

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе:  
/П.Б. Акмаров/  
" 22 " 03 2016 г.



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на  
предприятиях отрасли»**

**Направление подготовки: «Менеджмент»**

**Квалификация выпускника: бакалавр**

**Форма обучения - очная, заочная**

Ижевск 2016

## Содержание

1. Наименование дисциплины
- 1.1 Цели и задачи дисциплины
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
- 4.1 Структура и содержание дисциплины (модуля)
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
- 5.1 Структура дисциплины
- 5.1.1 Структура дисциплины (очная форма обучения)
- 5.1.2 Структура дисциплины (заочная форма обучения)
- 5.1.3 Матрица формируемых дисциплиной компетенций
- 5.1.4 Содержание разделов дисциплины (модуля)
- 5.2 Содержание практических и семинарских занятий
- 5.2.1 Практические занятия (очная форма обучения)
- 5.2.2 Практические занятия (заочная форма обучения)
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
- 6.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля
- 6.1.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (очная форма обучения)
- 6.1.2 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (заочная форма обучения)
- 6.2 Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
- 8.1 Основная литература
- 8.2 Дополнительная литература
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)
10. Методические указания по освоению дисциплины
11. Перечень информационных технологий, включая перечень информационно-справочных систем
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине
- Приложение
- Лист регистрации изменений

# 1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»

### 1.1 Цели и задачи дисциплины

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» способствует приобретению студентами теоретических и практических знаний в области организации, нормирования и оплаты труда предприятия, а также навыков, необходимых для выполнения специфических функций менеджера. Кроме того, она учит разрабатывать нормы труда и принимать управленческие решения в области совершенствования мотивирования и стимулирования персонала, направленных на достижение стратегических и операционных целей. В этой связи при изучении дисциплины решаются следующие задачи:

- изучить современные принципы организации, нормирования и оплаты труда;
- сформировать знания о современных методах нормирования труда;
- изучить методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- выработать навыки в разработке норм выработки и нормированных заданий;
- сформировать знания о современных системах мотивации и стимулирования труда;

- выработать навыки оценки количества и качества труда работников организации;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть основными требованиями, характеризующими профессиональную деятельность бакалавров.

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие) и органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно-технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений, а также структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются:

- процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм;

-процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата:

- организационно-управленческая;
- информационно-аналитическая;
- предпринимательская.

При разработке и реализации программы бакалавриата организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится бакалавр, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации.

В соответствии с видами профессиональной деятельности, установленными настоящим пунктом, организация формирует программу бакалавриата, ориентированную на практико-ориентированный, прикладной вид (виды) профессиональной деятельности как основной (основные) (далее - программа прикладного бакалавриата).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

Организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

Информационно-аналитическая деятельность:

-сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

-построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;

-создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

-разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

-разработка системы внутреннего документооборота организации;

-оценка эффективности проектов;

-подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;

-оценка эффективности управленческих решений;

Предпринимательская деятельность:

-разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса;

-организация и ведение предпринимательской деятельности.

## **2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Реализация в модульной дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» требований ФГОС ВО направления подготовки «Менеджмент» должна формировать следующие компетенции, которыми должен обладать выпускник-бакалавр:

- владением 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 (ПК-1);

- владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3).

В результате изучения дисциплины студент должен знать:

- последствия управленческих решений в области организации, нормирования и оплаты труда с позиций социальной ответственности;

- методические основы организации труда;

- структуру трудовых процессов и норм труда;

- современные методы исследования трудовых процессов;

- принципы распределения доходов и оплаты труда;

- современные системы оплаты труда и премирования работников;

- источники формирования фондов оплаты труда.

В результате изучения дисциплины студент должен уметь:

- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- выбирать формы многостаночного обслуживания;

- разрабатывать технически обоснованные нормы времени;

- ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени;

- использовать основные теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников:

- рассчитывать фонды заработной платы и поощрения труда в организации;

Студент должен владеть:

- методами организации труда;

- методами расчета норм труда;

- методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- методами мотивации и стимулирования труда;
- методами определения фондов оплаты и поощрения труда;
- количественными и качественными методами оценки вклада труда работников в конечные результаты работы предприятия.

## 2.1 Перечень компетенций

Компетенция	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	владением 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.	Методические основы организации труда; содержание трудового процесса; структуру трудовых процессов и норм труда; систему норм и нормативов; принципы организации работ по нормированию нормативные материалы для нормирования труда; методические положения по разработке нормативных материалов; источники формирования фондов оплаты труда; структуру фонда заработной платы; тарифную систему оплаты труда; и ее элементы; принципы распределения доходов и оплаты труда.	Классифицировать затраты рабочего времени; проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда; анализировать состояние нормирования труда в организации; разрабатывать технически обоснованные нормы времени; выбирать методы изучения затрат рабочего времени; ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени.	Количественными и качественными методами анализа состояния нормирования труда в организации; методами расчета норм труда; методикой нормирования отдельных видов работ; методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени; методами оптимизации трудовых процессов и норм труда.
ПК-3	владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации,	Принципы развития и закономерности функционирования организации; теоретические и практические подходы к	Оценивать риски, доходность, эффективность принимаемых решений; уметь оценивать решения с точки зрения их влияния на создание	Количественными и качественными методами оценки условий труда работников; методами мотивации и стимулирования труда; методами оценки

	<p>направленной на обеспечение конкурентоспособности.</p>	<p>определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; основные категории процесса мотивации труда, теории (модели) мотивации труда и их отличительные особенности; основные категории, научные концепции по формированию стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>ценности компаний; использовать техники финансового учета для формирования финансовой отчетности организации; анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; обосновать применение тех или иных способов мотивации труда с учетом конкретных условий; рассчитать потребность в персонале исходя из производственной программы организации, определить потребность в фонде оплаты труда, установить нормы труда; использовать основные теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников.</p>	<p>напряженности норм труда; методами разделения и кооперации труда; методами анализа и расчета штатной численности персонала, определения стимулирующих и компенсационных выплат.</p>
--	---	---	--	--

### **3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» включена в вариативную часть. В ходе изучения дисциплины большое внимание уделяется аспектам, связанным с методологическими особенностями дисциплины, которые носят собирательный, междисциплинарный и прикладной характер. Эти особенности заключаются в следующем:

- основой дисциплины является современная теория и практика экономики организации (понятийный аппарат, методология);



- дисциплина использует категории, понятия и методы других учебных дисциплин («Экономика организаций и предприятий», «Экономическая теория» и др.);

- изложение дисциплины базируется на нормативных документах и обширной информационной базе.

Организация изучения дисциплины предусматривает чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельную работу студентов по темам дисциплины.

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» как учебная дисциплина в системе подготовки экономистов связана с дисциплинами учебного плана:

в теоретико-методологическом направлении – с «Экономикой организаций и предприятий», «Экономической теорией»;

в направлении, обеспечивающем связь и взаимосвязь экономических процессов внутри предприятия - с «Анализом и диагностикой финансово-хозяйственной деятельности», «Организацией производства на предприятиях отрасли».

Умения и навыки приобретаются студентами в процессе аудиторной работы и в процессе самоподготовки.

### 3.1 Содержательно-логические связи дисциплины

#### «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»

Содержательно-логические связи	
коды и название учебных дисциплин (модулей), практик	
на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
Экономика организаций и предприятий Экономическая теория	Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности Организация производства на предприятиях отрасли

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**4.1 Структура и содержание дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость составляет 4 зачетных единицы (144 часа). Из них 50 часов – аудиторная работа, 67 часов – самостоятельная (внеаудиторная) работа, 27 часов – контроль самостоятельной работы студентов, промежуточная аттестация - экзамен.

**4.1 Общая трудоемкость дисциплины**

Вид учебной работы, часов	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	
	Семестр		
	6	6	7
1.Аудиторная работа, всего: В том числе: Лекции (Л) Практические занятия (ПЗ)	50 20 30	10 4 6	
2.Самостоятельная работа студентов (СРС): В том числе: - контрольная работа - самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала, учебников и учебно-методических пособий, подготовка к практическим занятиям и пр.)	67 67	62 62	63 30 33
3.Промежуточная аттестация - экзамен	27		9
4.Общая трудоемкость дисциплины	144	144	

**5.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1 Структура дисциплины**

**5.1.1 Структура дисциплины (очная форма обучения), 6 семестр**

Недели семестра	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)					Форма: -текущего контроля успеваемости, -КСР, -промежуточной аттестации
		Всего	Лекции	Практические занятия	Промежуточная аттестация	СРС	
1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>8</b>		<b>15</b>	
	Социально-экономические основы организации труда	25	2	8		15	Текущий контроль в виде экспресс-опроса и тестирования по итогам раздела
	<b>Раздел 2.Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>16</b>		<b>30</b>	
	Сущность нормирования труда и его организационные основы	14	2	2		10	Текущий контроль в виде экспресс-опроса
	Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	20	4	6		10	Текущий контроль в виде экспресс-опроса
	Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий.	22	4	8		10	Текущий контроль в виде экспресс-опроса и тестирования по итогам раздела
	<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве.</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>6</b>		<b>22</b>	
	Тарификация и тарифная система оплаты труда.	14	4	2		8	Текущий контроль в виде экспресс-опроса
	Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	22	4	4		14	Текущий контроль в виде экспресс-опроса и тестирования по итогам раздела
	Промежуточная аттестация	<b>27</b>			<b>27</b>		Экзамен
	<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>67</b>	

### 5.1.2 Структура дисциплины (заочная форма обучения)

Недел и семестра	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)					СРС	Форма: -текущего контроля успеваемости, -КСР, -промежуточной аттестации
		Всего	Лекции	Практические занятия	Промежуточная аттестация			
1	2	3	4	5	6	7	8	
	<b>Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>	<b>32</b>	<b>2</b>			<b>30</b>		
	Социально-экономические основы организации труда	32	2			30	Текущий контроль в виде экспресс-опроса и тестирования по итогам раздела	
	<b>Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.</b>	<b>77</b>		<b>6</b>		<b>71</b>		
	Сущность нормирования труда и его организационные основы	25		1		24	Текущий контроль в виде экспресс-опроса	
	Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	29		4		25	Текущий контроль в виде экспресс-опроса	
	Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий.	23		1		22	Текущий контроль в виде экспресс-опроса и тестирования по итогам раздела	
	<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве.</b>	<b>26</b>	<b>2</b>			<b>24</b>		
	Тарификация и тарифная система оплаты труда.	<b>13</b>	<b>1</b>			<b>12</b>	Текущий контроль в виде экспресс-опроса	
	Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	13	1			12	Текущий контроль в виде экспресс-опроса и тестирования по итогам раздела	
	Промежуточная аттестация	<b>9</b>			<b>9</b>		Экзамен	
	<b>Всего</b>	<b>144</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>125</b>		

### 5.1.3 Матрица формируемых дисциплиной компетенций

Разделы и темы дисциплины	Компетенции		
	ПК-1	ПК-3	общее кол-во компетенций
1	2	3	4
<b>Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>			
Социально-экономические основы организации труда	+	+	2
<b>Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>			
Сущность нормирования труда и его организационные основы	+	+	2
Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	+	+	2
Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий.	+	+	2
<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве</b>			
Тарификация и тарифная система оплаты труда.	+	+	2
Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	+	+	2

#### 5.1.4 Содержание разделов дисциплины (модуля)

№	Название раздела	Содержание раздела
1	2	3
<b>Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>		
1	Социально-экономические основы организации труда	Понятие организации труда. Элементы организации труда на предприятии. Задачи и функции организации труда. Принципы организации труда. Виды разделения труда. Кооперация труда. Требования, предъявляемые к организации бригад. Экономическая, социальная, психофизиологическая и техническая границы разделения труда. Интенсивность труда. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест. Оснащенность рабочих мест. Планировка рабочих мест. Сущность и виды рабочей позы. Задачи и функции обслуживания рабочих мест. Виды систем обслуживания. Классификация условий труда. Кривая работоспособности человека. Факторы, определяющие режим труда и отдыха. Виды дисциплины труда. Пути и методы укрепления дисциплины труда.
<b>Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.</b>		
2	Сущность нормирования труда и его организационные основы	Общая характеристика норм труда. Нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания. Нормативные материалы по труду. Структура затрат рабочего времени. Понятие уровня организации труда и методы его оценки. Задачи и содержание анализа состояния нормирования труда. Учет и показатели выполнения норм и методы их расчета.
3	Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	Аналитический метод нормирования и его разновидности. Суммарный метод нормирования и его разновидности. Хронометраж, его назначение и методика проведения. Фотография рабочего времени, ее виды и методика проведения. Метод моментных наблюдений. Фотохронометраж. Анализ трудовых процессов на основе микроэлементных нормативов.
4	Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий	Нормообразующие факторы. Часовая производительность работы агрегата. Сменная выработка агрегата. Сменная норма и расход топлива. Нормирование труда на механизированных полевых работах. Нормирование труда основных и вспомогательных рабочих. Методы нормирования труда служащих. Нормирование ручных работ. Нормы обслуживания. Баланс сменного времени работников животноводства.

<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве.</b>		
5	Тарификация и тарифная система оплаты труда.	Методы тарификации. Тарификация и сущность тарифной системы. Тарифно-квалификационные справочники. Повременная оплата труда и ее разновидности, сдельная системы оплаты труда и ее разновидности. Сдельная расценка. Тарифная сетка, диапазон тарифной сетки, типы тарифных сеток. Тарифная ставка, тарифный коэффициент, тарифно-квалификационные справочники. Единая тарифная сетка.
6	Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	Сущность организации заработной платы. Тарифная и бестарифная система оплаты труда. Показатели и условия премирования. Доплаты за работу в сверхурочное время, за работу в ночное время, за работу в праздничные и выходные дни, за совмещение профессий. Основная оплата труда. Дополнительная оплата. Премирование руководителей специалистов, служащих. Оплата труда трактористов-машинистов. Формы и системы оплаты труда работников растениеводства. Оплата труда работников животноводческой фермы. Формы и системы оплаты труда работников животноводства.

## 5.2 Содержание практических и семинарских занятий

### 5.2.1 Практические занятия (очная форма обучения)

№	Название раздела	Тематика практических занятий (семинары)	Трудоемкость, час
1	<b>Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>	Социально-экономические основы организации труда.	8
2	<b>Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях</b>	Сущность нормирования труда и его организационные основы	2
3		Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	6
4		Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий.	8
5	<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве</b>	Тарификация и тарифная система оплаты труда.	2
6		Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	4

### 5.2.2 Практические занятия (заочная форма обучения)

№	Название раздела	Тематика практических занятий (семинары)	Трудоемкость, час
1	2	3	4
1	Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.	Сущность нормирования труда и его организационные основы	1
2		Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	4
3.		Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий.	1

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Рабочая программа дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»
2. Задания, выданные преподавателем и порядок их выполнения.
3. О.А. Тарасова. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. Учебное пособие для аудиторных занятий и самостоятельной работы для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент»/ Ижевск, ФГБОУ ВПО Ижевская ГСХА 2020 г.

Режим доступа: <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&id=42394>

### 6.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

#### 6.1.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (очная форма обучения)

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Все го час ов	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Организация труда в с.-х. предприятиях</b>				
1	Социально-экономические основы организации труда	15	Подготовка вопросов для получения по ним консультации, чтение рекомендуемой литературы, изучение вопросов лекций.	Входной контроль, экспресс-опрос
<b>Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.</b>				
2	Сущность нормирования труда и его организационные основы	10	Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка по теоретическим вопросам, подготовка к групповой дискуссии	Групповая дискуссия, экспресс-опрос
3	Методы изучения затрат	10	Подготовка вопросов для получения	Групповая



	рабочего времени и нормирования труда.		по ним консультации, чтение рекомендуемой литературы, изучение вопросов лекций, подготовка к практическим занятиям, групповое консультирование.	дискуссия, экспресс-опрос
4	Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий	10	Работа над вопросами темы после получения по ним дополнительной консультации, чтение основной литературы, лекций, подготовка к практическим занятиям и тестированию по разделу.	Тестирование
<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве</b>				
5	Тарификация и тарифная система оплаты труда.	8	Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка по теоретическим вопросам, подготовка к групповой дискуссии.	Групповая дискуссия, экспресс-опрос
6	Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	14	Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка по теоретическим вопросам, подготовка к групповой дискуссии.	Групповая дискуссия, экспресс-опрос
	Подготовка к экзамену		Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка к устному опросу, проведение самоконтроля знаний, подготовка к тестированию по разделу	Тестирование
	<b>Всего</b>	<b>67</b>		

#### 6.1.2 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля (заочная форма обучения)

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Все го часов	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Организация труда в с.-х. предприятиях</b>				
1	Социально-экономические основы организации труда	30	Подготовка вопросов для получения по ним консультации, чтение рекомендуемой литературы, изучение вопросов лекций.	Входной контроль, экспресс-опрос
<b>Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.</b>				
2	Сущность нормирования труда и его организационные основы	24	Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка по теоретическим вопросам, подготовка к групповой дискуссии	Групповая дискуссия, экспресс-опрос

3	Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда.	25	Подготовка вопросов для получения по ним консультации, чтение рекомендуемой литературы, изучение вопросов лекций, подготовка к практическим занятиям, групповое консультирование.	Групповая дискуссия, экспресс-опрос
4	Нормирование труда работников сельскохозяйственных предприятий	22	Работа над вопросами темы после получения по ним дополнительной консультации, чтение основной литературы, лекций, подготовка к практическим занятиям и тестированию по разделу.	Тестирование
<b>Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве</b>				
5	Тарификация и тарифная система оплаты труда.	12	Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка по теоретическим вопросам, подготовка к групповой дискуссии.	Групповая дискуссия, экспресс-опрос
6	Организация заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий	12	Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка по теоретическим вопросам, подготовка к групповой дискуссии.	Групповая дискуссия, экспресс-опрос
	Подготовка к экзамену		Работа с учебной литературой, лекциями, подготовка к устному опросу, проведение самоконтроля знаний, подготовка к тестированию по разделу	Тестирование
	<b>Итого</b>	<b>125</b>		

## 6.2 Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

### Перечень вопросов для компьютерного тестирования

Для оценки знаний студентов используется компьютерное тестирование, как одна из форм контроля знаний обучающихся. Варианты тестированного контроля:

#### Раздел 1. Организация труда в с.-х. предприятиях

Вариант тестированного контроля (10 заданий)

##### 1. Коэффициент сменности характеризует отношение:

- 1) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;

- 2) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 3) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;
- 4) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;
- 5) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной загруженности.

**2. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?**

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;
- 3) материально-технические;
- 4) организационные.

**3. Производительность труда – это:**

- 1) отношение объема продукции к стоимости основных фондов;
- 2) отношение объема продукции к величине затрат на ее производство;
- 3) произведение объема продукции и стоимости основных фондов;
- 4) отношение затрат на производство к стоимости рабочей силы;
- 5) сумма затрат на производство и стоимости рабочей силы.

**4. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:**

- 1) снижение часовой выработки;
- 2) снижение средней заработной платы;
- 3) увеличение средней заработной платы;
- 4) рост часовой выработки;
- 5) рост численности.

**5. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции?**

- 1) численности;
- 2) изменения мотивации труда;
- 3) выработки на одного работника;
- 4) изменения технологии.

**6. Анализ производительности труда начинается с определения:**

- 1) численности и состава работников;
- 2) загрузки работающих;
- 3) уровня производительности и его динамики;
- 4) уровня оплаты труда;
- 5) фонда рабочего времени.

**7. Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда, – это:**

- 1) факторы изменения производительности труда;
- 2) резервы роста производительности труда;
- 3) частные индексы производительности труда;
- 4) проценты изменения производительности труда;
- 5) затраты на производство продукции.

**8. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда обеспечивает:**

- 1) снижение уровня заработной платы;
- 2) снижение технологической трудоемкости;
- 3) увеличение технологической трудоемкости;
- 4) увеличение себестоимости продукции;
- 5) совершенствование условий труда.

**9. Соотношение каких трудовых показателей является важным при анализе затрат труда и его результатов?**

- 1) производительности труда и численности работников;
- 2) производительности труда и средней заработной платы;
- 3) фонда заработной платы и средней заработной платы;
- 4) средней заработной платы и объема выпущенной продукции;
- 5) производительности труда и объема выпущенной продукции.

**10. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это:**

- 1) факторы изменения производительности труда;
- 2) резервы роста производительности труда;
- 3) частные индексы производительности труда;
- 4) проценты изменения производительности труда;
- 5) затраты на производство продукции.

**Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.**

Вариант тестированного контроля (10 заданий)

**1. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:**

- 1) в нормо-часах;
- 2) в денежных показателях;
- 3) в процентах;
- 4) в натуральных единицах;

5) в индексах.

**2. Норма обслуживания – это:**

- 1) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
- 3) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены; число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

**3. Какими способами можно оценить выполнение норм труда?**

**Выберите правильные ответы:**

- 1) по времени затрат на производство продукции;
- 2) по фактически отработанному времени;
- 3) по сменному (календарному) времени;
- 4) по времени простоев.

**4. Анализ нормирования труда предполагает:**

- 1) определение уровня производительности труда;
- 2) определение доли нормируемых работ;
- 3) оценку качества действующих норм;
- 4) оценку уровня напряженности норм;
- 5) оценку уровня средней заработной платы.

**5. Выберите, в чем состоит оптимизация трудовых норм:**

- 1) в максимальном приближении значения нормы труда к мере труда;
- 2) в определении простоты и удобства использования и величины снижения трудоемкости;
- 3) в определении основных факторов, влияющих на продолжительность выполнения операции;
- 4) в расчете норм труда;
- 5) в исследовании нормативов по труду.

**6. Норма численности – это:**

- 1) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;

- 2) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;
- 3) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;
- 4) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади;
- 5) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы.

**7. Норма времени – это:**

- 1) количество рабочего времени на изготовление партии изделий;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
- 3) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;
- 4) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.

**8. При нормировании труда применяются нормы труда.**

**Выберите правильные ответы:**

- 1) нормы численности;
- 2) нормы средней заработной платы;
- 3) нормы производительности труда;
- 4) нормы времени;
- 5) нормы управляемости.

**9. Нормативы по труду – это:**

- 1) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;
- 2) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;
- 3) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям;
- 4) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка).

**10. Время выполнения производственного задания подразделяется на:**

- 1) подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места;
- 2) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время;
- 3) подготовительно-заключительное и оперативное время;

4) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.

### **Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве**

Вариант тестированного контроля (10 заданий)

#### **1. Простая сдельная оплата труда зависит от:**

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

#### **2. Повременная оплата труда зависит:**

- 1) от объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) от индивидуальной выработки рабочего;
- 3) от коэффициента трудового участия;
- 4) от отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

#### **3. Какие разновидности систем оплаты труда служащих вы знаете?**

- 1) «плавающие» оклады;
- 2) аккордная система;
- 3) регрессивная оплата;
- 4) ставка трудового вознаграждения;
- 5) повременная система.

#### **4. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:**

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
- 3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- 4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
- 5) распределение выявленных отклонений между работниками.

#### **5. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?**

- 1) сдельно-прогрессивная;
- 2) аккордная;
- 3) сдельно-ресурсная;

4) косвенная сдельная;

5) кривая сдельная.

**6. При обосновании премиальной системы важно определить:**

1) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы;

2) распределение выявленных отклонений между работниками;

3) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;

4) выявление уровня средней заработной платы;

5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

**7. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:**

1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;

2) индивидуальной выработки рабочего;

3) коэффициента трудового участия;

4) отработанного времени;

5) от результатов труда других работников.

**8. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:**

1) аккордная;

2) сдельно-прогрессивная;

3) бригадная;

4) повременно-премиальная;

5) простая сдельная.

**9. Тарифная сетка – это:**

1) средние взвешенные арифметические величины;

2) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;

3) распределение выявленных отклонений между работниками;

4) степень дифференциации фонда заработной платы;

5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

**10. Какие виды доплат к заработной плате вам известны?**

1) за сокращенную продолжительность ежедневной работы;

2) за сверхурочную работу;

3) за применение новых методов труда;

4) за работу в выходные и праздничные дни;

5) за выполнение надомной работы.

**Примеры заданий контрольной работы**



Обучающиеся на заочной форме обучения выполняют контрольную работу, на основании которой, получают допуск к экзамену.

### Примерная тематика теоретических вопросов контрольной работы

1. Нормативы, их сущность и назначение
2. Трудовой процесс б содержание и требования к организации труда
3. Нормативные материалы по труду
4. Аналитический метод нормирования труда
5. Формы подготовки и квалификации кадров
6. Организация нормирования труда на предприятии
7. Специализация и оснащение рабочих мест
8. Организация заработной платы руководителей и специалистов
9. Условия труда и их влияние на работоспособность человека
10. Обслуживание рабочих мест
11. Хронометраж и его разновидности
12. Фонд заработной платы: структура, методы расчета
13. Производственная операция. Оптимизация производственной операции
14. Формы и системы заработной платы.
15. Аттестация и рационализация рабочих мест
16. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений
17. Разделение и кооперация труда: виды, формы
18. Структура дохода сотрудника предприятия
19. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности
20. Проектирование и планирование организации труда

### Пример вариантов практических заданий контрольной работы

**Задание 1.** На основании индивидуальной фотографии рабочего времени составлен фактический баланс рабочего времени. Данные приведены в таблице 1 по каждому из вариантов.

Таблица 1- **Фактический баланс затрат рабочего времени**

Наименование затрат	Индекс	Продолжительность за смену, мин									
		Задание по вариантам									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Подготовительно-заключительное время	ПЗ		18	20	15	28	25		30	25	35
Оперативное время	ОП	356		345	394	371	369	295		307	351
Обслуживание рабочего места	ОРМ	34	30		23	30	30	22	40		27
Отдых и личные	ОТЛ	35	22	21		21	22	15	25	48	

надобности												
Потери по организационно-техническим причинам	ПНТ	20	20	15	20		25	75	50	40	30	
Потери по вине рабочих	ПНД	10	15	10	13	11		33	30	25	10	
<b>Итого</b>	<b>Тсм</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>

Задание:

1. Составьте нормативный баланс рабочего времени.
2. Определите потери и нерациональные затраты рабочего времени.
3. Рассчитайте показатели использования рабочего времени, возможный рост производительности труда при:
  - а) устранении прямых потерь рабочего времени;
  - б) устранении всех потерь и нерациональных затрат рабочего времени.
4. Сформулируйте основные выводы.

**Задание 2.** Определить размер хозрасчетной механизированной бригады по возделыванию культур в севообороте. Общая трудоемкость выполнения объема работ составляет  $3m$  чел.-ч. Затраты времени на техническое обслуживание, ремонты, потери из-за метеоусловий и невыходы на работу составляют  $x\%$  фонда рабочего времени. Продолжительность сезона полевых работ 144 дня. Исходные данные для решения задачи выдаются преподавателем (аналогично заданию 1).

**Задание 3.** Определить планировку рабочего места при внесении органических удобрений и представить схему движения агрегата. Состав агрегата  $X$  с разбрасывателем  $У$ , длина гона  $L_m$ , ширина участка  $D_m$ , норма внесения удобрений  $q_{нт}/га$ , ширина захвата  $B_{рм}$ , грузоподъемность  $Q_{рт}$ , масса бурта  $Q_t$ . Исходные данные для решения задачи выдаются преподавателем (аналогично заданию 1)

**Задание 4.** Сколько комбайнов и закрепленных за ними транспортных средств необходимо для уборки зерновых площадью  $S_{га}$ ? Урожайность зерновых  $Уц/га$ , срок уборки  $D$  дней, грузоподъемность автомобилей  $Q_t$ , время одного рейса  $t_{рейса}$  мин. Норма выработки комбайна  $H_{см}$  га, коэффициент использования рабочего времени смены  $K_{исп}$ . Исходные данные для решения задачи выдаются преподавателем (аналогично заданию 1)

**Задание 5.** Определить проектный коэффициент использования рабочего времени смены  $K_{исп}$ . Рабочая ширина захвата агрегата равна  $B_p$ , чистая часовая производительность агрегата  $w$ , время одного холостого поворота  $t_{нов}$ , все время холостых поворотов -  $T_{нов}$ , длина гона -  $L$ . Исходные данные для решения задачи выдаются преподавателем (аналогично заданию 1)

**Задание 6.** За время работы  $T_{см}$  грузовой автомобиль проехал расстояние  $L_{обц}$ , перевез  $N_t$  груза. Конструктивная грузоподъемность 4т. Время подготовительно заключительной работы –  $T_{пз}$ ,

технического обслуживания автомобиля – *Тобс*, на отдых и личные надобности водителя *Тотл*, время одного рейса  $t_{\text{рейса}}$  мин. Коэффициент использования пробега равен 0,5, коэффициент использования рабочего времени смены *Кисп*. Определить количество сделанных автомобилем рейсов, объем выполненных работ (в тонно-километрах) и скорость движения автомобиля с грузом.

### **Примерный перечень заданий к выполнению расчетно-аналитической работы.**

В процессе изучения дисциплины студентам необходимо научиться выполнять задания, которые относятся к расчетно-аналитической работе. Примеры заданий к выполнению расчетно-аналитической работы.

**Задание 1.** Расчет фактического и прогнозного проекта баланса рабочего времени тракториста.

**Цель** - освоить методику расчета фактического и проектного рационального баланса сменного времени. Рассчитать фактический баланс сменного времени спроектировать рациональный баланс сменного времени.

**Задание:**

1. Изучить состав тракторного агрегата.
2. Изучить численность исполнителей.
3. Дать характеристику обрабатываемого участка.
4. Охарактеризовать производительность агрегата.
5. Рассчитать расход топлива на выполнение фактического объема работ.
6. Определить фактическую продолжительность рабочего дня (смены) и ее структуру.
7. Рассчитать нормативное значение продолжительности времени смены.

**Задание 2.** Расчет норм выработки на механизированные полевые работы

**Цель** - овладеть методикой расчета фактической нормы выработки и расхода топлива на механизированные полевые работы.

**Задание:**

1. Определить фактическую ширину захвата агрегата.
2. Определить среднюю скорость движения агрегата.
3. Определить время основной работы.
4. Рассчитать фактическую и проектную выработку агрегата за смену.
5. Рассчитать фактический расход топлива при проведении сельскохозяйственных работ.

**Задание 3.** Определение состава трудового коллектива в растениеводстве

**Цель:**

Освоить методику комплектования трудового коллектива.

**Задание:**

Определить численность механизаторов и количество техники, которые необходимо включить в состав трудового коллектива.

### **Примерные вопросы к устному экзамену**

#### **Раздел 1. Организация труда в с.-х. предприятиях (ПК-1; ПК-3)**

1. Организация труда, как наука, отрасль знаний и функция управления
2. Этапы развития науки организации труда
3. Связь курса с другими дисциплинами
4. Разделение и кооперация труда как основа его рациональной организации
5. Виды разделения труда
6. Формы кооперации труда на предприятии
7. Прогрессивные формы разделения и кооперации труда
8. Рабочие места, их виды и требования к организации
9. Специализация, планировка и оснащение рабочих мест
10. Планировка рабочих мест
11. Организация обслуживания рабочих мест
12. Проектирование организации и обслуживания рабочих мест
13. Аттестация и рационализация рабочих мест
14. Трудовой процесс — важнейший элемент производственного процесса
15. Классификация трудовых процессов.
16. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
17. Условия труда и факторы, их определяющие
18. Работоспособность человека и ее фазы
19. Режим труда и отдыха, их виды
20. Методы повышения работоспособности человека
21. Организация основных полевых сельскохозяйственных работ

#### **Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях (ПК-1; ПК-3)**

1. Роль и задачи нормирования труда
2. Понятие норм затрат труда
3. Методы и приемы нормирования труда
4. Организация нормирования труда
5. Классификация затрат рабочего времени
6. Способы изучения затрат рабочего времени
7. Технически обоснованная норма времени и ее структура
8. Особенности организации нормирования труда в различных производствах

9. Сущность, назначение нормативов по труду и предъявляемые к ним требования
10. Классификация нормативов по труду
11. Порядок разработки нормативов
12. Совершенствование нормирования труда на предприятии
13. Основные нормообразующие факторы в растениеводстве
14. Основные положения методики нормирования механизированных полевых работ
15. Определение норм выработки на механизированные полевые работы на основе хронографии рабочего дня
16. Основные нормообразующие факторы в животноводстве
17. Расчет норм обслуживания животных по материалам наблюдения
18. Нормирование труда по обслуживанию стационарных машин
19. Нормирование транспортных работ
20. Нормы выработки на ручные работы
21. Особенности управленческого труда
22. Методы нормирования труда и виды норм труда руководителей и специалистов

### **Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве (ПК-1; ПК-3)**

1. Тарифная система, ее элементы и назначение.
2. Назначение и сущность тарификации работ и работников.
3. Тарифные сетки и их характеристика.
4. Основные принципы оплаты труда в сельском хозяйстве.
5. Формы и системы оплаты труда.
6. Сдельно-премиальная система оплаты труда.
7. Сдельно-премиальная система оплаты труда.
8. Аккордно-премиальная система оплаты труда.
9. Повременно-премиальная система оплаты труда.
10. Оплата труда работников растениеводства.
11. Оплата труда работников животноводства.
12. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных предприятий.
13. Основные направления совершенствования стимулирования труда работников.
14. Оплата труда по контракту.
15. Формы и системы оплаты труда.

Контроль знаний студентов по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» осуществляется с помощью следующих методов:

- тестовая форма контроля;

- устная форма контроля – опрос и общение с аудиторией по поставленной задаче в устной форме;
- решение определенных заданий (задач) по теме практического материала в конце практического занятия, в целях эффективности усвояемости материала на практике.
- использование ролевых игр (соревнований) по группам, внутри групп;
- поощрение индивидуальных заданий, в которых студент проработал самостоятельно большое количество дополнительных источников литературы.

Контроль знаний предусматривает следующие виды контроля:

- *входной контроль*: осуществляется в виде письменного тестирования и в устном виде для оценки уровня подготовленности студентов.
- *текущий контроль*: осуществляется преимущественно в устном виде: устный ответ в ходе лекционных занятий или выступление с докладом по выбранной теме на семинаре. Возможно письменное тестирование в ходе семинарских занятий с последующим обсуждением ответов и подведением итогов.
- *промежуточная аттестация*: оценивается активность и подготовленность студентов в ходе текущего контроля за период, учитывается посещаемость, в случае пропуска занятий проводится собеседование и тестирование по пропущенным темам, разделам. Экзамен.

#### Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств, 6 семестр

№ п/п	Виды контроля и аттестации (ВК, Тат, ПрАт)	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Оценочные средства	
			Форма	Кол-во вопросов в задании
1	3	4	5	6
1.	ВК, Тат	Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях	входной контроль	3 задания
2.	Тат	Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях	тестирование по итогам раздела	10 вопросов
3.	Тат	Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве	тестирование по итогам раздела	10 вопросов
4.	ПрАт	Раздел 1,2,3	Экзамен	3 вопроса

Планом предусмотрено: лекции - 20 часов; практические занятия-30 часов; самостоятельная работа – 67 часов.

Месяц	лекции		практика		задания для самостоятельной работы		текущий контроль	итого за месяц
	час	баллов	час	баллов	кол-во	баллов		
							баллов	баллов

		за 1 час		за 1 час	заданий	за задание		
Январь	4	2	8	5	2	5	12	70
Февраль	4	2	8	5	3	5	14	77
Март	4	2	8	5	3	5	14	77
Апрель	4	2	6	5	2	5	10	58
Май	4	2	-	-	-	-	-	8
Итого	20	40	30	150	10	50	50	290

Оценка самостоятельной работы осуществляется по результатам защиты задач и итогам текущего контроля.

**7. Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации приведен в приложении к рабочей программе.**

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### 8.1 Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Режим доступа
1	2	3	4	5	6	7
1	Практикум по оплате труда на предприятиях АПК: учебное пособие	И. А. Савченко, Н. Н. Аникиенко	Иркутск: Иркутский ГАУ, 2016. — 123 с.	1,2	8	Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/133381">https://e.lanbook.com/book/133381</a> — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Электронный ресурс]	О.В. Витевская	Самара: Изд-во ПГУТИ, 2017. — 161 с	1,2	8	<a href="https://lib.rucont.ru/efd/641642">https://lib.rucont.ru/efd/641642</a>

### 8.2 Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Режим доступа
1	2	3	4	5	6	7
1	Экономика АПК и сельского хозяйства: учебное пособие	И. А. Болдырева.	Новочеркасск: Новочерк. инж.-мелиор. ин-т Донской ГАУ, 2019.	1,2	8	<a href="https://e.lanbook.com/book/133414">https://e.lanbook.com/book/133414</a>

			— 153 с.			
2	Организация, экономика и управление производством на сельскохозяйственных предприятиях [Электронный ресурс]: учебник для вузов	В.Т. Водяников, А.И. Лысюк, О.Н. Кухарев, Н.А. Серeda, Т.М. Василькова, Е.В. Худякова, Л.В. Постникова,	М.: Колос-с, 2018 .— 551 с	1,2	8	<a href="https://lib.rucont.ru/efd/664334">https://lib.rucont.ru/efd/664334</a>

## 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Журналы по экономическим наукам - <http://www.medien.ru/ekonomicheskie-zhurnaly#ego1>

Сайт Министерства экономического развития РФ - <http://www.economy.gov.ru/minec/main>

Сайт Министерства экономики УР - <http://economy.udmurt.ru/>

## 10. Методические указания по освоению дисциплины

Перед изучением дисциплины студенту необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, размещенной на портале и просмотреть основную литературу, приведенную в рабочей программе в разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Книги, размещенные в электронно-библиотечных системах доступны из любой точки, где имеется выход в «Интернет», включая домашние компьютеры и устройства, позволяющие работать в сети «Интернет». Если выявили проблемы доступа к указанной литературе, обратитесь к преподавателю (либо на занятиях, либо через портал академии).

Перед началом занятий надо бегло повторить материал из предыдущих курсов дисциплин, на которые опирается данная дисциплина. Для эффективного освоения дисциплины рекомендуется посещать все виды занятий в соответствии с расписанием и выполнять все домашние задания в установленные преподавателем сроки. В случае пропуска занятий по уважительным причинам, необходимо подойти к преподавателю и получить индивидуальное задание по пропущенной теме.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов.



В лекциях излагаются основные теоретические сведения, составляющие научную концепцию курса. Для успешного освоения лекционного материала рекомендуется:

- после прослушивания лекции прочитать её в тот же день;
- выделить маркерами основные положения лекции;
- структурировать лекционный материал с помощью пометки на полях, в соответствии с примерными вопросами для подготовки.

В процессе лекционного занятия студент должен выделять важные моменты, выводы, основные положения, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удаётся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии. Студенту рекомендуется во время лекции участвовать в обсуждении проблемных вопросов, высказывать и аргументировать своё мнение. Это способствует лучшему усвоению материала лекции и облегчает запоминание отдельных выводов. Прослушанный материал лекции студент должен проработать. От того, насколько эффективно это будет сделано, зависит и прочность усвоения знаний. Рекомендуется перечитать текст лекции, выявить основные моменты в каждом вопросе, затем ознакомиться с изложением соответствующей темы в учебниках, проанализировать дополнительную учебно-методическую и научную литературу по теме, расширив и углубив свои знания. В процессе рекомендуется выписывать из изученной литературы и подбирать свои примеры к изложенным на лекции положениям.

При подготовке к практическим занятиям рекомендуется следующий порядок действий:

1. Внимательно проанализировать поставленные теоретические вопросы, определить объем теоретического материала, который необходимо усвоить.
2. Изучить лекционные материалы, соотнося их с вопросами, вынесенными на обсуждение.
3. Прочитать рекомендованную обязательную и дополнительную литературу, дополняя лекционный материал (желательно делать письменные заметки).
4. Отметить положения, которые требуют уточнения, зафиксировать возникшие вопросы.
5. После усвоения теоретического материала необходимо приступить к выполнению практического задания. Практическое задание рекомендуется выполнять письменно.

Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и

приобретение новых знаний. Самостоятельная работа обучающихся регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к практическим занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также, контроль за деятельностью студента, осуществляется во время занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на практических, семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к практическим занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из рекомендованного списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Полученные знания и умения в процессе освоения дисциплины студенту рекомендуется применять для решения своих задач, не обязательно связанных с программой дисциплины.

Владение компетенциями дисциплины в полной мере будет подтверждаться Вашим умением ставить конкретные задачи по экономической оценке инвестиций, а также выявлять существующие проблемы.

Полученные при изучении дисциплины знания, умения и навыки рекомендуется использовать при выполнении курсовых и выпускных квалификационных работ, а также на производственных практиках.

#### **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Поиск информации в глобальной сети Интернет  
Работа в электронно-библиотечных системах  
Работа в ЭИОС вуза (работа с порталом и онлайн-курсами в системе moodle.izhgsha.ru)  
Мультимедийные лекции  
Работа в компьютерном классе  
Компьютерное тестирование

*При изучении учебного материала используется комплект лицензионного программного обеспечения следующего состава:*

1. Операционная система: Microsoft Windows 10 Professional. Подписка на 3 года. Договор № 9-БД/19 от 07.02.2019. Последняя доступная версия программы. Astra Linux Common Edition. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

2. Базовый пакет программ Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint). Microsoft Office Standard 2016. Бессрочная лицензия. Договор №79-ГК/16 от 11.05.2016. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №0313100010014000038-0010456-01 от 11.08.2014. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №26 от 19.12.2013. Microsoft Office Professional Plus 2010. Бессрочная лицензия. Договор №106-ГК от 21.11.2011. Р7-Офис. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

3. Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «Консультант Плюс». Соглашение № ИКП2016/ЛСВ 003 от 11.01.2016 для использования в учебных целях бессрочное. Обновляется регулярно. Лицензия на все компьютеры, используемые в учебном процессе.

4. «1С: Предприятие 8 через Интернет для учебных заведений» (<https://edu.1cfresh.com/>) со следующими приложениями: 1С: Бухгалтерия 8, 1С: Управление торговлей 8, 1С:ERP Управление предприятием 2, 1С: Управление нашей фирмой, 1С: Зарплата и управление персоналом. Облачный сервис.

*Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:*

Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «Консультант Плюс».

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Тип аудитории	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: переносной компьютер, проектор, доска, экран.
Практики	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (практические занятия). Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы. Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»**

Таблица 1.1 - Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы	Код контролируемой компетенции	Оценочные средства		Способ контроля
		Наименование	№№ заданий	
Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях	ПК – 1, ПК-3	Вопросы дискуссии	1-22	Устно, письменно, ПДЗ, тестирование
		Типовые задачи	1-5	
		Тесты по разделу	1-37	
Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях.	ПК – 1, ПК-3	Вопросы дискуссии	23-37	Устно, письменно, ПДЗ, тестирование
		Типовые задачи	6-10	
		Тесты по разделу	38-55	
Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве.	ПК – 1, ПК-3	Вопросы дискуссии	38-60	Устно, письменно, ПДЗ, тестирование
		Типовые задачи	11-12	
		Тесты по разделу	55-90	

**1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Реализация требований ФГОС ВО направления подготовки «Менеджмент» должна формировать следующие компетенции, которыми должен обладать выпускник-бакалавр:

- владением 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 (ПК-1);
- владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3).

**В результате изучения дисциплины студент должен знать:**

- последствия управленческих решений в области организации, нормирования и оплаты труда с позиций социальной ответственности;
- методические основы организации труда;
- структуру трудовых процессов и норм труда;
- современные методы исследования трудовых процессов:

- принципы распределения доходов и оплаты труда;
- современные системы оплаты труда и премирования работников;
- источники формирования фондов оплаты труда.

**В результате изучения дисциплины студент должен уметь:**

- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- выбирать формы многостаночного обслуживания;
- разрабатывать технически обоснованные нормы времени;
- ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- использовать основные теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников;
- рассчитывать фонды заработной платы и поощрения труда в организации;

**Студент должен владеть:**

- методами организации труда;
- методами расчета норм труда;
- методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- методами мотивации и стимулирования труда;
- методами определения фондов оплаты и поощрения труда;
- количественными и качественными методами оценки вклада труда работников в конечные результаты работы предприятия.

Таблица 1.2 – Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по направлению подготовки «Менеджмент». Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»

Наименование дисциплины	Профессиональные компетенции (ПК)					
	ПК-1			ПК-3		
Этапы формирования компетенций	Знать	Уметь	Владеть	Знать	Уметь	Владеть
Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №1	Этап №2	Этап №3

Таблица 1.3 - Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	<p>владением 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.</p>	<p>Методические основы организации труда; содержание трудового процесса; структуру трудовых процессов и норм труда; систему норм и нормативов; принципы организации работ по нормированию нормативные материалы для нормирования труда; методические положения по разработке нормативных материалов; источники формирования фондов оплаты труда; структуру фонда заработной платы; тарифную систему оплаты труда; и ее элементы; принципы распределения доходов и оплаты труда.</p>	<p>Классифицировать затраты рабочего времени; проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда; анализировать состояние нормирования труда в организации; разрабатывать технически обоснованные нормы времени; выбирать методы изучения затрат рабочего времени; ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени.</p>	<p>Количественными и качественными методами анализа состояния нормирования труда в организации; методами расчета норм труда; методикой нормирования отдельных видов работ; методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени; методами оптимизации трудовых процессов и норм труда.</p>
ПК-3	<p>владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.</p>	<p>Принципы развития и закономерности функционирования организации; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; основные категории процесса мотивации труда, теории (модели) мотивации труда и их</p>	<p>Оценивать риски, доходность, эффективность принимаемых решений; уметь оценивать решения с точки зрения их влияния на создание ценности компаний; использовать техники финансового учета для формирования финансовой отчетности организации; анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; обосновать применение тех или</p>	<p>Количественными и качественными методами оценки условий труда работников; методами мотивации и стимулирования труда; методами оценки напряженности норм труда; методами разделения и кооперации труда; методами анализа и расчета штатной численности персонала, определения</p>

		отличительные особенности; основные категории, научные концепции по формированию стратегии управления человеческими ресурсами.	иных способов мотивации труда с учетом конкретных условий; рассчитать потребность в персонале исходя из производственной программы организации, определить потребность в фонде оплаты труда, установить нормы труда; использовать основные теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников.	стимулирующих и компенсационных выплат.
--	--	--	---	---



## 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

Код компетенции	Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО	Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования	Показатели результатов обучения по уровням освоения материала		
			Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ПК-1	<p>владением 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.</p>	<p><b>Знать:</b> Методические основы организации труда; содержание трудового процесса; структуру трудовых процессов и норм труда; систему норм и нормативов; принципы организации работ по нормированию нормативные материалы для нормирования труда; методические положения по разработке нормативных материалов; источники формирования фондов оплаты труда; структуру фонда заработной платы; тарифную систему оплаты труда; и ее элементы; принципы распределения доходов и оплаты труда.</p>	<p>Методические основы организации труда; содержание трудового процесса; принципы организации работ по нормированию структуру фонда заработной платы; тарифную систему оплаты труда; и ее элементы; принципы распределения доходов и оплаты труда.</p>	<p>Методические основы организации труда; содержание трудового процесса; систему норм и нормативов; принципы организации работ по нормированию нормативные материалы для нормирования труда; источники формирования фондов оплаты труда; структуру фонда заработной платы; тарифную систему оплаты труда; и ее элементы; принципы распределения доходов и оплаты труда.</p>	<p>Методические основы организации труда; содержание трудового процесса; структуру трудовых процессов и норм труда; систему норм и нормативов; принципы организации работ по нормированию нормативные материалы для нормирования труда; методические положения по разработке нормативных материалов; источники формирования фондов оплаты труда; структуру фонда заработной платы; тарифную систему оплаты труда; и ее элементы; принципы распределения доходов и оплаты труда.</p>
		<p><b>Уметь:</b> Классифицировать затраты рабочего времени; проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;</p>	<p>Классифицировать затраты рабочего времени; выбирать методы изучения затрат рабочего времени;</p>	<p>Классифицировать затраты рабочего времени; анализировать состояние нормирования труда в организации;</p>	<p>Классифицировать затраты рабочего времени; проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда; анализировать состояние</p>

		<p>анализировать состояние нормирования труда в организации;</p> <p>разрабатывать технически обоснованные нормы времени;</p> <p>выбирать методы изучения затрат рабочего времени;</p> <p>ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени.</p>	<p>ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени.</p>	<p>разрабатывать технически обоснованные нормы времени;</p> <p>выбирать методы изучения затрат рабочего времени;</p> <p>ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени.</p>	<p>нормирования труда в организации;</p> <p>разрабатывать технически обоснованные нормы времени;</p> <p>выбирать методы изучения затрат рабочего времени;</p> <p>ставить и решать задачи по оптимизации трудовых процессов и затрат рабочего времени.</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>Количественными и качественными методами анализа состояния нормирования труда в организации;</p> <p>методами расчета норм труда;</p> <p>методикой нормирования отдельных видов работ;</p> <p>методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;</p> <p>методами оптимизации трудовых процессов и норм.</p>	<p>Количественными и качественными методами анализа состояния нормирования труда в организации;</p> <p>методами оптимизации трудовых процессов и норм.</p>	<p>Количественными и качественными методами анализа состояния нормирования труда в организации;</p> <p>методикой нормирования отдельных видов работ;</p> <p>методами оптимизации трудовых процессов и норм.</p>	<p>Количественными и качественными методами анализа состояния нормирования труда в организации;</p> <p>методами расчета норм труда;</p> <p>методикой нормирования отдельных видов работ;</p> <p>методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;</p> <p>методами оптимизации трудовых процессов и норм.</p>
ПК-3	<p>владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>Принципы развития и закономерности функционирования организации;</p> <p>теоретические и практические подходы к определению источников и</p>	<p>Принципы развития и закономерности функционирования организации;</p> <p>основные категории, научные концепции по формированию стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Принципы развития и закономерности функционирования организации;</p> <p>основные категории процесса мотивации труда, теории (модели) мотивации труда и их отличительные особенности;</p>	<p>Принципы развития и закономерности функционирования организации;</p> <p>теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов</p>

		<p>механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; основные категории процесса мотивации труда, теории (модели) мотивации труда и их отличительные особенности; основные категории, научные концепции по формированию стратегии управления человеческими ресурсами.</p>		<p>основные категории, научные концепции по формированию стратегии управления человеческими ресурсами.</p>	<p>обеспечения конкурентного преимущества организации; основные категории процесса мотивации труда, теории (модели) мотивации труда и их отличительные особенности; основные категории, научные концепции по формированию стратегии управления человеческими ресурсами.</p>
		<p><b>Уметь:</b> Оценивать риски, доходность, эффективность принимаемых решений; уметь оценивать решения с точки зрения их влияния на создание ценности компаний; использовать техники финансового учета для формирования финансовой отчетности организации; анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; обосновать применение тех или иных способов мотивации труда с учетом конкретных условий; рассчитать потребность в персонале исходя из производственной программы</p>	<p>Оценивать риски, доходность, эффективность принимаемых решений использовать техники финансового учета для формирования финансовой отчетности организации; определить потребность в фонде оплаты труда, установить нормы труда</p>	<p>Оценивать риски, доходность, эффективность принимаемых решений использовать техники финансового учета для формирования финансовой отчетности организации; анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; рассчитать потребность в персонале исходя из производственной программы организации определить</p>	<p>Оценивать риски, доходность, эффективность принимаемых решений; уметь оценивать решения с точки зрения их влияния на создание ценности компаний; использовать техники финансового учета для формирования финансовой отчетности организации; анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации; обосновать применение тех или иных способов мотивации труда с учетом конкретных условий; рассчитать потребность в персонале исходя из производственной программы организации, определить</p>

		<p>организации, определить потребность в фонде оплаты труда, установить нормы труда; использовать основные теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников.</p>		<p>теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников.</p>	<p>потребность в фонде оплаты труда, установить нормы труда; использовать основные теории мотивации для разработки современных систем оплаты труда и премирования работников.</p>
		<p><b>Владеть:</b> Количественными и качественными методами оценки условий труда работников; методами мотивации и стимулирования труда; методами оценки напряженности норм труда; методами разделения и кооперации труда; методами анализа и расчета штатной численности персонала, определения стимулирующих и компенсационных выплат.</p>	<p>Количественными и качественными методами оценки условий труда работников; методами мотивации и стимулирования труда.</p>	<p>Количественными и качественными методами оценки условий труда работников; методами разделения и кооперации труда; определения стимулирующих и компенсационных выплат.</p>	<p>Количественными и качественными методами оценки условий труда работников; методами мотивации и стимулирования труда; методами оценки напряженности норм труда; методами разделения и кооперации труда; методами анализа и расчета штатной численности персонала, определения стимулирующих и компенсационных выплат.</p>

На основании приведенных показателей уровня освоения компетенций на всех этапах их формирования определяется **методика оценивания уровня сформированности компетенций в целом по дисциплине:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту овладевшему (показавшему блестящие результаты с незначительными недочетами) элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть проявившему глубокие знания, всестороннее умение и владение навыками по всему программному материалу по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли», освоившему основную и дополнительную литературу, показавшему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний, приобретенных умений и навыков.

- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, овладевшему (хорошо – в целом серьезная работа, но с рядом замечаний, очень хорошо – выше среднего уровня, но с некоторыми недочетами) элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть проявившему полные знания, умения и владения по всему программному материалу по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли», освоившему основную рекомендуемую литературу, показавшему стабильный характер знаний, умений, навыков и способному к их самостоятельному применению, обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности;

- **оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, посредственно (неплохо – однако имеются серьезные недочеты, результаты удовлетворяют минимальным требованиям) овладевшему элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть проявившему знания, умения и владения по основному программному материалу по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допускающему неточности в соответствующих ответах на экзамене;

- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, не овладевшему (требуется выполнение некоторой дополнительной работы или значительного объема работы, либо повтора курсы в установленном порядке, либо основание для отчисления) элементами компетенций «знать», «уметь», «владеть навыками», то есть допустившему

существенные проблемы в знаниях, умениях и навыках по основному программному материалу по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли», допустившему принципиальные ошибки в соответствующих ответах на экзамене, которые не позволяют ему продолжить обучение без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**3.1 Тестовые задания, необходимые для контроля знаний, умений и навыков (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ПК-3) студентов по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»**

### **Раздел 1. Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях**

**Тест 1. Коэффициент сменности характеризует отношение:**

- 1) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 2) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 3) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;
- 4) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;
- 5) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной загруженности.

**Тест 2. Если разряд работ превышает разряд рабочих, это означает, что:**

- 1) необходимо отказаться от выполнения работ повышенной сложности;
- 2) часть рабочих направить на повышение квалификации;
- 3) набрать новых рабочих соответствующей квалификации;
- 4) уволить часть рабочих соответствующей квалификации;
- 5) необходимо выполнять работы повышенной сложности.

**Тест 3. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?**

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;
- 3) материально-технические;
- 4) организационные.

**Тест 4. Индекс численности зависит от динамики показателей:**

- 1) коэффициента текучести кадров;
- 2) себестоимости продукции;
- 3) производительности труда;
- 4) объема производства;
- 5) количества рабочих дней в году.

**Тест 5. Производительность труда – это:**

- 1) отношение объема продукции к стоимости основных фондов;
- 2) отношение объема продукции к величине затрат на ее производство;
- 3) произведение объема продукции и стоимости основных фондов;
- 4) отношение затрат на производство к стоимости рабочей силы;
- 5) сумма затрат на производство и стоимости рабочей силы.

**Тест 6. Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя:**

- 1) из удельного веса каждого конкретного фактора в общем росте производительности труда;
- 2) из произведения всех факторов роста производительности труда;
- 3) из затрат на производство продукции;
- 4) из произведения объема продукции и стоимости основных фондов;
- 5) из отношения затрат на производство к стоимости рабочей силы.

**Тест 7. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:**

- 1) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 2) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным факторам;
- 3) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 4) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов.

**Тест 8. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:**

- 1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 2) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
- 3) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 4) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

**Тест 9. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:**

- 1) снижение часовой выработки;
- 2) снижение средней заработной платы;
- 3) увеличение средней заработной платы;
- 4) рост часовой выработки;
- 5) рост численности.

**Тест 10. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют:**

- 1) коэффициентом групповой текучести;
- 2) частным коэффициентом текучести;
- 3) коэффициентом избыточной текучести;
- 4) коэффициентом интенсивной текучести;
- 5) единичным коэффициентом текучести.

**Тест 11. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции?**

- 1) численности;
- 2) изменения мотивации труда;
- 3) выработки на одного работника;
- 4) изменения технологии.

**Тест 12. Цель изучения структуры кадров и соотношения отдельных категорий персонала:**

- 1) определение количества подразделений организации;
- 2) проверка правильности расстановки и использование работников;



- 3) оценка движения кадров;
- 4) проверка наличия всех категорий работников;
- 5) определение категории организации.

**Тест 13. При детальном планировании численности определяют:**

- 1) расстановочную численность;
- 2) списочную численность;
- 3) стратегическую численность;
- 4) явочную численность;
- 5) тактическую численность.

**Тест 14. Выберите методы, используя которые на предприятиях определяют плановую численность персонала:**

- 1) планирование соотношения численности основных и вспомогательных рабочих;
- 2) укрупненное планирование;
- 3) детальное планирование;
- 4) оперативное планирование;
- 5) стратегическое планирование.

**Тест 15. Необходимо ли для анализа динамики производительности труда изучение изменений трудоемкости продукции?**

1. Да.
2. Нет.

**Тест 16. Анализ производительности труда начинается с определения:**

- 1) численности и состава работников;
- 2) загрузки работающих;
- 3) уровня производительности и его динамики;
- 4) уровня оплаты труда;
- 5) фонда рабочего времени.

**Тест 17. Индексный метод анализа производительности труда позволяет:**

- 1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 2) разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами;

- 3) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
- 4) увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства;
- 5) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

**Тест 18. Выберите причины увольнений, характеризующие текучесть кадров:**

- 1) сокращение штатов;
- 2) собственное желание;
- 3) достижение пенсионного возраста;
- 4) нарушение трудовой дисциплины.

**Тест 19. Какие соотношения в структуре кадров являются наиболее важными?**

- 1) соотношение численности рабочих и всех работающих;
- 2) соотношение численности рабочих и учеников;
- 3) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;
- 4) численность специалистов и служащих;
- 5) численность специалистов и руководителей.

**Тест 20. Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда, – это:**

- 1) факторы изменения производительности труда;
- 2) резервы роста производительности труда;
- 3) частные индексы производительности труда;
- 4) проценты изменения производительности труда;
- 5) затраты на производство продукции.

**Тест 21. Для определения величины производственной трудоемкости необходимо технологическую трудоемкость:**

- 1) снизить на величину трудоемкости обслуживания производства;
- 2) увеличить на величину изменения численности;
- 3) снизить на величину изменения численности;
- 4) разделить на величину трудоемкости обслуживания производства;
- 5) увеличить на величину трудоемкости обслуживания производства.

**Тест 22. Дополнительная потребность в кадрах определяется как:**

- 1) сумма численности на конец года и численности на начало года;
- 2) отношение численности на конец года к численности на начало года;
- 3) разность между численностью на конец года и численностью на начало года;
- 4) произведение численности на конец года и численности на начало года;
- 5) отношение явочной численности к среднесписочной численности.

**Тест 23. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда обеспечивает:**

- 1) снижение уровня заработной платы;
- 2) снижение технологической трудоемкости;
- 3) увеличение технологической трудоемкости;
- 4) увеличение себестоимости продукции;
- 5) совершенствование условий труда.

**Тест 24. Какие показатели характеризуют оборот кадров в организации?**

- 1) коэффициент механизации выполняемых работ;
- 2) коэффициент оборота рабочей силы;
- 3) коэффициент сменности рабочей силы;
- 4) коэффициент текучести кадров;
- 5) коэффициент сменяемости кадров.

**Тест 25. Что является целью анализа численности и состава работников?**

- 1) проверка обеспеченности организации рабочей силой;
- 2) определение категории организации;
- 3) изучение стабильности кадров;
- 4) определение количества подразделений организации;
- 5) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства.

**Тест 26. Выберите методы, которые применяют при анализе производительности труда:**

- 1) индексный;
- 2) математический;
- 3) корреляционно-регрессивный;

4) сравнение.

**Тест 27. На основании данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих можно определить:**

- 1) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;
- 2) соотношение численности рабочих и учеников;
- 3) численность специалистов и служащих;
- 4) соотношение численности рабочих и всех работающих;
- 5) численность рабочих, которые нуждаются в повышении квалификации.

**Тест 28. Соотношение каких трудовых показателей является важным при анализе затрат труда и его результатов?**

- 1) производительности труда и численности работников;
- 2) производительности труда и средней заработной платы;
- 3) фонда заработной платы и средней заработной платы;
- 4) средней заработной платы и объема выпущенной продукции;
- 5) производительности труда и объема выпущенной продукции.

**Тест 29. Методами измерения производительности труда являются:**

- 1) натуральный;
- 2) стоимостный;
- 3) трудовой;
- 4) искусственный;
- 5) разовый.

**Тест 30. Для анализа профессионального и квалификационного состава рабочих кадров и их использования необходимо:**

- 1) составить представление о количественном составе рабочих по уровню квалификации;
- 2) сложить представление о сложности выполняемых работ;
- 3) определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ;
- 4) проверить обеспеченность организации рабочей силой.

**Тест 31. Если увеличивается доля основных рабочих в общей численности персонала, то производительность труда:**

- 1) увеличивается;
- 2) снижается;
- 3) остается неизменной.

**Тест 32. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это:**

- 1) факторы изменения производительности труда;
- 2) резервы роста производительности труда;
- 3) частные индексы производительности труда;
- 4) проценты изменения производительности труда;
- 5) затраты на производство продукции.

**Тест 33. При анализе расстановки рабочих определяется:**

- 1) изменение объемов производства;
- 2) величина загрузки рабочих;
- 3) коэффициент механизации выполняемых работ;
- 4) коэффициент сменяемости кадров;
- 5) рациональность расстановки рабочих по производственной цепочке.

**Тест 34. Задача корреляционно-регрессивного метода анализа производительности труда состоит:**

- 1) в произведении частных индексов производительности труда по каждому фактору;
- 2) в разложении общего абсолютного прироста производительности труда между составляющими его факторами;
- 3) в увеличении величины трудоемкости обслуживания производства;
- 4) в установлении степени зависимости между уровнем производительности труда и определяющими ее факторами.

**Тест 35. Коэффициент оборота по приему определяется как:**

- 1) сумма численности на конец года и численности на начало года;
- 2) отношение численности принятых к среднесписочной численности;
- 3) разность между количеством принятых и уволенных в течение конкретного периода;
- 4) произведение численности на конец года и численности на начало года;
- 5) отношение явочной численности к среднесписочной численности.

## **Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях**

**Тест 1. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:**

- 1) в нормо-часах;
- 2) в денежных показателях;
- 3) в процентах;
- 4) в натуральных единицах;
- 5) в индексах.

**Тест 2. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:**

- 1) норму численности;
- 2) норму штучно-калькуляционного времени;
- 3) норму управляемости;
- 4) норму производительности труда;
- 5) норму времени обслуживания.

**Тест 3. Оценка уровня напряженности норм труда характеризует:**

- 1) долю научно обоснованных норм;
- 2) долю основных рабочих в общей численности;
- 3) долю нормируемых работ;
- 4) соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда;
- 5) оценку качества действующих норм.

**Тест 4. Видами фотографий рабочего времени являются:**

- 1) самофотография;
- 2) маршрутная фотография рабочего времени;
- 3) индивидуальная фотография рабочего времени;
- 4) фотохронометраж;
- 5) групповая фотография рабочего времени.

**Тест 5. Какие существуют виды наблюдений?**

- 1) хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж;
- 2) хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений;
- 3) метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений;
- 4) метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

**Тест 6. Особенности проведения и обработки фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений состоят в следующем:**

- 1) в наблюдательный лист занятости записывают каждый элемент работы и перерыва, запись ведется по текущему времени, отмечается время окончания каждого элемента;
- 2) запись результатов наблюдений ведется при помощи индексов или условными обозначениями, предварительно определяется требуемое число моментов;
- 3) в наблюдательном листе производится регистрация потерь рабочего времени и причин, их вызывающих;
- 4) рассчитывается средняя величина продолжительности выполнения каждого элемента операции.

**Тест 7. В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методами:**

- 1) наблюдения;
- 2) опроса;
- 3) эксперимента;
- 4) отдельных отсчетов;
- 5) по текущему времени.

**Тест 8. Достоинствами метода моментных наблюдений являются:**

- 1) подробное изучение процесса труда и использования оборудования;
- 2) один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, небольшая трудоемкость и точность проведения наблюдения;
- 3) получение усредненных данных;
- 4) возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени.

**Тест 9. По результатам фотографии рабочего времени рассчитывают коэффициенты:**

- 1) использования рабочего времени;
- 2) текучести кадров;
- 3) затрат заработной платы;
- 4) потерь рабочего времени;
- 5) оборота персонала.

**Тест 10. Норма времени обслуживания – это:**

- 1) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;

- 3) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;
- 4) число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации;
- 5) количество времени, которое необходимо в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены одной единицы оборудования.

**Тест 11. Из перечисленных, выберите два способа определения показателя выполнения норм выработки:**

- 1) исходя из фактической выработки рабочего и нормы выработки;
- 2) исходя из количества израсходованных материалов фактически и по норме;
- 3) исходя из фактических и нормативных затрат сырья, материалов, энергии;
- 4) исходя из сравнения нормируемого времени на выполнение работы и фактически затрачиваемого времени.

**Тест 12. Метод непосредственных замеров – это:**

- 1) непрерывное наблюдение за трудовым процессом, операцией, ее составными частями и фиксации показаний текущего времени или продолжительности выполнения отдельных элементов операции;
- 2) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- 3) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;
- 4) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции

**Тест 13. Норма обслуживания – это:**

- 1) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
- 3) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных



организационно-технических условиях в течение смены; число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

**Тест 14. Коэффициент устойчивости хроноряда – это:**

- 1) отношение максимальной продолжительности элемента операции к минимальной;
- 2) отношение минимальной продолжительности элемента операции к максимальной;
- 3) произведение минимальной продолжительности элемента операции и максимальной;
- 4) отношение максимальной продолжительности элемента операции к единице;
- 5) отношение единицы минимальной продолжительности элемента операции.

**Тест 15. Какими способами можно оценить выполнение норм труда?**

**Выберите правильные ответы:**

- 1) по времени затрат на производство продукции;
- 2) по фактически отработанному времени;
- 3) по сменному (календарному) времени;
- 4) по времени простоев.

**Тест 16. Фотография рабочего времени – это:**

- 1) изучение периодически повторяющихся элементов операции;
- 2) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- 3) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;
- 4) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.

**Тест 17. Какие показатели характеризуют охват работ (работников) нормированием:**

- 1) число работников, труд которых нормируется;
- 2) число работников на предприятии;
- 3) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы;
- 4) число рабочих мест на предприятии;
- 5) число нормировщиков на предприятии.

**Тест 18. Сущность метода моментных наблюдений заключается:**

- 1) в изучении подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;

- 2) в выявлении потерь и затрат рабочего времени, установлении норм труда;
- 3) в проверке действующих норм и выявлении причин потерь рабочего времени;
- 4) в подробном изучении процесса труда и использования оборудования;
- 5) в регистрации одноименных затрат рабочего времени в случайно выбранные моменты.

**Тест 19. Анализ нормирования труда предполагает:**

- 1) определение уровня производительности труда;
- 2) определение доли нормируемых работ;
- 3) оценку качества действующих норм;
- 4) оценку уровня напряженности норм;
- 5) оценку уровня средней заработной платы.

**Тест 20. Цели проведения хронометража:**

- 1) выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда;
- 2) проверка действующих норм и выявление причин потерь рабочего времени;
- 3) установление норм труда и причин их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта;
- 4) выявление затрат и потерь рабочего времени, установление их причин.

**Тест 21. Для оценки качества действующих норм определяют:**

- 1) долю научно обоснованных норм;
- 2) долю основных рабочих в общей численности;
- 3) долю нормируемых работ;
- 4) долю работников, труд которых нормируется;
- 5) долю опытно-статистических норм.

**Тест 22. Обработка и анализ хронометражных наблюдений предполагает:**

- 1) расчет коэффициента устойчивости хроноряда;
- 2) исключение из хронорядов дефектных (ошибочных) замеров;
- 3) определение производительности труда;
- 4) расчет потерь рабочего времени;
- 5) расчет средней величины продолжительности выполнения каждого элемента операции при условии устойчивости хронорядов.

**Тест 23. При анализе профессионального состава и уровня квалификации рабочих по нарядам рассчитывается коэффициент:**

- 1) текучести;
- 2) соответствия;
- 3) соотношения;

- 4) взаимодействия
- 5) сменяемости.

**Тест 24. Достоинства метода непосредственных замеров:**

- 1) один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, небольшая трудоемкость и точность проведения наблюдения;
- 2) получение усредненных данных;
- 3) возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени;
- 4) подробное изучение трудового процесса и процесса эксплуатации оборудования;
- 5) получение сведений о последовательности отдельных элементов операции и установления фактических временных затрат.

**Тест 25. Выберите, в чем состоит оптимизация трудовых норм:**

- 1) в максимальном приближении значения нормы труда к мере труда;
- 2) в определении простоты и удобства использования и величины снижения трудоемкости;
- 3) в определении основных факторов, влияющих на продолжительность выполнения операции;
- 4) в расчете норм труда;
- 5) в исследовании нормативов по труду.

**Тест 26. Недостатки метода моментных наблюдений:**

- 1) время наблюдения ограничено, наблюдения нельзя прерывать;
- 2) результатом являются только усредненные величины, неполные данные о причинах потерь рабочего времени (простоях оборудования).
- 3) Отсутствие данных о последовательности выполнения операций.

**Тест 27. Наблюдения проводятся по следующим этапам:**

- 1) проведение наблюдения и обработка его результатов;
- 2) подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ;
- 3) подготовка к наблюдению и анализ его результатов;
- 4) проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.

**Тест 28. Норма численности – это:**

- 1) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;

- 2) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;
- 3) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;
- 4) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади;
- 5) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы.

**Тест 29. Хронометраж – это:**

- 1) изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных ее элементов, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции;
- 2) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- 3) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;
- 4) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции;
- 5) выявление затрат и потерь рабочего времени, установление их причин.

**Тест 30. Норма времени – это:**

- 1) количество рабочего времени на изготовление партии изделий;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
- 3) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;
- 4) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.

**Тест 31. Видами фотографий рабочего времени являются:**

- 1) самофотография;
- 2) маршрутная фотография рабочего времени;
- 3) индивидуальная фотография рабочего времени;
- 4) фотохронометраж;
- 5) групповая фотография рабочего времени.

**Тест 32. При нормировании труда применяются нормы труда.**

**Выберите правильные ответы:**

- 1) нормы численности;
- 2) нормы средней заработной платы;
- 3) нормы производительности труда;
- 4) нормы времени;

5) нормы управляемости.

**Тест 33. При изучении затрат рабочего времени используют методы:**

- 1) непосредственных замеров;
- 2) сравнительного анализа;
- 3) корреляции;
- 4) моментных наблюдений;
- 5) сопоставления наблюдений.

**Тест 34. Нормативный коэффициент устойчивости хронорядов определяется в зависимости:**

- 1) от уровня механизации работ, точности наблюдений в процентах;
- 2) от уровня механизации работ, длительности элемента операции и типа производства;
- 3) от типа производства, точности наблюдений в процентах;
- 4) от длительности элемента операции и типа производства.

**Тест 35. Нормативы по труду – это:**

- 1) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;
- 2) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;
- 3) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований, и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям;
- 4) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка).

**Тест 36. Время выполнения производственного задания подразделяется на:**

- 1) подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места;
- 2) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время;
- 3) подготовительно-заключительное и оперативное время;
- 4) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.

**Тест 37. Условием устойчивости хронорядов является:**

- 1) фактический коэффициент устойчивости должен быть менее или равен нормативному;
- 2) фактический коэффициент устойчивости больше нормативного;
- 3) нормативный коэффициент устойчивости меньше фактического коэффициента устойчивости;
- 4) нормативный коэффициент устойчивости больше фактического коэффициента устойчивости.

### **Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве**

#### **Тест 1. Простая сдельная оплата труда зависит от:**

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

#### **Тест 2. Повременная оплата труда зависит:**

- 1) от объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) от индивидуальной выработки рабочего;
- 3) от коэффициента трудового участия;
- 4) от отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

#### **Тест 3. Какие разновидности систем оплаты труда служащих вы знаете?**

- 1) «плавающие» оклады;
- 2) аккордная система;
- 3) регрессивная оплата;
- 4) ставка трудового вознаграждения;
- 5) повременная система.

#### **Тест 4. Различия в оплате труда и стоимости жизни по регионам страны компенсируют:**

- 1) нормы труда;
- 2) тарифные коэффициенты;
- 3) разряды работ;
- 4) районные коэффициенты;

5) доплаты.

**Тест 5 Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового(расчетного):**

- 1) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;
- 2) выявление причин отклонений;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;
- 5) выявление уровня средней заработной платы.

**Тест 6. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:**

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
- 3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- 4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
- 5) распределение выявленных отклонений между работниками.

**Тест 7. Укрупненное планирование фонда заработной платы означает расчет:**

- 1) индекса средней заработной платы;
- 2) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;
- 3) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;
- 4) нерациональных затрат;
- 5) средств на оплату труда с помощью индекса фонда заработной платы.

**Тест 8. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?**

- 1) сдельно-прогрессивная;
- 2) аккордная;
- 3) сдельно-ресурсная;
- 4) косвенная сдельная;
- 5) кривая сдельная.

**Тест 9. Отношение индекса фонда заработной платы к индексу средней заработной платы характеризует индекс:**

- 1) производительности труда;
- 2) оборота кадров;
- 3) объема производства;

- 4) трудоемкости;
- 5) численности.

**Тест 10. При обосновании премиальной системы важно определить:**

- 1) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы;
- 2) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 3) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- 4) выявление уровня средней заработной платы;
- 5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

**Тест 11. Детальное планирование фонда заработной платы означает расчет:**

- 1) индекса средней заработной платы;
- 2) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;
- 3) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;
- 4) нерациональных затрат;
- 5) тарифных ставок и окладов.

**Тест 12. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:**

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

**Тест 13. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:**

- 1) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;
- 2) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;
- 3) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;
- 4) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- 5) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.

**Тест 14. Какие методы планирования фонда заработной платы применяются?**

- 1) детальное планирование;
- 2) оперативное планирование;
- 3) стратегическое планирование;
- 4) укрупненное планирование;



5) тактическое планирование.

**Тест 15. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:**

- 1) аккордная;
- 2) сдельно-прогрессивная;
- 3) бригадная;
- 4) повременно-премиальная;
- 5) простая сдельная.

**Тест 16. Экономическая эффективность премиальной системы характеризует:**

- 1) часть экономии, которая будет оставаться предприятию;
- 2) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 3) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- 4) коэффициент перевыполнения плана по выпуску продукции;
- 5) наличие экономии или перерасхода по фонду заработной платы.

**Тест 17. Тарифная сетка – это:**

- 1) средние взвешенные арифметические величины;
- 2) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) степень дифференциации фонда заработной платы;
- 5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

**Тест 18. Какие виды доплат к заработной плате вам известны?**

- 1) за сокращенную продолжительность ежедневной работы;
- 2) за сверхурочную работу;
- 3) за применение новых методов труда;
- 4) за работу в выходные и праздничные дни;
- 5) за выполнение надомной работы.

**3.2. Вопросы к экзамену и индивидуальному собеседованию, необходимые для оценки знаний, умения и навыков (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ПК-3)**

### **Раздел 1. Организация труда в с.-х. предприятиях**

1. Организация труда, как наука, отрасль знаний и функция управления
2. Этапы развития науки организации труда
3. Связь курса с другими дисциплинами
4. Разделение и кооперация труда как основа его рациональной организации

5. Виды разделения труда
6. Формы кооперации труда на предприятии
7. Прогрессивные формы разделения и кооперации труда
8. Рабочие места, их виды и требования к организации
9. Специализация, планировка и оснащение рабочих мест
10. Планировка рабочих мест
11. Организация обслуживания рабочих мест
12. Проектирование организации и обслуживания рабочих мест
13. Аттестация и рационализация рабочих мест
14. Трудовой процесс — важнейший элемент производственного процесса
15. Классификация трудовых процессов.
16. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
17. Условия труда и факторы, их определяющие
18. Работоспособность человека и ее фазы
19. Режим труда и отдыха, их виды
20. Методы повышения работоспособности человека
21. Организация основных полевых сельскохозяйственных работ

## **Раздел 2. Нормирование труда в сельскохозяйственных предприятиях**

1. Роль и задачи нормирования труда
2. Понятие норм затрат труда
3. Методы и приемы нормирования труда
4. Организация нормирования труда
5. Классификация затрат рабочего времени
6. Способы изучения затрат рабочего времени
7. Технически обоснованная норма времени и ее структура
8. Особенности организации нормирования труда в различных производствах
9. Сущность, назначение нормативов по труду и предъявляемые к ним требования
10. Классификация нормативов по труду
11. Порядок разработки нормативов
12. Совершенствование нормирования труда на предприятии
13. Основные нормообразующие факторы в растениеводстве
14. Основные положения методики нормирования механизированных полевых работ
15. Определение норм выработки на механизированные полевые работы на основе хронографии рабочего дня
16. Основные нормообразующие факторы в животноводстве

17. Расчет норм обслуживания животных по материалам наблюдения
18. Нормирование труда по обслуживанию стационарных машин
19. Нормирование транспортных работ
20. Нормы выработки на ручные работы
21. Особенности управленческого труда
22. Методы нормирования труда и виды норм труда руководителей и специалистов

### **Раздел 3. Оплата труда в сельском хозяйстве**

- 1.Тарифная система, ее элементы и назначение.
- 2.Назначение и сущность тарификации работ и работников.
- 3.Тарифные сетки и их характеристика.
- 4.Основные принципы оплаты труда в сельском хозяйстве.
- 5.Формы и системы оплаты труда.
- 6.Сдельно-премиальная система оплаты труда.
- 7.Сдельно-премиальная система оплаты труда.
- 8.Аккордно-премиальная система оплаты труда.
- 9.Повременно-премиальная система оплаты труда.
- 10.Оплата труда работников растениеводства.
- 11.Оплата труда работников животноводства.
- 12.Оплата труда руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных предприятий.
- 13.Основные направления совершенствования стимулирования труда работников.
- 14.Оплата труда по контракту.
- 15.Формы и системы оплаты труда.

### **3.3 Примерные темы эссе, необходимые для оценки знаний, умения и возможностей развития навыков (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ПК-3)**

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 аудита, проявлении эрудиции. Эссе – это особый литературный и научный жанр, который (в нашем случае)

предполагает размышление или комментарий от первого лица по поводу конкретной проблемы. Оно представляет собой собственную рациональную рефлекссию (бук. - отражение разумом) на актуальные 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. Современные проблемы организации, нормирования и оплаты труда в сельском хозяйстве.

2. Новые формы организации и оплаты труда в современных условиях хозяйствования.

3. Роль организации, нормирования и оплаты труда в решении вопросов продовольственной безопасности.

#### **3.4. Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), необходимая для оценки знаний, умения и владения навыками (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ПК-3)**

При изучении тем «Организация и обслуживание рабочих мест», «Методы тарификации труда», «Методы изучения затрат рабочего времени и нормирования труда», проводится лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), которая направлена на решение студентами задач, связанных с вопросами организации труда, его нормированием и оплатой. 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 инвестиционной потребностью сельскохозяйственных организаций, базовыми принципами инвестирования, участниками инвестиционной деятельности, внимательного прослушивания и полного освоения лекционного материала.

Ожидаемые результаты: в ходе лекция с запланированными ошибками студенты должны освоить и продемонстрировать знания, умения, владение навыками выявления ошибок в лекции-провокации, способами анализа выявленных ошибок и обоснования сделанных выводов.

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, ошибки в выборе участников инвестиционной деятельности. 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, составляют методические рекомендации по исправлению ошибок. 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.

**3.5 Типовые задачи и задания к ним, необходимые для оценки умений и навыков (характеризующих этапы формирования компетенций ПК-1, ПК-3)**

## **РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

### **Задача 1. Социально-экономические основы организации труда**

#### **Задания:**

1. Раскрыть сущность социальных основ организации труда.
2. Раскрыть сущность экономических основ организации труда.

### **Задача 2. Организация и обслуживание рабочих мест.**

#### **Задания:**

1. Рассмотреть, каким образом организовано рабочее место исполнителя.
2. Изучить, проанализировать и вскрыть недостатки в организации рабочего места исполнителя.

## **РАЗДЕЛ 2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

### **Задача 1. Расчет фактического и прогнозного проекта баланса рабочего времени.**

#### **Задания:**

1. Изучить состав тракторного агрегата.
2. Изучить численность исполнителей.
3. Дать характеристику обрабатываемого участка.

4. Охарактеризовать производительность агрегата.
5. Рассчитать расход топлива на выполнение фактического объема работ.
6. Определить фактическую продолжительность рабочего дня (смены) и ее структуру.
7. Рассчитать нормативное значение продолжительности времени смены.

#### **Задача 2. Методы изучения затрат рабочего времени**

##### **Задания:**

1. Изучить виды затрат рабочего времени.
2. Провести хронометраж сменного времени.

#### **Задача 3. Фотография рабочего времени**

##### **Задания:**

1. Сделать фотографию рабочего дня.
2. Проанализировать использование сменного рабочего времени путем обработки фотографии рабочего дня механизатора на посеве.

#### **Задача 4. Нормирование труда на механизированных полевых работах**

##### **Задания:**

1. Определить фактическую ширину захвата агрегата.
2. Определить среднюю скорость движения агрегата.
3. Определить время основной работы.
4. Рассчитать фактическую и проектную выработку агрегата за смену.
5. Рассчитать фактический расход топлива при проведении сельскохозяйственных работ.

#### **Задача 5. Нормирование труда на работах в животноводстве**

##### **Оптимизация численности работников животноводческой фермы.**

##### **Задания:**

1. Изучить методику проведения оптимизации численности работников животноводческих бригад
2. Рассчитать нормативную численность основных работников
3. Определить плановую продолжительность рабочей смены исходя из соотношения рабочих и выходных дней в течение рабочей недели
4. Определить рациональную норму обслуживания при семичасовой рабочей смене
5. Составить баланс годового фонда рабочего времени
6. Рассчитать общую потребность работников
7. Определить количество подменных работников

### **РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

#### **Задача 1. Тарификация и оплата труда. Тарифная система оплаты труда**

##### **Задания:**

1. Изучить тарификацию оплаты труда.
2. Ознакомиться с элементами тарифной системы.
3. Научиться составлять тарифную сетку.
4. Определить абсолютный и относительный прирост коэффициентов в тарифных сетках для оплаты труда рабочих.

#### **Задача 2. Организация заработной платы**

##### **Задания:**

1. Определить расценку (Р) за сортировку 1 т картофеля.
2. Определить дневную заработную плату 1 рабочего.
3. Определить часовую тарифную ставку 1 рабочего.
4. Определить размер заработной платы 1 рабочего за фактически отработанное время.
5. Определить наиболее выгодную форму оплаты труда.

#### **Задача 3. Оплата труда рабочих растениеводства**

##### **Аккордно-премиальная система оплаты труда.**

##### **Определение расценки за продукцию.**

##### **Прогрессивно возрастающие аккордные расценки за продукцию.**

##### **Задания:**

1. Определить тарифный фонд оплаты труда рабочих и трактористов-машинистов.
2. Определить доплат у звеньевому за руководство звеном.
3. Определить фонд оплаты бригадира тракторно-полеводческой бригады.
4. Определить общий тарифный фонд труда.
5. Определить фонд оплаты труда для расчета расценок за продукцию.
6. Определить расценку за 1 ц продукции.
7. Рассчитать аккордные расценки за продукцию.
8. Рассчитать прогрессивно возрастающие аккордные расценки за продукцию.

#### **Задача 4. Оплата труда работников животноводства.**

##### **Задания:**

1. Изучить методику определения тарифного фонда оплаты труда доярок при механическом доении коров.

2. Изучить методику определения расценок за продукцию для оплаты труда доярок.

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

Показателями уровня освоенности компетенций на всех этапах их формирования являются:

1-й этап (уровень знаний):

– Умение отвечать на основные вопросы и тесты на уровне понимания сути – удовлетворительно (3).

- Умение грамотно рассуждать по теме задаваемых вопросов – хорошо (4)

- Умение формулировать проблемы по сути задаваемых вопросов – отлично (5)

2-й этап (уровень умений):

- Умение решать простые задачи с незначительными ошибками – удовлетворительно (3).

- Умение решать задачи средней сложности – хорошо (4).

- Умение решать задачи повышенной сложности, самому ставить задачи – отлично (5).

3-й этап (уровень владения навыками):

- Умение формулировать и решать задачи из разных разделов с незначительными ошибками - удовлетворительно (3).

- Умение находить проблемы, решать задачи повышенной сложности – хорошо (4).

- Умение самому ставить задачи, находить недостатки и ошибки в решениях – отлично (5).

#### **Конкретные методические рекомендации для оценки знаний, умений и навыков студентов по степени характеристик их ответов**

Для проведения процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» применяются следующие методические материалы:



**- Критерии оценки экзамена: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.**

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.

**- Критерии оценки лекции с запланированными ошибками (лекция-провокация), интерактивной лекции "Студент в роли преподавателя": «отлично».** Оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, знания тех или иных объектов, изучаемых в процессе лекции. Более низкие оценки не выставляются.

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) соответствие 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: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.**

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 представлено, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлено студентом.

**- Критерии оценки при решении задач: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.**

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» выставляется в том случае если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не выполнена.

**- Критерии оценки текущих тестов: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.**

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент выполняет правильно менее 50% тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент выполняет правильно 50-70% тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент выполняет правильно 71-82% тестовых заданий.

Оценка «отлично» выставляется, если студент выполняет правильно 83-100% тестовых заданий.

**- Критерии оценки доклада, сообщения: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.**

Доклад, сообщение - это продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Оценка «отлично» выставляется, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе

на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо» выставляется, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

**- Критерии оценки собеседования: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.**

Собеседование – это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.:

Оценка «отлично» выставляется студенту, который полно раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, недостаточно правильные формулировки базовых понятий;






Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не раскрыл основное содержание учебного материала, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины.

**- 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.



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер измененного листа	Дата внесения изменения и номер протокола	Подпись ответственного за внесенные изменения
1	19, 27, 37	30.08.2017 № 1	
2	21, 23, 32	17.08.2018 № 1	
3	28, 29, 32	29.08.2018 № 1	
4	20, 36	31.08.2020 № 1	
5	36, 37	20.11.2020 № 4	
6	29, 31	31.08.2021 № 1	