платы на предприятии включает:
237. Тарификация труда – это:
238. Тарифная система- это:
239. Уточнить что включает тарифная система (выберите правильные варианты ответов):
240. Тарифная сетка представляет собой:

Вопросы к экзамену (зачету) в устной форме

1. Понятие о труде и его социально-экономическая роль.
2. Характер и содержание труда. Особенности сельскохозяйственного труда.
3. Предмет, метод курса, связи с другими дисциплинами.
4. Понятие и содержание организации труда.
5. Направления и принципы организации труда.
6. Развитие науки об организации труда.
7. Понятие, роль и задачи нормирования труда.
8. Методы нормирования труда.

9. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
10. Способы изучения трудовых процессов.
11. Классификация и структура затрат рабочего времени.
12. Нормообразующие факторы в животноводстве.
13. Расчет норм обслуживания животных по материалам наблюдений.
14. Установление норм обслуживания животных по нормативам времени.
15. Нормирование труда в животноводческих комплексах.
16. Нормообразующие факторы на механизированных полевых работах.
17. Методика расчета норм труда по материалам наблюдений.
18. Установление норм труда по данным паспортизации полей, комплексные нормы труда.
19. Нормирование труда на тракторно-транспортных работах.
20. Нормирование на ремонтных работах.
21. Нормирование труда на работах по обслуживанию стационарных машин.
22. Нормирование на ручных работах.
23. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
24. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
25. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
26. Понятие, виды и формы разделения труда.
27. Формы и принципы организации трудовых коллективов.
28. Методика определения размеров трудовых коллективов.
29. Рабочее и вне рабочее время. Способность учета рабочего времени.
30. Работоспособность человека и ее зависимость от режимов труда и отдыха.
31. Виды режимов труда и отдыха и их совершенствование.
32. Понятие и виды рабочих мест.
33. Организация и обслуживание рабочих мест.
34. Аттестация и рационализация рабочих мест.
35. Понятие и составные элементы трудового процесса.
36. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
37. Трудоемкость работ и пути ее снижения.
38. Использование принципов НОТ при организации трудовых процессов.
39. Организация основных трудовых процессов в растениеводстве.
40. Организация трудовых процессов при поточной технологии и групповой работе агрегатов.
41. Разработка и использование карт организации труда в растениеводстве.
42. Использование принципов НОТ при организации трудовых процессов.
43. Организация основных трудовых процессов в животноводстве.
44. Разработка и использование карт организации труда.
45. Проектирование и внедрение НОТ.
46. Определение экономической эффективности НОТ.
47. Сущность и принципы оплаты труда.
48. Методика тарификации сельскохозяйственных работ.
49. Тарифная система, ее научные, составные части.
50. Формы и системы оплаты труда.
51. Положение об оплате труда предприятий.
52. Пути совершенствования оплаты труда.
53. Формы и системы оплаты труда в растениеводстве.
54. Методика расчета расценок за единицу продукции в растениеводстве. Авансирование до полученной продукции.
55. Расчет оплаты труда за продукцию в растениеводстве.
56. Особенности оплаты труда механизаторов.
57. Оплата труда от валового дохода.
58. Оплата труда бригадиров.

59. Системы оплаты труда в животноводстве.
60. Методика расчета расценок в животноводстве.
61. Порядок оплаты за продукцию в животноводстве.
62. Премирование работников животноводства.
63. Оплата труда работников в ремонтных мастерских.
64. Оплата труда работников автотранспорта.
65. Оплата труда работников сельского строительства.
66. Системы оплаты труда руководителей и специалистов. Порядок установления должностных окладов.
67. Оплата труда руководителей и специалистов от валового дохода.

Варианты заданий для интерактивных занятий и самостоятельной работы

Деловая (ролевая) игра по теме «Организация оплаты труда в сельском хозяйстве»

Проведение деловой игры по теме «Организация оплаты труда в сельском хозяйстве» представляет собой управленческую имитационную игру, в ходе которой участники, имитируя деятельность того или иного служебного лица, на основе анализа данной ситуации принимают решения.

Основная цель деловой игры – научить участников ориентироваться в различных ситуациях, учитывать возможности и состояние других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы.

В ней воспроизводятся наиболее типичные профессиональные ситуации в сжатом виде. Она направлена на развитие у студентов умений анализировать конкретные практические ситуации и принимать решения. Это в определенной мере репетиция производственной или общественной деятельности. Во время игры развивается творческое мышление (способность поставить проблему, оценить ситуацию, выдвинуть возможные варианты разрешения и, проанализировать эффективность каждого, выбрать наиболее оптимальный вариант) и профессиональные умения специалиста, деятельность которого, в конечном счете, сводится к принятию решения.

Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация)

При изучении темы «Организация и методы нормирования труда» проводится лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), которая направлена на решение студентами задач связанных с организацией достоверного и объективного нормирования труда на предприятии. После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т.д.

Цель лекции: направлена на выполнение студентами задач связанных с организацией достоверного и объективного нормирования труда в организации, внимательного прослушивания и полного освоения лекционного материала.

Ожидаемые результаты: в ходе лекция с запланированными ошибками студенты должны освоить и продемонстрировать:

- знания в области нормирования труда;
- иметь представления об общих правилах внедрения технически обоснованных норм труда;
- способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.

Ход лекции: Преподаватель объявляет тему, цель, вопросы лекции, нормативные документы, сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного

типа: содержательные, методические и т.д. В процессе изложения лекционного материала преподаватель намеренно приводит ошибочные определения экономических категорий, некорректные способы изучения трудовых процессов, методы нормирования труда. После изложения материала по каждому вопросу преподаватель спрашивает у студентов о замеченных ошибках. Студенты должны назвать ошибки. Преподаватель вместе со студентами обсуждают ошибки и вырабатывают вместе правильные определения, уточняют нормы труда по видам деятельности. Такая форма работы побуждает к более качественному усвоению предложенного материала. По окончании лекции преподаватель подводит итоги лекции, отмечает и оценивает наиболее активных студентов, которые выявили намеренно допущенные ошибки.

Эссе

Проблемная задача: научиться формулировать свое мнение и уметь его обосновать.

Главная цель – определение умения выделять, формулировать и идентифицировать основания конкретной проблемы, демонстрация навыков критического и логического мышления, владение категориально-понятийным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда, проявление эрудиции. Эссе – это особый литературный и научный жанр, который (в нашем случае) предполагает размышление или комментарий от первого лица по поводу конкретной проблемы.

Написание эссе помогает взглянуть на конкретную проблему со стороны, дает возможность развить навыки междисциплинарного и комплексного подхода, способствует освоению системного метода.

Примерные темы эссе

1. Сущность и принципы оплаты труда.
2. Методика тарификации сельскохозяйственных работ.
3. Тарифная система, ее научные, составные части.
4. Формы и системы оплаты труда.
5. Положение об оплате труда предприятий.
6. Пути совершенствования оплаты труда.
7. Формы и системы оплаты труда в растениеводстве.
8. Методика расчета расценок за единицу продукции. Авансирование до полученной продукции.
9. Расчет оплаты труда за продукцию.
10. Особенности оплаты труда механизаторов.
11. Оплата труда от валового дохода на механизированных полевых работах.
12. Оплата труда бригадиров на механизированных полевых работах.
13. Премирование работников животноводства.
14. Оплата труда от валового дохода в животноводческой отрасли.
15. Оплата труда бригадиров в животноводстве.
16. Задачи научной организации труда.
17. Этапы работы по улучшению условий труда на рабочем месте.
18. Методы исследований при изучении трудовой деятельности.
19. Общие принципы научной организации труда.
20. Виды норм труда.
21. Виды разделения труда.
22. Формы единичного разделения труда.
23. Виды рабочего дня.
24. Виды рабочего времени.

25. Рычаги управления заработной платой.

Вопросы к индивидуальному собеседованию, задачи
по темам организации, нормирования и оплаты труда

Тема 1. Предмет, метод и задачи курса

1. Сущность и социально-экономическая роль труда.
2. Характер, содержание и особенности сельскохозяйственного труда.
3. Понятие и содержание научной организации труда.
4. Направления и принципы научной организации труда.
5. Предмет, метод и задачи курса, связь с другими дисциплинами.
6. Какие первичные данные нужны для расчета оптимальных размеров трудовых коллективов в растениеводстве? По каким документам можно их определить?
7. Что такое коэффициент самостоятельности коллектива и его величина?
8. Как определяется норма явочного времени одного механизатора?
9. Как определяется общий плановый объем затрат труда и механизированных работ?
10. Как определяется плановая потребность в рабочих и технике?

Задача 1

Рассчитать количество необходимых механизаторов для возделывания сельскохозяйственных культур при условиях: площадь севооборота 1300 га, общий объем затрат труда 15200 чел-час, объем механизированных работ 13300 усл.эт.га, годовой фонд рабочего времени 1980 часа, явочный фонд рабочего времени за полевой сезон 1340 часов, коэффициент самостоятельности 0,8 потери времени из-за погодных условий 15%, по техническим причинам 5%.

Задача 2

В хозяйстве планируется закрепить за коллективом полевой севооборот с площадью 1280 га. В нем планируется разместить следующие культуры: зерновые 700 га, кукуруза на силос 260 га, многолетние травы на сенаж 190 га, картофель 50 га, чистый пар 80 га. Определить количество механизаторов, техники, которые необходимо включить в состав трудового коллектива.

Тема 2. Общие вопросы организации труда

1. Какие исходные данные нужны для расчетов по организации поточной работы агрегатов?
2. Какие принципы должны соблюдаться при организации поточной работы агрегатов?
3. Что такое ведущее звено потока?
4. Что такое ритм потока, как он определяется?
5. Как рассчитывается потребность в рабочей силе и технике при составлении рабочих планов?

Задача 1

Рассчитать количество необходимых тракторов ДТ-75М для бригады по возделыванию с.-х. культур при условиях: площадь севооборота 1300 га, общий объем механизированных работ 13300 усл.га, общие затраты труда 15200 чел-часов, годовой фонд рабочего времени 1960 часов, явочный фонд рабочего времени за полевой сезон 1340 часов, коэффициент самостоятельности 0,8 структура механизированных работ Т-4-20%, ДТ-75-30%, Т-150К-15%, МТЗ-80-35%, потери рабочего времени из-за погодных условий 15%, по техническим причинам 5%, коэффициент перевода тракторов в условный эталонный трактор ДТ-75М-1,1; Т-4-1,45; Т-150К-1,65; МТЗ-80-0,7 (часовая производительность).

Тема 3. Организация и методы нормирования труда

1. Что такое расчетно-экспериментальный метод нормирования?
2. Какие показатели отражаются в наблюдательных листах?

3. Как определяется норма обслуживания животных при двухсменной работе и групповом обслуживании животных?

4. На основании чего делаются выводы и предложения по совершенствованию использования рабочего времени, организации трудового процесса?

Задача 1

Рассчитать норму обслуживания для свиноматок при условиях: 5-дневная рабочая неделя, двухсменный режим труда и отдыха, Тсм – 480 мин, Тпз – 30 мин, Тотл – 30 мин, Тотл – 30 мин, Тобсл 10 голов – 18,0 мин, Ткорм – 4,5 мин.

Задача 2

Определить численность подменных свиноматок при условиях: 6-дневная рабочая неделя, односменный режим труда и отдыха, Тсм – 420 мин, Тчист-ки стойл – 6,3 мин, Тпз – 20 мин, Тпз – 20 мин, Тотл – 30 мин, Тобсл. 10 голов – 13 мин, поголовье свиней на ферме 1000 голов.

Тема 4. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

1. Способы изучения трудовых процессов
2. Классификация и структура затрат рабочего времени.

Задача 1

Рассчитать среднюю транспортную скорость для тракторно-транспортного агрегата МТЗ-80 + 2 ПТС-4 при условиях: количество рейсов 10, расстояние перевозки – 5 км, Тс.гр. – 158 мин, Тобс – 25 мин, Тб.гр. – 124 мин, Тотл – 25 мин.

Задача 2

Рассчитать среднюю скорость автомобиля ЗИЛ-ММЗ-555 при условиях: расстояние перевозки 15 км, количество рейсов – 7, Тб.гр – 122 мин, Тс.гр – 148 мин, Тотл – 25 мин, грузоподъемность – 5 т.

Тема 5. Нормирование труда в животноводстве

1. Нормообразующие факторы в животноводстве
2. Расчет норм обслуживания животных по материалам наблюдений
3. Установление норм обслуживания животных по нормативам времени.
4. Нормирование труда в животноводческих комплексах

Задача 1

Определить численность подменных доярок при 6-дневной рабочей неделе и двухсменном режиме труда и отдыха при условиях: Тпз – 60 мин, Тобс – 18 мин, Тд – 6,1 мин, Ткорм – 5,8 мин, Тотл – 35 мин, Тсм – 420 мин, поголовье коров 400 голов.

Задача 2

Рассчитать норму численности скотников для животноводческого комплекса при условиях: поголовье в комплексе 600 коров, 6-дневная рабочая неделя, режим труда и отдыха односменный, дневная трудоемкость работ на 1 голову – Тобсл. – 5,8 мин, Тсм – 420 мин, Ткорм – 4,3 мин.

Тема 6. Нормирование труда на механизированных полевых работах

1. Нормообразующие факторы на механизированных полевых работах.
2. Методика расчета норм труда по материалам наблюдений
3. Установление норм труда по данным паспортизации полей, комплексные нормы труда

Задача 1

Установить норму выработки для агрегата ДТ-75М + ПН-4-35, выполняющему пахотные работы при условиях: Вк-1,4 м, β - 1,05, V_p – 7,3 км/час, T_o – 312 мин, T_v – 56 мин, $T_{пз}$ – 50 мин.

Задача 2

Рассчитать норму выработки для посевного агрегата Т-4А + ЗСЗП-3,6, Вк одной сеялки – 3,6, β -1,03, V_p -9 км/час, T_o -310 мин, количество рабочих проходов 21, $T_{отл}$ – 35 мин, $T_{пз}$ – 60 мин.

Тема 7. Нормирование труда на тракторно-транспортных и ремонтных работах

1. Нормирование труда на тракторно-транспортных работах.
2. Нормирование на ремонтных работах

Задача 1

Рассчитать норму выработки на выполнение тракторно-транспортных работ для трактора МТЗ-80 с прицепом 2 ПТС-4 при условиях: время одного рейса – 50 мин, $T_{пз}$ – 60 мин, $T_{отд}$ – 15 мин, $T_{лн}$ – 10 мин, $T_{обсл}$ – 30 мин, Q_k (конструктивная грузоподъемность) – 4 т, класс груза – 11, коэффициент использования грузоподъемности 0,8.

Задача 2

Рассчитать среднюю транспортную скорость для тракторно-транспортного агрегата МТЗ-80 + 2 ПТС-4 при условиях: количество рейсов 10, расстояние перевозки – 5 км, $T_{с.гр.}$ – 158 мин, $T_{обс}$ – 25 мин, $T_{б.гр.}$ – 124 мин, $T_{отл}$ – 25 мин.

Задача 3

Рассчитать среднюю скорость автомобиля ЗИЛ-ММЗ-555 при условиях: расстояние перевозки 15 км, количество рейсов – 7, $T_{б.гр.}$ – 122 мин, $T_{с.гр.}$ – 148 мин, $T_{отл}$ – 25 мин, грузоподъемность – 5 т.

Тема 8. Нормирование труда на работах по обслуживанию стационарных машин и ручных работах

1. Нормирование труда на ручных работах
2. Нормирование труда на работах по обслуживанию стационарных машин
3. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда
4. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
5. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве

Задача 1

Рассчитать норму выработки для автомобиля ГАЗ-53 с грузоподъемностью 4 т при условиях: расстояние перевозки – 20 км, $V_{ср}$ – 40 км./ч, время одной погрузки и разгрузки 12 мин, $T_{отд}$ – 15 мин, $T_{обс}$ – 30 мин, $T_{пз}$ – 20 мин, $T_{лн}$ – 10 мин, класс груза III, коэффициент использования грузоподъемности – 0,6.

Задача 2

Установить уточненный ритм потока на посеве при условиях: ведущий агрегат ДТ-75М. + ЗСЗП-3,6; сменная Нв – 30 га, площадь посева 1800 га, оптимальные сроки 10 дней, продолжительность рабочего дня 10 часов, коэффициент эксплуатационной надежности 0,9; коэффициент самостоятельности 0,8

Тема 9. Организация, оплата труда в сельском хозяйстве

1. Сущность и принципы оплаты труда
2. Методика тарификации с.х. работ и работ с.х.
3. Тарифная система, ее научные, составные части.
4. Формы и системы оплаты труда
5. Положение об оплате труда предприятий.
6. Пути совершенствования оплаты труда.

Задача 1

Расчет расценки для оплаты труда бригадиру МТФ. Норма закрепления 400 голов, среднегодовой надой на 1 корову 3500 кг, план получения приплода – 90 телят на 100 коров. Оплата труда производится за молоко и приплод. Стоимость валовой продукции бригады – 290 тыс.руб. Разряд работы V, тарифная ставка 46,61 р., доплата за продукцию 30%.

Задача 2

Рассчитать расценку за 1 ц молока и 1 голову приплода для оплаты труда доярок в стойловый период. Норма обслуживания 25 голов, продуктивность 3000 кг, план получения приплода 90 голов от 100 коров, молоко получаемое в родильном отделении 30 ц, в стойловом периоде надаивается 45% молока. разряд работы V, тарифная ставка 46,61 руб., доплата за продукцию 30%.

1. Назовите сущность оплаты труда.

- а) Оплата труда – это заработная плата за выполненную работу работником за единицу рабочего времени.
- б) Оплата труда – это денежное выражение вложенного труда для получения за свой труд материального вознаграждения.
- в) Оплата труда – это денежно выражение количества и качества затраченного труда работником в процессе выполнения своих обязанностей.

2. Назовите основные функции оплаты труда:

- а) стимулирующая, организационная, экономическая, регулирующая, регулируемая.
- б) Социальная, трудовая, стимулирующая, регулирующая, учетно-производственная.
- в) Воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, учено-производственная

3. Назовите основные принципы оплаты труда

- а) Прямая зависимость оплаты труда от результатов работы подразделений предприятия, материальная заинтересованность в результатах производства, за равный труд, повышение производительности труда.
- б) 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.
- в) Прямая зависимость от прибыли хозяйства, равная оплата за равный труд, правильное сочетание соотношений между ростом оплаты и производительностью труда.

4. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей:

- а) Нормирование труда, тарифное нормирование зарплаты по тарифной системе, формы и системы оплаты труда.
- б) Формы и системы оплаты труда, тарифное нормирование заработной платы, различные виды доплат и премий.
- в) Тарифное нормирование заработной платы, формы и системы оплаты труда, справочные материалы.

5. Что включает организация заработной платы на предприятии

- а) Тарифную систему оплаты труда, порядок установления оплата за особые условия труда
- б) Нормирование труда, тарифную систему, формы и системы заработной платы.
- в) Формы и системы оплаты труда, организацию труда и нормирование труда.

6. Тарификация труда – это:

- а) Метод отнесения отдельных видов работ к какой либо оплате труда, а также конкретного исполнителя (работник1. к соответствующему разряду по оплате труда.
- б) Метод отнесения отдельного вида труда (трудовой деятельност9. в зависимости от его качества к какой либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда.
- в) Метод отнесения отдельного вида труда или конкретного исполнителя к соответствующе-

му разряду по оплате труда в зависимости от количества и качества выполняемых работ.

7. Под «тарифной системой» следует понимать:

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

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

- а) Справочники по тарификации работ и тарифно-квалификационные справочники.
- б) Квалификацию работников и стаж их работы.
- в) Схема должностных окладов.
- г) Тарифная сетка.
- д) Районные коэффициенты по оплате труда.
- е) Виды и размеры доплат и премий.

9. Тарифная сетка представляет собой:

- а) Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от количественных показателей выполненных работ.
- б) Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.
- в) Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от сложности.

10. Назовите основные формы оплаты труда в сельском хозяйстве:

- а) Сдельная
- б) Сдельно-премиальная
- в) Аккордная, сдельная, повременная
- г) Сдельная, повременная

11. Назовите системы оплаты труда в сельском хозяйстве. (Выберите правильные варианты ответов).

- а) Прямая сдельная
- б) Сдельно-индивидуальная
- в) Сдельно-премиальная
- г) Сдельно-расчетная
- д) Сдельно-прогрессивная
- е) Сдельно-косвенная
- ж) Косвенно-сдельная
- з) Простая повременная
- и) Повременно-коллективная
- к) Повременно-премиальная
- л) Аккордная
- м) Аккордно-премиальная

12. Рычаги управления заработной платой:

- а) Тарифная система, дифференцированная по отраслям экономики, правила выплаты премий, различных доплат и надбавок, лимит штатной численности персонала на предприятии, взаимоувязывание выплат фонда заработной платы с выполнением плановых заданий.
- б) Формы и системы оплаты труда, виды норм труда
- в) Выполненный объем работ, тарифные ставки, установленные расценки, премии.

13. Что не входит в структуру Положения об оплате труда:

- а) тарификация работ и работников

- б) оплата труда в растениеводстве
- в) оплата труда доярок
- г) агротехнические условия
- 14. Каким должно быть соотношение роста производительности и оплаты труда:
 - а) темпы роста оплаты труда должны опережать темпы роста производительности труда
 - б) их динамика должна быть одинаковой
 - в) производительность должна расти быстрее, чем оплата труда
- 15. Назовите основные источники образования фонда заработной платы (выберите правильные варианты ответов):
 - а) сумма средств на оплату труда, включаемые в издержки производства
 - б) прибыль, остающаяся в распоряжении организации после уплаты обязательных платежей.
 - в) целевые поступления
- 16. Рациональная организация заработной платы на предприятии должна решать задачи (выберите правильные варианты ответов):
 - а) гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда
 - б) повысить уровень «реальной заработной платы»
 - в) обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль
- 4. обеспечить материальное вознаграждение трудового вклада работникам
- 17. Укажите, от чего зависит размер дополнительной оплаты:
 - а) соблюдение работниками трудовой и технологической дисциплины
 - б) финансовых результатов деятельности структурного подразделения
 - в) наличия звания и стажа работы
 - в) количественных и качественных показателей выполнения производственного задания
 - г) все ответы верны
- 18. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится:
 - а) по повышенным расценкам за отработанное время
 - б) за 1 ц продукции с учетом качества и сроков выполнения работ
 - в) за выполненный объем работ по расценкам, определяемым исходя из тарифных ставок и норм выработке
- 19. Что такое тарификация:
 - а) оценка качества труда в целях дифференциации его оплаты
 - б) способ определения уровня производственных знаний по определенной профессии
 - в) совокупность нормативных материалов, позволяющих определить оплату труда каждого конкретного работника
- 20. Тарифный коэффициент показывает:
 - а) во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда превышает уровень оплаты работ, отнесенных к 1 разряду
 - б) разность между тарифными коэффициентами смежных разрядов
 - в) соотношение должностных окладов руководителей и заработка работников-исполнителей

Тема 10. Оплата труда работников растениеводства

1. Формы и системы оплаты труда в растениеводстве.
2. Методика расчета расценок за ед. продукции. Авансирование до полученной продукции.
3. Расчет оплаты труда за продукцию.
4. Особенности оплаты труда механизаторов.
5. Оплата труда от ВД.
6. Оплата труда бригадиров

Задача 1

Рассчитать расценку за 1 ц намолота зерна для комбайнера, комбайн ДОН-1500. Норма выработки 15,4 га, урожайность 25 ц/га, разряд работы VI, тарифная ставка 66,64 руб. тракто-

рист-машинист 1 класса, на уборке тарифная ставка увеличивается за качество на 80% и премия 80% продолжительность рабочего дня 10 часов.

Задача 2

Рассчитать расценку за 1 ц намолота зерна для комбайнера комбайна СК-5 Нива. Норма выработки 8,9 га, урожайность 25 ц/га, разряд работы VI, тарифная ставка увеличивается в 2 раза, выплачивается премия 80%, и доплата за качество – 80%, продолжительность рабочего дня 10 часов.

Задача 3

Установить норматив на оплату труда в растениеводстве от валового дохода и начислить сумму оплаты за продукцию в конце года. Нормативная урожайность зерновых – 25 ц, соломы – 32 ц. Средняя цена реализации зерна – 220 руб., цена за 1 ц соломы – 20 рублей. Прямые материальные затраты на 1 га – 1900 рублей. Затраты на оплату труда – 500 рублей. Получено в отчетном году с га 27 ц и 36 ц соломы. Площадь зерновых – 500 га. Всего прямых затрат по зерновым культурам фактически – 1800 т.руб., в т.ч. на оплату труда – 36 тыс.руб. Фактическая цена реализации зерна – 240 рублей, 1 ц соломы – 20 рублей.

Задача 4

Рассчитать премии работникам тракторно-полеводческой бригаде за нормативную продукцию и за экономию прямых затрат

Культуры				Всего по бригаде
Показатели				
Норма производства продукции на фактическую площадь посева: основной, ц				
руб.				
побочной, ц				
руб.				
Итого руб.				
Фактически произведено продукции:				
основной, ц				
руб.				
побочной, ц				
руб.				
Итого тыс. руб.				
Процент превышения нормативного уровня				
Премия за сверхнормативную продукцию, руб.				
Затраты по нормам на фактически произведенную продукцию, руб.				
основной продукции				
побочной				
Итого, руб.				
Фактические затраты, руб.				
основной продукции				
побочной продукции				
Экономия (+), перерасход (–), руб.				
Размер премий за экономию прямых затрат				
в %				
в руб.				
Премий – всего, руб.				

Тема 11. Оплата труда работников животноводства

1. Системы оплаты труда в животноводстве.
2. Методика расц. расценок.
3. Порядок оплаты за продукцию.
4. Премирование работников животноводства.
5. Оплата труда от валового дохода.
6. Оплата труда бригадиров.

Задача 1

Рассчитать расценку за 1 ц живого веса поросят для оплаты труда свинаярей по уходу за свиноматками с поросятами до 2 месяца. Норма обслуживания – 23 головы, живой вес поросенка при отъеме – 15 кг. Продолжительность одного цикла 3 месяца, за один опрос одной свиноматки планируется получить 9 поросят. Разряд работы VI, тарифная ставка 55,54 руб., доплата за продукцию 30%.

Задача 2

Рассчитать расценку за 1 ц молока и 1 голову приплода для оплаты труда скотников в стойловой период. Норма обслуживания 50 голов, продуктивность коров 3000 кг. План получения приплода 90 голов от 100 коров, молоко получаемое в родильном отделении 50 ц, в стойловом периоде надаивается 45% молока. Разряд работы V, тарифная ставка 46,61 руб., доплата за продукцию 30%.

Задача 3

Установить норматив на оплату труда от валового дохода в животноводстве. Продуктивность молодняка крупного рогатого скота за 2003 г. 450 гр, 2003 г. – 430 гр., 2004 г. – 470 гр., план на 2005 г. – 452 гр. Закупочная цена на 1 ц 4030 рубля, фактическая цена реализации – 4290 рублей, выход навоза на 1 голову – 5 т в год. Прямые материальные затраты на 1 голову – 5000 рублей, норматив фонда оплаты труда – 1100 рублей. Цена 1 т навоза – 30 рублей.

Задача 4

Расчет индивидуальных расценок за продукцию для оплаты труда работников животноводства

	Категории работников животноводства					
	Доярки при оплате за молоко и приплод	Скотники по уходу за молодняком КРС	Свинари по уходу свиноматками с поросятами до 2-х мес.	Свинари по уходу за свиньями на откорме	Чабаны по уходу за овцематками	Бригадир МТФ
1	2	3	4	5	6	7
Норма обслуживания животных, голов						
Продуктивность 1 головы, кг, г						
в т.ч. стойловый период			X	X	X	X
в пастбищный период			X	X	X	X
Годовая норма производства продукции, ц, кг						
в т.ч. стойловый период			X	X	X	X
в пастбищный период			X	X	X	X
План получения приплода, гол.						
Тарифный разряд работы						

Тарифная ставка, руб.						
Годовой тарифный фонд оплаты труда, руб.						
Тарифный фонд оплаты за продукцию, увеличенный на 25,30,40,50%, руб.						
в т.ч. стойловый период			X	X	X	X
в пастбищный период			X	X	X	X
Сумма оплаты труда за основную продукцию за год, руб.						
в т.ч. стойловый период			X	X	X	X
в пастбищный период			X	X	X	X
Расценка за единицу основной продукции в среднем за год, руб.		X				
в т.ч. стойловый период			X	X	X	X
в пастбищный период			X	X	X	X
Сумма оплаты за приплод		X	X	X	X	
Расценка за одну голову приплода, руб.		X	X	X	X	

Тема 12. Оплата труда работников вспомогательных и обслуживающих производств

1. Оплата труда работников в ремонтных мастерских.
2. Оплата труда работников автотранспорта.
3. Оплата труда работников сельского строительства.

Задача 1

Начислить оплату труда водителю автомобиля ЗИЛ-ММЗ-555. Погрузка из под комбайна, разгрузка механизированная, взвешивание на автовесах однократное за каждый рейс, сделано 10 рейсов, перевезено 40 т груза, на расстояние 10 км, класс груза II, класс дороги – III, грузоподъемность машины – 4,5 т, водитель I класса, часовая тарифная ставка 3,15 рублей, норма времени простоя автомобиля под погрузкой на 1 т 6,38 мин, на 1 т/км 1,24 мин, на однократное взвешивание груза 4 мин. Коэффициент использования грузоподъемности для II класса груза – 0,8.

Задача 2

Начислить оплату труда водителю автомобиля КАМАЗ-5511, погрузка силосной массы из-под комбайна, разгрузка – самосвалом. Взвешивание на автовесах однократное за каждый рейс, сделано 10 рейсов на расстояние 10 км, перевезено 20 т груза. Класс груза II, класс дороги III, грузоподъемность – 8,0 т. Водитель I класса, часовая тарифная ставка – 7,02 рублей. Норма времени простоя под погрузкой и разгрузкой на 1 т груза – 2,10 мин, на 1 т км – 1,71 мин, на однократное взвешивание 4 мин. Коэффициент использования грузоподъемности для II класса груза 0,8.

Тема 13. Оплата труда руководителей и специалистов

1. Системы оплаты труда руководителей и специалистов. Порядок установления должностных окладов.
2. Методика расчета расценок за продукцию.
3. Оплата труда руководителей и специалистов от ВД

1. Должностной оклад руководителям хозяйства устанавливается:

а) по стоимости валовой продукции за предшествующий год

б) в зависимости от среднегодового объема реализации с.-х продукции за предшествующие 5 лет.

в) в зависимости от среднегодового объема производства с.-х. продукции за предшествующие 5 лет.

2. Включается ли при установлении должностных окладов руководителем, при расчете объема реализации продукции, стоимость покупных семян и кормов:

- а) не включается
- б) включается
- в) на усмотрение администрации предприятия

3. На основе какого документа устанавливается тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации:

- а) коллективного договора
- б) положения об оплате труда
- в) штатного расписания
- г) тарифного соглашения

Вопросы к тесту

Демонстрационная версия

1. Выберите виды разделения труда:

- а) общее, частное, единичное
- б) общее, частное, вспомогательное
- в) единичное, простое, сложное
- г) единичное, вспомогательное, сложное

2. Какое распределение по функциональной форме разделения труда существует:

- а) основные рабочие, вспомогательные рабочие, обслуживающий персонал
- б) рабочие растениеводства, рабочие животноводства, разнорабочие
- в) отрасли животноводства, в отрасли растениеводства, ремонт мастерской
- г) вспомогательные рабочие, механизаторы, доярки

3. По уровню механизации какие рабочие места существуют?

- а) автоматизированные
- б) механизированные
- в) рабочие места ручной работы
- г) специализированные

4. Какую систему для устранения потерь и наведения чистоты используют в Японии:

- а) «пять S»
- б) «семь S»
- в) повышение времени работ
- г) планирование рабочих мест
- д) «принцип узкого места»

5. Определение ритмичности трудовых процессов:

- а) равномерное выполнение всех операций
- б) согласованность по времени
- в) осуществление труда с минимальными перерывами
- г) установление правильных пропорций между отдельными элементами

6. Какие нормы в хозяйствах в настоящее время применяются?

- а) единые нормы
- б) типовые нормы
- в) местные нормы
- г) общие нормы

7. Для чего предназначена паспортизация полей?
- а) для определения средних значений нормообразующих факторов
 - б) для определения значения комплексных норм
 - в) для определения средних значений ритмичности
 - г) для определения средних значений комплексных норм
8. Какие документы используются при паспортизации?
- а) планы землевладения хозяйств
 - б) почвенные карты
 - в) вспомогательные документы
 - г) аккордные расценки
9. Основным элементом трудового процесса является:
- а) трудовая операция
 - б) трудовой прием
 - в) трудовые действия
 - г) производственный процесс
10. Какие методы нормирования существуют?
- а) суммарный
 - б) аналитический
 - в) микроэлементный
 - г) макроэлементный
11. В процессе труда с точки зрения его содержания осуществляются следующие функции?
- а) прогрессивная
 - б) материальная
 - в) сезонная
 - г) исполнительская
12. Что такое научная организация труда(НОТ)?
- а) это объединение людей для совместного участия в одном или разном, но связанным между собой процессом труда
 - б) это объединение исполнителей выполняющих однородную работу
 - в) это организация труда, основанная на достижениях науки и передового опыта, систематически внедренных в производство
 - г) совокупность выполняемых на одном рабочем месте приемов с целью изменения формы.
13. Виды разделения труда?
- а) частная
 - б) общая
 - в) государственная
 - г) унитарная
14. Какие основные задачи научной организации труда?
- а) социальная
 - б) политическая
 - в) экономическая
 - г) психофизиологическая
15. Эти нормы устанавливаются для относительно устойчивого производства и они действуют в течении длительного времени?

- а) сезонные нормы
- б) временные нормы
- в) местные нормы
- г) постоянные нормы

16. Эта кооперация основана на разделении рабочих работающие в одном производстве?

- а) простая кооперация
- б) средняя кооперация
- в) сложная кооперация
- г) социальная кооперация

17. Какой показатель характеризует эффективность труда:

- а) сложность достижения поставленных целей
- б) производительность общехозяйственного труда в целом по хозяйству
- в) ответственность за результаты своей деятельности
- г) все ответы верны

18. Разделение труда –это...

- а) показатель, характеризующий затраты рабочего времени на производство единицы продукции
- б) объединение людей для совместного участия в одном или разных, но специальных между собой процессах труда
- в) основанная на разделении труда работников ,которые одновременно участвует в выполнении одного производственного процесса
- г) разделение деятельности людей при выполнении своих трудовых процессов в процессе производства отдельных видов продуктивности

19. Сколько составляет продолжительность сменного фонда рабочего времени:

- а) 40 часов
- б) 10 часов
- в) 7 часов
- г) 21 час

20. По пространственному размещению рабочего места бывают:

- а) постоянные и временные
- б) стационарные и мобильные
- в) универсальные и специализированные
- г) автоматизация и механизация

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, 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.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

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

Таблица 4.1 - Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на 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 «неудовлетворительно».

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

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

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

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказа-

тельно 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 деловой (ролевой) игры: оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал уверенные знания по оплате труда на предприятии; использовал дополнительные литературные источники, нормативные документы по оплате труда и Интернет ресурсы (не менее 3-х); показал умение логически и последовательно аргументировать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов); проявил высокую активность в обсуждении (не менее 2-х вопросов); оценка «хорошо» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по оплате труда; использовал литературные источники (не менее 2-х); показал умение аргументировать свою точку зрения (не менее 1-го аргумента); проявил активность в обсуждении вопросов; оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по оплате труда; показал умение аргументировать свою точку зрения.

Критерии оценки лекции с запланированными ошибками (лекция-провокация): оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, знания в организации, нормировании и оплате труда; имеет представления об объекте.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соот-

ветствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе:

Оценка «отлично» выставляется, если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется, если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» эссе представлен, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлен студентом.

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

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

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.