



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

Институт экономики
Кафедра бухгалтерского учета и аудита



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-
воспитательной работе, доцент
Дмитриев А.В.
«20» мая 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ»
(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Бухгалтерский учёт, анализ и аудит

Форма обучения
Очная, очно-заочная

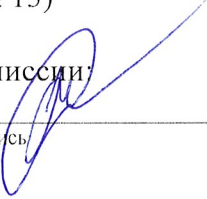
Казань – 2021

Составитель: профессор, д.э.н., профессор:  Мухаметгалиев Фарит
Нургалиевич
Подпись

Рабочая программа обсуждена и одобрена на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «29» апреля 2021 года (протокол № 12)

Заведующий кафедрой, д.э.н., профессор:  Мухаметгалиев Фарит
Нургалиевич
Подпись

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии института экономики «11» мая 2021 года (протокол № 13)

Председатель методической комиссии:  Авхадиев Фаяз Нурисламович
Доцент, к.э.н., доцент _____
Подпись

Согласовано:  Низамутдинов Марат Мингалиевич
Директор _____
Подпись

Протокол ученого совета института экономики № 9 от «11» мая 2021 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация труда»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности		
ОПК – 4.1	Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность Владеть: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами

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

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	Отлично
ОПК-4.1 Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений	Уровень знаний ниже минимальных требований в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, имеются грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия

				управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	организационно-управленческих решений без ошибок
	Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Не продемонстрированы умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продemonстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продemonстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продemonстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность
	Владеть: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Имеется минимальный набор навыков методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Продemonстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Продemonстрированы навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами

Описание шкалы оценивания

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами

достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
ОПК-4.1 Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Вопросы к зачету в тестовой форме № 1-150 Вопросы к зачету в устной форме: № 1-34 Вопросы к тесту: №1-15

Вопросы к зачету в тестовой форме

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

27. Когда производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора
28. Сверхурочная работа оплачивается:
29. При переводе трактористов – машинистов на ремонтные работы, присвоенные им надбавки за классность:
30. Коллективный договор является:
31. Назовите основные функции оплаты труда:
32. Назовите основные принципы оплаты труда
33. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей:
34. Что включает организация заработной платы на предприятии:
35. Тарификация труда – это:
36. Под «тарифной системой» следует понимать:
37. Тарифная система включает (выберите правильные варианты ответов):
38. Тарифная сетка представляет собой:
39. Назовите основные формы оплаты труда в сельском хозяйстве:
40. Оплата труда в растениеводстве начисляется:
41. Рычаги управления заработной платой:
42. Назовите сущность оплаты труда.
43. Заработная плата работников сельского хозяйства делится:
44. Разделение труда осуществляется:
45. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают:
46. Норматив (расценка) оплаты труда от валового дохода рассчитывается по формуле:
47. Доплата рабочим растениеводства за полученную продукцию выплачивается следующим образом:
48. Должностной оклад руководителям хозяйства устанавливается:
49. Назовите применяемые системы оплаты труда в животноводстве:
50. Реальная заработная плата – это
51. На основании чего работники привлекаются к сверхурочным работам:
52. От каких показателей зависит размер вознаграждения по итогам работы за год?
53. Минимальная заработная плата – это
54. Зависимость оплаты труда от величины валового дохода побуждает трудовые коллективы:
55. Что не входит в структуру Положения об оплате труда:
56. Каким должно быть соотношение роста производительности и оплаты труда:
57. Назовите основные источники образования фонда заработной платы (выберите правильные варианты ответов):
58. Включается ли при установлении должностных окладов руководителем, при расчете объема реализации продукции, стоимость покупных семян и кормов:
59. Что не включает в себя тарифная система:
60. На основе какого документа устанавливается тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации:
61. Рациональная организация заработной платы на предприятии должна решать задачи (выберите правильные варианты ответов):
62. Укажите, от чего зависит размер дополнительной оплаты:
63. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится:
64. Что такое тарификация:
65. Тарифный коэффициент показывает:
66. Основной государственной гарантией в области оплаты труда является:
67. Тарификация труда осуществляется в следующих направлениях:
68. Назовите системы оплаты труда в сельском хозяйстве (выберите правильные варианты ответов):

69. Перечислите условия применения сдельной оплаты труда (выберите правильные варианты ответов):
70. Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если ее применение приводит к:
71. Основные направления реформы оплаты труда в современных условиях хозяйствования:
72. Коэффициент трудового участия представляет собой:
73. Основная функция нормирования труда:
74. Механизм регулирования оплаты труда включает в себя:
75. Какие факторы влияют на валовой доход предприятия :
76. Основные характеристики качества труда:
77. Основное содержание реформы заработной платы в рыночных условиях:
78. За счет себестоимости получаемой продукции выплачивается:
79. Что выплачивается за счет прибыли:
80. Какие меры применяются за нарушение трудовой и технологической дисциплины:
81. Из каких источников выплачивается премия:
82. Положение об оплате труда регламентируется государственными законами и:
83. В целях стимулирования увеличения производства и реализации продукции оплату труда руководителей и специалистов устанавливают:
84. Какие виды мотивации труда используются в акционерных обществах:
85. Дайте определение стимула:
86. В каком размере премируются руководители за каждый процент прироста рентабельности:
87. За что могут премировать специалисты убыточных хозяйств:
88. Элементы фонда заработной платы включаются (выбрать верные варианты)-
89. За какие показатели премируются руководящие работники животноводческих комплексов:
90. Номинальная заработная плата - это:
91. Назовите системы оплаты труда, не применяемые в сельскохозяйственном строительстве:
92. На работах в сельскохозяйственном строительстве, не поддающихся нормированию и количественному учету оплата труда производится:
93. Коллективный заработок в ремонтных мастерских распределяется с учетом (выберите правильные варианты ответов):
94. Как осуществляется государственное регулирование заработной платы:
95. Перечислите виды ответственности за несвоевременную выплату заработной платы:
96. Работникам ремонтных мастерских надбавки могут начисляться:
97. В каком размере в сельскохозяйственном строительстве выплачивается премия при выполнении аккордного задания в срок или досрочно при приемке со знаком «отлично»?
98. Определите последовательность установления расценок за продукцию для руководителя сельскохозяйственного предприятия:
99. Исходя из чего рассчитывается сумма премии в кормопроизводстве:
100. Какое из требований к организации стимулирования труда проявляется в индивидуальном подходе к стимулированию разных слоев и групп работников:
101. Какой категории работников начисляется надбавка за непрерывный стаж работы:
102. Каковы преимущества премирования с использованием шкал прогрессивно-возрастающих расценок:
103. Основные факторы изменения ФЗП:
104. Перечислите методы нематериального поощрения :
105. Уровень заработной платы регулируется при помощи:
106. Какую цель преследует государственное регулирование оплаты труда:
107. В каких случаях заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника (выберите правильные варианты ответов)
108. Основные методы формирования ФЗП:

109. Выплаты компенсирующего характера включают в себя:
110. После какого срока задержки заработной платы работник, известив руководителя в письменной форме, может приостановить работу:
111. Заработная плата - это:
112. Остаточный принцип оплаты труда предполагает:
113. Как оплачивается труд в выходные и праздничные дни:
114. Чем определяется результат трудовой деятельности человека:
115. Основные виды премирования:
116. Трудовой потенциал - это:
117. Какова доплата руководителям и специалистам за совмещение профессий.
118. На что направлено стимулирование труда:
119. Принцип мотивации труда:
120. Основные элементы мотивации труда:
121. Что является трудовым вознаграждением:
122. Какие факторы влияют на размер трудового вознаграждения:
123. Основная заработная плата - это:
124. Какие выплаты входят в дополнительную заработную плату:
125. К дополнительной заработной плате относятся:
126. За что выплачивают компенсацию работникам:
127. Из каких источников выплачивается материальная помощь:
128. Что предусматривает бестарифная система оплаты труда:
129. Социальное партнерство предполагает соблюдение следующих принципов:
130. В зависимости от чего устанавливаются тарифные разряды водителям автобусов:
131. Оплата труда водителей легковых автомобилей производится:
132. Как учитывается местоположение организации при расчете заработка ее работников:
133. Какая мера обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы:
134. Какова максимальная доля заработной платы, выдаваемой в не денежной форме:
135. Минимальный размер оплаты труда представляет собой:
136. Основные инструменты мотивации труда:
137. На какие виды подразделяется заработная плата по способу измерения:
138. Каковы условия применения повременной оплаты труда:
139. Важнейшая составляющая трудового потенциала:
140. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника :
141. Что относится к регулярным поощрительным выплатам:
142. К выплатам компенсирующего характера относятся:
143. Что входит в структуру годовой оплаты труда работников сельского хозяйства:
144. Системы оплаты труда подразделяются на:
145. Каковы цели совершенствования системы мотивации труда
146. Надбавка за стаж начисляется:
147. Основным документом для определения стажа работы является:
148. Надбавка за стаж в данном хозяйстве выплачивается:
149. Человеческий капитал – это:
150. Человеческий капитал имеет следующие характеристики:

Вопросы к зачету в устной форме

1. Мотивация труда
2. Заработная плата и ее основные функции
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Децентрализованное регулирование оплаты труда
5. Формы, виды и системы оплаты труда, используемые в сельском хозяйстве
6. Рекомендации по заключению коллективного договора в организациях всех форм собственности АПК: Общие положения

7. Рекомендации по заключению коллективного договора в организациях всех форм собственности АПК: Структура и содержание коллективного договора
8. Рекомендации по заключению коллективного договора в организациях всех форм собственности АПК: права и обязанности сторон
9. Трудовые отношения: порядок приема и увольнения работников
10. Трудовые отношения: обеспечение занятости и подготовка кадров
11. Оплата труда: гарантии и компенсации
12. Рабочее время и время отдыха работников в сельском хозяйстве
13. Охрана труда
14. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия
15. Материальное стимулирование работников растениеводства
16. Рекомендации по мотивации труда работникам, занятым заготовкой кормов
17. Мотивация труда работников, занятых на уборке урожая зерновых и зернобобовых культур
18. Мотивация труда работников, занятых возделыванием картофеля и овощей
19. О материальном стимулировании работников, занятых на ремонте и подготовке сельскохозяйственной техники к полевым работам
20. Оплата труда в животноводстве
21. Рекомендации по оплате и премированию труда в пчеловодстве
22. Распределение доходов за вложенный труд руководителям и специалистам по нормативам от денежной выручки
23. Порядок и условия выплаты надбавок к заработной плате работникам за непрерывный стаж работы в сельскохозяйственной организации
24. Премирование работников сельского хозяйства
25. Тарифная система и ее элементы
26. Принципы мотивации и стимулирования эффективного труда
27. Опыт организации труда и материального стимулирования в животноводческих комплексах и мегафермах РТ
28. Оплата труда и премирование в коневодстве
29. Рекомендации по оплате труда электромонтеров
30. Материальное стимулирование работников, занятых на ремонте и подготовке сельскохозяйственной техники к полевым работам
31. Мотивация труда работников, занятых возделыванием картофеля и овощей
31. Мотивационные типы работников
32. Стимулирование труда, его виды
33. Принципы оплаты труда.
34. Методика тарификации сельскохозяйственных работ.

Вопросы к тесту

1. Локальный документ, который регулирует социально-трудовые отношения в организации – это...
 1. Положение об оплате труда
 2. Трудовой договор
 3. Коллективный договор
2. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя...
 1. производится за фактически проработанное время или за выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу
 2. производится в соответствии с объемом выполненной работы

3. сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада)

3. Восстановите порядок составления коллективного договора (КД):

1. оформляется приказ о назначении комиссии, её составе, порядке, сроках разработки проекта КД и сроках его заключения
2. документ направляется работодателем с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации
3. обсуждается проект КД во всех подразделениях организации
4. проект утверждается общим собранием работников организации и подписывается сторонами
5. проект дорабатывается с учетом всех поступивших замечаний, предложений и дополнений.

4. Коллективный договор заключается на срок:

1. не более 5 лет
2. не более 3 лет
3. не более года

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

1. Фонд заработной платы
2. Сумма валового дохода на 1 рубль фонда заработной платы
3. Сумма товарной продукции на 1 рубль фонда заработной платы
4. Все ответы верны

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

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

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

1. воспроизводственная
2. стимулирующая
3. социальная

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

1. 4
2. 5
3. 6

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

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

10. Трудовой договор может заключаться:

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

11. Каковы общие основания прекращения действия трудового договора?

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

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

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

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

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

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

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

11. премии

15. Вознаграждения за труд, преимущественно в области науки, литературы, искусства:

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

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

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

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

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

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

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

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

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

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

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

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети

Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.