528682di 8e671e

Должнос ы: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет дата под исания: МИНИСТЕРЬСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Уникальный програм

Федеральное государственное бюджетное 72f735a12 <del>образов</del>ательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

> **УТВЕРЖДАЮ** Заведующий кафедрой /Воротников И.Л./ августа 20 19г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

Направление подготовки

38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)

Экономика предприятий и организаций агропромышленного комплекса

Квалификация выпускника

Бакалавр

Нормативный срок

обучения

4 года

Форма обучения

Заочная

Кафедра-разработчик

Организация производства и управление бизнесом

в АПК

Ведущий

преподаватель

Наянов А.В., доцент

Разработчик: доцент, Наянов А.В.

## Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе	
	освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных	
	этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
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	10
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний,	
	умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их	
	формирования	16

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.11.2015 г. № 1327, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК»

I	Компетенция	Структурные элементы		Виды занятий	Оценочные
Код	Наименование		формирования		средства для
Код	Панменование	результате освоения		формирования	-
		дисциплины	в процессе	компетенции	сформированности
		обучающий должен	освоения	110111111111111111111111111111111111111	компетенции
		знать, уметь, владеть)	ОПОП (курс)		1101/11101011111111
1	2	3	4	5	6
	_	знает: сущность и	-		Ţ.
	основе типовых	социально-			
	методик и	экономическую роль			
	действующей	труда; способы			
	нормативно-	изучения трудовых			
	правовой базы	процессов; формы			
	рассчитать	кооперации и			
	экономические и	разделения труда;			
	социально-	формы, виды и системы			
	экономические	оплаты труда			
	показатели,	умеет: пользоваться			
	характеризующие	справочной			
	деятельность	литературой и			
	хозяйствующих	нормативно-			
	субъектов	правовыми актами,			устный опрос/
		регулирующими		лекции/	кейс-задание /
ПК-2		вопросы организации,	5	практические	типовой расчет /
		нормирования и		занятия	/самостоятельная
		оплаты труда на			работа
		предприятии АПК;			
		проектировать научно			
		обоснованные нормы			
		труда на основе			
		типовых методик и			
		действующей			
		нормативно-правовой			
		базы			
		владеет: основным			
		методическим			
		инструментарием			
		анализа и			
		установления норм			
		затрат труда,			

		ا ہے	1		
		начисления заработной			
		платы персоналу			
	способностью	знает: формы и			
	выполнять	принципы организации			
	необходимые	первичных трудовых			
	для составления	коллективов в АПК;			
	экономических	особенности			
	разделов планов	нормирования и			
	расчеты,	оплаты труда			
	обосновывать их	отдельных категорий			
	и представлять	работников			
	результаты	предприятия АПК			
	работы в	умеет: разрабатывать			
	соответствии с	мероприятия по			
	принятыми в	рационализации труда		лекции/ практические занятия	устный опрос/ кейс-задание / типовой расчет / /самостоятельная работа
	организации	на рабочих местах, по	5		
ПК-3	стандартами	мотивации и			
1111		стимулированию			
		персонала			
		организации;			
		выполнять расчеты по			
		затратам и оплате			
		труда, необходимые			
		для составления			
		разделов планов			
		предприятия			
		владеет:			
		методическим			
		инструментарием			
		планирования фонда			
		оплаты труда на			
		предприятии АПК			

#### Примечание:

<u>Компетенция ПК-2</u> — также формируется в ходе освоения дисциплин: корпоративные финансы;

организация инновационной деятельности на предприятиях АПК;

финансовая деятельность предприятия АПК;

ценообразование в АПК;

ценовые стратегии в АПК;

государственное экономическое регулирование АПК;

экономическое регулирование рисками предприятия АПК;

внешнеэкономическая деятельность предприятия АПК;

практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности;

технологическая практика;

преддипломная практика;

защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

<u>Компетенция ПК-3</u> — также формируется в ходе освоения дисциплин: экономическая эффективность проектной деятельности предприятия АПК;

организация производства в агропромышленном комплексе;

экономика сельского хозяйства;

планирование и прогнозирование в агропромышленном комплексе;

экономика малого бизнеса в АПК;

экономика интегрированных структур в АПК;

организация предпринимательской деятельности в АПК;

основы агробизнеса

технологическая практика;

преддипломная практика;

защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### Перечень оценочных материалов

Таблина 2

		Таолица 2
№	Наименование	Краткая характеристика оценочного средства Представление оценочного
$\Pi/\Pi$	оценочного	средства в ОМ
	средства	
1	• 1	средство контроля, организованное как вопросы по темам
	(собеседование)	специальная беседа педагогического дисциплины:
		работника с обучающимся на темы, связанные - перечень вопросов для
		с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на устного опроса;
		выяснение объема знаний обучающегося по - задания для
		определенному разделу, теме, проблеме и т.п. самостоятельной работы
2	кейс	случай из практики наглядно комплект кейсовых
		демонстрирующий какую-либо теорию заданий
3	типовой расчет	средство, направленное на формирование у комплект типовых
		обучающихся определенных видов расчетов
		деятельности, связанные с применением
		знаний; отработку обобщенных способов
		действий и умений адекватно и творчески
		применять знания в разнообразных
		конкретных ситуациях; систематизацию и
		закрепление теоретических знаний
		обучающихся; проверку степени усвоения
		одной темы или вопроса

## Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

	<b>√</b> ⊵ /п	контролируемые разделы	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
		Понятие, содержание и роль организации труда в АПК	ПК-2	Устный опрос	
		Социально-экономическая роль труда в условиях рынка	ПК-2, ПК-3	Устный опрос, кейс- задание	
ĺ,	3	Разделение и кооперация труда	ПК-2, ПК-3	Устный опрос	

<b>№</b> π/π	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
	Аналитически-расчетный метод нормирования труда	ПК-2	Типовой расчет
	Научные основы организации нормирования труда	ПК-2, ПК-3	Устный опрос
	Аналитически-экспериментальный метод нормирования труда	ПК-2	Типовой расчет
7	Теоретические основы организации оплаты труда на предприятиях АПК	ПК-2, ПК-3	Устный опрос
8	Тарифная система оплаты труда	ПК-2	Типовой расчет
9	Формы, виды, системы оплаты труда	ПК-2, ПК-3	Устный опрос
10	Формы оплаты труда	ПК-2; ПК-3	Типовой расчет
11	Бестарифные системы оплаты труда	ПК-2	Типовой расчет, кейс- задание

# Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код	Плани	Показатели и критерии оценивания результатов обучения					
компетенции,	руемые	ниже порогового	пороговый	высокий уровень			
этапы	резуль	уровня	уровень	уровень	(отлично)		
освоения	таты	(неудовлетвори	(удовлетвори	(хорошо)			
компетенции	обучения	тельно)	тельно)				
1	2	3	4 5		6		
ПК-2,	знает:	обучающийся не	обучающийся	обучающийся	обучающийся		
5 курс		знает	демонстрирует	демонстрируе	демонстрирует		
		значительной	знания только	т знание	знание материала		
		части	основного	материала, не	(сущность и		
		программного	материала, но не	допускает	социально-		
		материала, плохо	знает деталей,	существенных	экономическую		
		ориентируется в	допускает	неточностей	роль труда;		
		материале	неточности,		способы		
		(сущность и	допускает		изучения		
		социально-	неточности в		трудовых		
		экономическую	формулировках,		процессов;		
		роль труда;	нарушает		формы, виды и		
		способы изучения	логическую		системы оплаты		
		трудовых	последовательно		труда), практики		
		процессов;	сть в изложении		применения		
		формы, виды и	программного		материала,		
		системы оплаты	материала		исчерпывающе и		
		труда), не знает			последовательно,		
		практику			четко и логично		
		применения			излагает		
		материала,			материал,		
		допускает			хорошо		
		существенные			ориентируется в		
		ошибки			материале, не		

умеет: не умеет в целом в целом справочной системное справочной и нормативно-правовыми актами, питературой и порагнизации, порагнизации, порагнизации, порагнизации, предприятии обоснованные порожать предприятии обоснованные порожать предприятии обоснованные поравовой базы, допускает существенные порактовыми правовой базы, неуверению, с большими современные поравовой базы, неуверение, с большими современные выполняет показатели правовой и правовой правовой базы, неуверение, с большими современные выполняет показатели промативно-промативно-прожать потовать прожативно-прожать показатели промативно-прожать показатели промативно-промативно-прожать показатели промативно-промативно-правовой базы, неуверение, с подказатели промативно-промативно-промативно-прожать показатели промативно-про
умеет: не умеет в целом в целом сформированное пользоваться успешное, но не справочной системное содержащие пользоваться правовыми пользоваться правовыми актами, регулирующими вопросы правовыми оплаты труда на предприятии оплаты труда на проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и обоснованные допускает действующей нормативно- правовой базы, неуверенно, с используя методик и бобышмии актруденные методы и правовым обоснованные ошибки, правовой базы, неуверенно, с используя методик и обоснованные оценки методы и правовым обоснованные обобышми и обоснованные оправовой базы, неуверенно, с используя методик и обосновы и методы и инормативно- оценки и обольшими обобышмии и обобышмии обобышми и обобышмии обобышми и обобышмоти и обобышми и
умеет: не умеет пользоваться справочной системное содержащие пользоваться правовыми справовыми справочной умение отдельные правочной пробелы, питературой и нормативно-правовыми организации, нормирования и регулирующими оплаты труда на предприятии обоснованные нормы труда на поснове типовых научно правовой базы, детодик и допускает существенные правовой базы, неуверенно, с исповых матоды и прамативно-правовой базы, неуверенно, с используя содержащие опсльзоваться правовыми отдельные пормативно-правовой базы, нетоды и прамативно-правовой базы, нетоды и правовым обоснованные нормы труда на основе типовых научно правовой базы, неуверенно, с используя соденки и обосновых на основе ощибки, правовой базы, нетоды и правовых на основе типовых неуверенно, с используя методик и методы и нормативно-показатели такой опсектиромать и помазатели такой опсектиромать и помазатели такой опсектиромать и помазатели такой опсектиромативно-правовой базы, неуверенно, с используя методик и методы и нормативно-пользоваться отдержащие пользоваться отдержащие пользоваться отдержащие пользоваться правовой базы, неуверенно, с используя методик и методы и нормативно-пользоваться отдержащие пользоваться отдержащие порасивной правовой базы, неуверенно, с используя отдетжательные пормативно-правовой базы, неуверенно, с используя отдетжательные пормативно-пользоваться отдержащие пользоваться отдельные пормативно-пользоваться отдельные пормативно-пользо
умеет:  пользоваться справочной системное правовыми правовыми пользоваться справочной и пользоваться справочной и пользоваться справочной и пользоваться справочной и мактами, порывать и пороватизици, нормативно- правововыми актами, нормативнои организации, нормативации, нормирования и оплаты труда на основе типовых предприятии нормирования и предприятии нормы труда на основе типовых научно предприятии нормы труда на основе типовых научно предприятии нормы труда на основе типовых научно предприятии нормы труда на обоснованные нормативнои обоснованные нормы труда проектировать и предприятии нормы труда на основе типовых научно предприятии нормы труда на основе типовых научно и обоснованные нормы труда правовой базы, неуверенно, с используя методик и методик и методы и пользоваться справочной и и пользоваться справочной и пользоваться справочной и пользоваться справочной и пользоваться справочной и и пользоваться спр
пользоваться справочной системное содержащие пользоваться ситературой и умение отдельные правовыми правовыми справочной умение нормативно- правовыми организации, нормирования и предприятии АПК; нормирования и проектировать научно основе типовых методик и добоснованные нормативно- правовой базы, допускает существенные правовой базы, неуверенно, с используя современные оденки и обосновытими стоды и правовой базы, неуверенно, с используя справочной умение проводы плитературой и нормативно- правовыми оплатов проем и правовыми правовыми организации, нормирования и предприятии нормативно- основе типовых методик и обоснованные нормы труда на основе типовых и обоснованные нормативно- основе типовых научно правовой базы, неуверенно, с используя методик и обольшими современные действующей нормативно- оценки и обосновати и нормативно- оценки
справочной дитературой и нормативно- правовыми актами, регулирующими вопросы предприятии АПК; нормирования и проектировать научно обоснованные нормат труда на основе типовых методик и правовой базы, допускает существенные правовой базы, терзирующей нормативно- правовой базы, терзирующей датруднениями большими современные основетиловых датруднениями современные правовой базы, терзироной и прожативно- правовой оправочной умение пробелы, литературой и нормативно- правоваться правоваться правоваться правоваться правоваться правовать и правовыми обпросы организации, нормативно- правовой базы, неуверенно, с используя методик и большими современные действующей нормативно- правовой базы, терзироваты и обоснованные правовой базы, неуверенно, с используя методик и нормативно- праковать и современные действующей показатели такой оценки
литературой и нормативно- пользоваться пробелы, умение правовыми справочной умение нормативно- пользоваться пресулирующими вопросы правовыми литературой и нормативно- правовыми организации, актами, нормирования и нормирования и предприятии оплаты труда на проектировать нормы труда на основе типовых нормативно- правовыми актами, нормирования и проектировать основе типовых научно правовой базы, неуверенно, с используя методик и большими затруднениями и правовой оценки правовой оценки и пользовать на основе оправовой оценки и прожативно- правовой базы, неуверенно, с используя методык и методы и нормативно- правовой оценки и пользовать на основе используя и помативно- правовой базы, и современные действующей нормативно- правовой базы, и современные действующей и помативно- правовой базы, и современные действующей и поматати и прожататели такой оценки
нормативно- правовыми актами, регулирующими вопросы правовыми оплаты труда на проектировать нормы труда на обоснованные нормы труда на основе типовых методик методик и правовой базы, допускает существенные оплаты правовой базы, правовой базы, правовыми прагулирующими правовыми правовыми правовыми прагулирующими правовыми прагулирующими правовыми прагулирующими правовыми прагулирующими прагулирующими прагулирующими прагулирующими правовыми прагулирующими пр
правовыми актами, литературой и пользоваться регулирующими вопросы правовыми литературой и организации, актами, нормирования и предприятии организации, нормирования и предприятии организации, нормирования и проектировать научно предприятии обоснованные нормы труда на основе типовых действующей нормативно-правовой базы, правовой базы, неуверенно, с используя методик и большими современные действующей нормативно- ошибки, правовой базы, неуверенно, с используя методик и современные действующей нормативно- ошибки, правовой базы, неуверенно, с используя методик и совремеменые действующей нормативно- ощенки и нормативно- опискаатели такой оценки
актами, регулирующими вопросы правовыми организации, нормирования и регулирующими оплаты труда на предприятии обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, существенные ошибки, правовой базы, типовых организации и правовыми организации, нормирования и проектировать оплаты труда на основе основе типовых предприятии нормовативно-правовой базы, правовой базы правовой базы правовой
регулирующими вопросы правовыми актами, нормирования и предприятии оплаты труда на проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых действующей правовой базы, правовой базы, пеуверенно, с большими оплаты правовой базы, неуверенно, с большими организации и правовыми организации, нормирования и предприятии нормирования и предприятии нормирования и предприятии нормирования и проектировать оплаты труда на основе типовых методик и обоснованные нормы труда на нормы труда правовой базы, типовых современные нормативно- основе типовых научно и обоснованные нормативно- основе ошибки, правовой базы, типовых современные и действующей показатели такой оценки
вопросы правовыми актами, нормативно- правовыми организации, нормирования и оплаты труда на предприятии обоснованные нормы труда на основе типовых действующей нормы труда на нормативно- правовой базы, существенные ошибки, правовой базы, неуверенно, с большими организации, актами, нормирования и правовой базы, неуверенно, с обоснованные нормы труда на основе типовых осовременные истодых и обоснованные нормы труда на нормативно- ошенки и обоснованные нормы труда на нормативно- основе типовых правовой базы, неуверенно, с большими затруднениями методы и нормативно- оценки
организации, нормирования и регулирующими оплаты труда на предприятии организации, нормирования и проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых действующей нормативно-правовой базы, существенные обльшими современные неуверенно, с большими боллаты правовой базы, неуверенно, с обльшими доганизации, нормирования и оплаты труда на предприятии нормирования и оплаты труда на предприятии нормирования и оплаты труда на предприятии нормировать научно обоснованные предприятии нормы труда на основе типовых правовой базы, проектировать нормы труда на основе типовых правовой базы, правовой базы, неуверенно, с обоснованные нормативно- основе типовых научно обоснованные нормативно- правовой базы, неуверенно, с обосновные и основе типовых освременные действующей и показатели такой оценки
нормирования и регулирующими оплаты труда на вопросы организации, нормирования и предприятии оплаты труда на проектировать обоснованные нормы труда на основе типовых действующей нормативно-правовой базы, допускает существенные обоььшими современные датруднениями методы и подативно- обоььшими современные действующей неуверенно, с большими современные действующей и обоьышими современные действующей и показатели такой оценки
оплаты труда на вопросы актами, предприятии организации, регулирующи проектировать проектировать обоснованные нормы труда на основе типовых действующей нормативно- допускает действующей неуверенно, с большими датруднениями методы и правовой базы, атруднениями методы и правовой базы, атруднениями методы и правовой базы, атруднениями методы и нормативно- допускает действующей нормативно- оценки
предприятии организации, регулирующи проектировать оплаты труда на обоснованные нормы труда на основе типовых действующей нормативно- правовой базы, существенные неуверенно, с используя методик и большими современные действующей неуверения и обольшими современные действующей и современные действующей и основезатруднениями методы и нормативно- правовой базы, методик и обоснованные нормативно- правовой базы, и предприятии нормы труда на основе типовых научно обоснованные нормы труда на основе типовых научно и обоснованные нормы труда на основе типовых научно используя истодык и методык и правовой базы, типовых современные нормативно- правовой базы, и поративно- правовой базы, и показатели такой оценки
АПК; нормирования и ми вопросы предприятии проектировать оплаты труда на организации, научно обоснованные нормы труда на обоснованные основе типовых научно предприятии нормы труда на методик и обоснованные нормы труда на нормативно- основе типовых научно обоснованные правовой базы, методик и обоснованные нормы труда на проектировать научно основе типовых научно основе типовых научно основе типовых научно основе типовых научно обоснованные нормативно- правовой базы, методик и обоснованные нормативно- правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
проектировать оплаты труда на организации, научно обоснованные АПК; и оплаты научно обоснованные основе типовых научно правовой базы, проектировать нормы труда на нормативно-правовой базы, существенные нормативно- ошибки, правовой базы, неуверенно, с используя методик и большими современные действующей нормативно- ошибки и обоснованные неуверенно, с основе типовых обоснованные на основе используя современные действующей нормативно- правовой базы, типовых современные действующей и показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
научно предприятии нормирования проектировать научно обоснованные основе типовых научно предприятии нормы труда на методик и обоснованные нормы труда на основе типовых нормы труда на проектировать предприятии нормы труда на основе типовых нормы труда на проектировать правовой базы, методик и обоснованные нормативно-допускает действующей нормы труда правовой базы, существенные нормативно- правовой базы, правовой базы, правовой базы, правовой базы, и основе правовой базы, и основе правовой базы, и основе правовой базы, и основе на основе неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
обоснованные нормы труда на проектировать труда на предприятии нормы труда на методик и обоснованные предприятии нормы труда на проектировать действующей нормы труда на проектировать неуверенно, с используя методик и нормативно- основе типовых правовой базы, правовой базы, существенные нормативно- правовой базы, правовой базы, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методик и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
нормы труда на проектировать труда на обоснованные основе типовых методик и обоснованные АПК; основе типовых действующей нормы труда на проектировать на основе типовых правовой базы, методик и обоснованные допускает действующей нормы труда правовой базы, существенные нормативно- правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и нормативно- показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
основе типовых научно предприятии нормы труда на методик и обоснованные действующей нормы труда на нормативно- основе типовых правовой базы, методик и действующей нормы труда на научно обоснованные нормативно- правовой базы, существенные нормативно- правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
методик и обоснованные АПК; основе типовых действующей нормы труда на научно действующей нормативно- основе типовых правовой базы, методик и обоснованные нормативно- правовой базы, существенные нормативно- ошибки, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные и нормативно- оценки
действующей нормы труда на научно основе типовых правовой базы, методик и обоснованные нормативно-допускает действующей нормы труда правовой базы, существенные нормативно- правовой базы, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
нормативно- правовой базы, методик и обоснованные нормативно- допускает действующей нормы труда правовой базы, существенные нормативно- на основе используя ошибки, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
правовой базы, методик и обоснованные нормативно- допускает действующей нормы труда правовой базы, существенные нормативно- ошибки, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
допускает действующей нормы труда правовой базы, существенные нормативно- на основе используя ошибки, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
существенные нормативно- на основе используя ошибки, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
ошибки, правовой базы, типовых современные неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
неуверенно, с используя методик и методы и большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
большими современные действующей показатели такой затруднениями методы и нормативно- оценки
затруднениями методы и нормативно- оценки
самостоятельную оценки базы,
работу, используя
большинство современные
заданий, методы и
предусмотренных показатели
программой такой оценки
дисциплины, не
выполнено
владеет обучающийся не в целом в целом успешное и
навыками: владеет навыками успешное, но не успешное, но системное
пользования системное содержащее владение
основным владение отдельные навыками
методическим навыками пробелы или пользования
инструментарием пользования сопровождаю основным
анализа и основным щееся методическим
установления методическим отдельными инструментарием
норм затрат труда, инструментарие ошибками анализа и
начисления м анализа и владение установления
заработной платы установления навыками норм затрат
персоналу, норм затрат пользования труда,

		допускает	труда,	основным	начисления
		существенные	начисления	методическим	
		ошибки, с	заработной	инструментар	платы персоналу
		большими	-	ием анализа и	iniaibi nepecinaiy
		затруднениями	initially inepcontary	установления	
		выполняет		норм затрат	
		самостоятельную			
		работу,		труда,	
		большинство		начисления заработной	
				_	
		предусмотренных		платы	
		программой		персоналу	
		дисциплины не			
ПК 2		выполнено	. C	- <b>~</b>	- C
ПК-3,	знает:	обучающийся не	обучающийся	обучающийся	обучающийся
5 курс		знает	демонстрирует	демонстрируе	демонстрирует
		значительной	знания только	т знание	знание материала
		части	основного	материала, не	(формы и
		программного	-	допускает	принципы
		материала, плохо	знает деталей,	существенных	-
		ориентируется в	допускает	неточностей	первичных
		материале (формы	-		трудовых
		и принципы	допускает		коллективов в
		организации	неточности в		АПК;
		первичных	формулировках,		особенности
		трудовых	нарушает		нормирования и
		коллективов в	логическую		оплаты труда
		АПК; особенности	последовательно		отдельных
		нормирования и	сть в изложении		категорий
		оплаты труда	программного		работников
		отдельных	материала		предприятия
		категорий			АПК), практики
		работников			применения
		предприятия			материала,
		АПК), не знает			исчерпывающе и
		практику			последовательно,
		применения			четко и логично
		материала,			излагает
		допускает			материал,
		существенные			хорошо
		ошибки			ориентируется в
					материале, не
					затрудняется с
					ответом при
					видоизменении
					заданий
	умеет:	не умеет	в целом	в целом	сформированное
	,	разрабатывать	успешное, но не	успешное, но	умение
		мероприятия по	системное	содержащие	разрабатывать
		рационализации	умение	отдельные	мероприятия по
		труда на рабочих	разрабатывать	пробелы,	рационализации
		местах, по	мероприятия по	умение	рационализации труда на рабочих
		*	рационализации	разрабатываты	
		мотивации и			
		стимулированию	труда на рабочих		мотивации и
		персонала	местах, по	ПО	стимулированию

		T		
	организации;	мотивации и	рационализац	персонала
	выполнять	стимулированию		организации;
	расчеты по	персонала	рабочих	выполнять
	затратам и оплате	организации;	местах, по	расчеты по
	труда,	выполнять	мотивации и	затратам и
	необходимые для	расчеты по	стимулирован	оплате труда,
	составления	затратам и	ию персонала	необходимые для
	разделов планов	оплате труда,	организации;	составления
	предприятия,	необходимые	выполнять	разделов планов
	допускает	для составления	расчеты по	предприятия,
	существенные	разделов планов	затратам и	используя
	ошибки,	предприятия,	оплате труда,	современные
	неуверенно, с	используя	необходимые	методы и
	большими	современные	для	показатели такой
	затруднениями	методы и	составления	оценки
	выполняет	показатели	разделов	
	самостоятельную	оценки	планов	
	работу,		предприятия,	
	большинство		используя	
	заданий,		современные	
	предусмотренных		методы и	
	программой		показатели	
	дисциплины, не		такой оценки	
	выполнено			
владеет	обучающийся не	в целом	в целом	успешное и
навыками:	владеет навыками	успешное, но не	успешное, но	системное
	пользования	системное	содержащее	владение
	методическим	владение	отдельные	навыками
	инструментарием	навыками	пробелы или	пользования
	планирования	пользования	сопровождаю	методическим
	фонда оплаты	методическим	щееся	инструментарием
	труда на	инструментарие	отдельными	планирования
	предприятии	м планирования	ошибками	фонда оплаты
	АПК, допускает	фонда оплаты	владение	труда на
	существенные	труда на	навыками	предприятии
	ошибки, с	предприятии	пользования	АПК
	большими	АПК	методическим	
	затруднениями		инструментар	
	выполняет		ием	
	самостоятельную		планирования	
	работу,		фонда оплаты	
	большинство		труда на	
	предусмотренных		предприятии	
	программой		АПК	
		İ		
	дисциплины не			

# 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. Устный опрос / собеседование

Вопросы для устного опроса подбираются в соответствии с изученной темой. Приводится перечень 5 основных вопросов для устного опроса по каждой теме. Обучающийся отвечает минимум на 1 из предлагаемых по теме вопросов.

#### Тема: Понятие, содержание и роль организации труда в АПК

#### Основные вопросы

- 1. Понятие о труде и его социально-экономической роли.
- 2. Задачи организации труда.
- 3. Принципы организации труда.
- 4. Понятие научной организации труда.
- 5. Этапы развития научной организации нормирования труда.

#### Тема: Социально-экономическая роль труда в условиях рынка

#### Основные вопросы

- 1. Рынок труда в системе рыночного экономике.
- 2. Современное состояние организации труда в России и характеристика обусловивших его причин.
  - 3. Типы рынков труда при несовершенной конкуренции.
- 4. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату труда.
  - 5. Мотивация труда.

## Тема: Разделение и кооперация труда

## Основные вопросы

- 1. Сущность и значение разделения труда.
- 2. Формы разделения труда на предприятии.
- 3. Сущность и формы кооперации труда на предприятии.
- 4. Понятие и виды трудовых коллективов.
- 5. Особенности определения размеров трудовых коллективов в растениеводстве и животноводстве.

## Тема: Научные основы организации нормирования труда

### Основные вопросы

- 1. Роль и задачи нормирования труда.
- 2. Формы и методы нормирования труда в сельском хозяйстве.
- 3. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

- 4. Виды норм труда.
- 5. Порядок расчета норм труда аналитически-экспериментальным методом

#### Тема: Теоретические основы организации оплаты труда на предприятиях АПК

#### Основные вопросы

- 1. Понятие «заработная плата».
- 2. Принципы организации оплаты труда.
- 3. Функции заработной платы.
- 4. Преимущества и недостатки тарифной модели оплаты труда.
- 5. Сущность бестарифной модели оплаты труда.

#### Тема: Формы, виды, системы оплаты труда

#### Основные вопросы

- 1. Формы оплаты труда.
- 2. Виды оплаты труда.
- 3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 4. Виды премий и источники их финансирования.
- 5. Системы оплаты труда и сферы их применения.

#### 3.2. Типовые расчеты

Типовой расчет выполняется письменно и позволяет осуществлять письменный опрос. Данные для типовых расчетов подбираются в соответствии с изученной темой. По каждой теме используется два варианта заданий. Приводится пример одного из вариантов типовых расчетов.

### Тема: Аналитически-расчетный метод нормирования труда

#### 1 вариант

Рассчитать оптимальный состав агрегата и установить сменную норму выработки на вспашке зяби аналитически-расчетным методом.

#### Исходные данные:

Наименование показателей	Значения
Состав агрегата	ДТ-75М +ПН-5-35
Длина гона, м	1100
Глубина обработки, см	25-27
Почва	Чернозем южный
Предшествующая обработка	после лущения стерни
Удельное сопротивление почвы, кг/см <sup>2</sup>	0,69
Номинальное тяговое усилие трактора на передаче, кг	II – 3225; III – 2825; IV - 2500
Коэффициент использования тягового усилия трактора	0,91
Конструктивная ширина захвата плуга (сельхозмашины), см	35
Коэффициент использования ширины захвата агрегата	1,05
Рабочая (расчетная) скорость движения агрегата, км/ч	II – 5,99; III – 6,65; IV – 7,44
продолжительность смены, ч	7
Коэффициент использования времени смены	0,68

#### 3.3. Кейс-задания

Примеры кейс-заданий по темам.

#### Тема: Социально-экономическая роль труда в условиях рынка

#### Кейс-задание «Мотивация труда»

Многие (целенаправленные) виды активности человека считают работой, работу, общественную неоплачиваемую например, домашнюю благотворительную работу, подработку \_ «неофициальную «официальную трудовую деятельность». В повседневной жизни, как и в науке, когда говорят о работе, подразумевают часто трудовую деятельность. При этом отделить трудовую деятельность от других видов работы совсем непросто. Когдато работу прислуги, например, не считали работой в общепринятом значении этого слова; общественный статус прислуги тогда был слишком невысок, чтобы считать их активность работой. По этой причине и ведение домашнего хозяйства долгое время не было признано в качестве работы.

А. Маршалл считал наиболее важным мотивом трудовой деятельности человека желание получить материальное вознаграждение за трудовую деятельность. Заработная плата расходуется на разнообразные первичные и вторичные потребности. А. Маршалл не отвергал полимотивированность трудовой деятельности, полагая, что мотивами труда могут также являться стремление к самореализации, тщеславие и желание славы, чувство удовольствия, возникающее в процессе выполнения работы, готовность принести себя в жертву семье или обществу, но все же он настаивает на важнейшей роли мотива материального вознаграждения.

Известный американский психолог, представитель гуманистической психологии и школы «человеческих отношений» в менеджменте А. Маслоу потребностей необходимо минимальное удовлетворение нижележащего уровня для того, чтобы человек был мотивирован потребностями более высокого уровня. Таким образом, при некотором удовлетворении материальных потребностей человек переходит на уровни потребностей в уважении, познании, творчестве, самоактуализации, которые приобретают для него более важное мотивирующее воздействие, чем материальное вознаграждение.

## Вопросы:

- 1. Как трансформируется представление о «неофициальной» и «официальной» трудовой деятельности на разных этапах становления представлений о труде?
- 2. С точки зрения современных представлений психологии труда можно ли считать домашнюю работу трудовой активностью?
- 3. Разделяете ли вы точку зрения, что наемные работники получают неполный продукт своего труда, или же существует справедливость социального распределения? Аргументируйте свою точку зрения.
- 4. Точку зрения какого из приведенных выше ученых вы разделяете? Аргументируйте свой ответ.

- 5. Опишите основные факторы, влияющие на уровень заработной платы в современных условиях?
- 6. Какие из перечисленных факторов имеют первостепенное значение в условиях рыночной экономики?

#### Тема: Бестарифные системы оплаты труда

#### Кейс-задание «Премирование персонала»

Один специалист, побывав на стажировке в Германии и ознакомившись с их системами оплаты труда, предложил внедрить на сельскохозяйственном балльную систему премирования. Суть предприятии ee заключалась следующем. В завершении сельскохозяйственного года после оприходования (ноябрь или декабрь месяц) работа каждого продукции оценивалась по некоторым критериям в баллах от 0 до 5. Такую оценку давала специально созданная на предприятии комиссия, состоящая из представителей профсоюзной организации представителей администрации, И коллектива.

Полученные каждым подразделением баллы умножались на его тарифный фонд оплаты труда, и получался тарифный фонд оплаты труда соответственно данного подразделения по балльной системе (руб. X балл). Суммируя эти величины по всем подразделениям, определялся тарифный фонд оплаты труда по балльной системе (руб. X балл) по всему предприятию.

Делением запланированного премиального фонда оплаты труда (руб.) на суммарный тарифный фонд оплаты труда по бальной системе (руб. X балл) рассчитывался норматив премирования (балл) по предприятию по балльной системе.

Умножая тарифный фонд оплаты труда по балльной системе (руб. X балл) каждого подразделения на норматив премирования (балл), получали премиальный фонд оплаты труда каждого подразделения.

Таблица – Сравнение систем премирования на предприятии

Подразделение	Тарифный фонд, руб.	Премиальный фонд оплаты труда по действующей системе, руб.	Сумма баллов	Тарифный фонд по бальной системе, руб. X баллы	Премиальный фонд по балльной системе, руб.	Разница между двумя системами премирования, руб.
ТПБ	6300000	2142000	24	51408000	2147176	-5176
PMM	800000	272000	25	6800000	284018	-12018
Механизированный ток	1100000	374000	23	8602000	359283	14717
Бухгалтерия	1350000	459000	25	11475000	479280	-20280
Агрономический отдел	500000	170000	24	4080000	170411	-411
Инженерный отдел	840000	285600	22	6283200	262432	23168
Итого	10890000	3702600		88648200	3702600	0
Норматив премирования	0,34			0,0418		

О том, как бальная система может повлиять на распределение премиального фонда между подразделениями можно судить по данным из приведенной таблицы (расчеты произведены при премиальном фонде, равном 3702600 руб.).

При действующей системе работник, зная процент премии, мог легко рассчитать свою премию, умножив свою заработную плату за месяц на процент премии. При балльной системе распределение премиального фонда производилось по алгоритму, аналогичному распределению премиального фонда между подразделениями, т.е. каждый работник оценивался по ряду критериев уже на уровне подразделения, и с использованием таблицы, аналогичной приведенной выше, рассчитывалась премия каждого работника.

#### Вопросы:

- 1. Предложите критерии оценки (не более пяти) подразделений, приведенных в таблице.
- 2. Предложите критерии оценки (не более пяти) следующих категорий работников: тракторист, кладовщик, бухгалтер, экономист, бригадир.
- 3. Составьте таблицу для распределения рассчитанного выше премиального фонда в бухгалтерии. В отделе работают следующее сотрудники (баллы проставьте сами):
  - главный бухгалтер с окладом 30000 руб.;
  - экономист с окладом 24500 руб.;
  - кассир с окладом 21000 руб.;
  - два бухгалтера с окладом 18500 руб. каждый.
- 4. Проанализируйте предложенную систему премирования и приведите аргументы в ее пользу и против. Как вы думаете, какова ее судьба на предприятии?

## 3.4. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.01 Экономика промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

## Вопросы, выносимые на зачет

- 1. Аттестация и рационализация рабочих мест.
- 2. Бестарифная модель оплаты труда.
- 3. Виды норм труда.
- 4. Виды оплаты труда.
- 5. Виды премий и источники их финансирования.
- 6. Внутрисменный режим труда и отдыха.
- 7. Выплаты стимулирующего характера. Условия и порядок их применения
- 8. Грейдирование должностей.
- 9. Задачи и принципы организации труда.
- 10.Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату труда.
  - 11. Значение, выявление и изучение рациональных приемов и методов труда.
  - 12. Компенсационные выплаты. Условия и порядок их начисления.
  - 13. Контроль за соблюдением нормальных условий труда.
  - 14. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.

- 15. Методы укрепления дисциплины труда.
- 16. Натуральная оплата труда работников в сельском хозяйстве.
- 17. Нормирование ручных работ.
- 18. Нормирование транспортных работ.
- 19. Нормирование труда вспомогательных работников.
- 20. Нормирование труда на промышленных и перерабатывающих предприятиях.
  - 21. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих.
  - 22.Оплата труда в строительстве.
  - 23.Оплата труда водителей.
- 24.Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)
  - 25.Оплата труда на комиссионной основе.
- 26.Оплата труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК.
  - 27. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.
  - 28.Особенности применения оплаты труда от валового дохода.
  - 29.Планирование фонда оплаты труда на предприятии АПК.
  - 30.Планировка и обслуживание рабочих мест.
  - 31. Повременная форма оплаты труда и условия её применения.
  - 32.Понятие «заработная плата». Принципы организации оплаты труда.
  - 33.Понятие «тарифная сетка», её элементы. Виды тарифных ставок.
  - 34. Понятие и виды трудовых коллективов.
  - 35. Понятие и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
  - 36. Понятие и значение дисциплины труды.
- 37. Понятие и классификация нормообразующих факторов в сельском хозяйстве.
  - 38. Понятие и классификация рабочих мест.
  - 39. Понятие о труде и его социально-экономической роли.
  - 40. Понятие режима труда и отдыха.
- 41.Понятие условий труда и их значение в организации, нормировании и оплате труда работников предприятия.
- 42.Порядок окончательного расчета с коллективом за продукцию при аккордно-премиальной системе оплаты труда.
- 43.Порядок премирования работников за произведенную сверх норматива продукцию.
  - 44. Порядок применения оплаты труда от валового дохода.
  - 45. Порядок расчета норм труда аналитически-расчетным методом.
  - 46. Порядок расчета норм труда аналитически-экспериментальным методом.
  - 47. Премирование работников за качество продукции.
- 48.Применение сдельно-прогрессивных расценок при начислении заработной платы работникам растениеводства.
  - 49. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
- 50.Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.
  - 51. Психофизиологические условия труда.

- 52. Рабочее время и время отдыха: понятия и виды.
- 53. Санитарно-гигиенические условия труда.
- 54.Сдельная форма оплаты труда и условия её применения. Виды сдельных расценок.
  - 55.Системы оплаты труда и сферы их применения.
  - 56.Содержание и назначения Положения об оплате труда.
- 57. Содержание и порядок применения аккордно-премиальной системы оплаты труда.
  - 58. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
  - 59. Суточный и недельный режимы труда и отдыха.
- 60. Сущность и значение разделения труда. Формы разделения труда на предприятии.
  - 61. Сущность и формы кооперации труда на предприятии.
- 62.Схема применения сдельно-премиальной системы оплаты труда в животноводстве.
  - 63. Тарифная система, ее содержание и назначение.
  - 64. Условия перевода предприятий на оплату труда от валового дохода.
  - 65. Формы и методы нормирования труда в сельском хозяйстве.
  - 66. Формы оплаты труда.
  - 67. Функции заработной платы.
  - 68. Эстетические и социально-психологические условия труда.

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

## 4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК» осуществляется через проведение текущего и выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

# 4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 5.

Уровень	Отметка по	Описание			
освоения	пятибалльной				
компетенции	системе				
	(промежуточная				
	аттестация)				
высокий	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и			
		глубокое знание учебного материала, умеет свободно			
		выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил			
		основную литературу и знаком с дополнительной литературой,			
		рекомендованной программой. Как правило, обучающийся			
		проявляет творческие способности в понимании, изложении и			
		использовании материала			
базовый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала,			
		успешно выполняет предусмотренные в программе задания,			
		усвоил основную литературу, рекомендованную в программе			
пороговый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного			
		материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и			
		предстоящей работы по профессии, справляется с			
		выполнением практических заданий, предусмотренных			
		программой, знаком с основной литературой, рекомендованной			
		программой, допустил погрешности в ответе на зачете, но			
		обладает необходимыми знаниями для их устранения под			
		руководством преподавателя			
_	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного			
		учебного материала, допустил принципиальные ошибки в			
		выполнении предусмотренных программой практических			
		заданий, не может продолжить обучение или приступить к			
		профессиональной деятельности по окончании			
		образовательной организации без дополнительных занятий			

#### 4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знание: сущности и социально-экономической роли труда; способов изучения трудовых процессов; форм, видов и систем оплаты труда; форм и принципов организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенностей нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК;

- умения: пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия;
- владение навыками: применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.

#### Критерии оценки

#### зачтено

#### обучающийся демонстрирует:

- знание материала (сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов; формы, виды и системы оплаты труда; формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенности нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;
- умение (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), используя современные методы и показатели такой оценки;
- успешное и системное владение навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.

#### зачтено

#### обучающийся демонстрирует:

- знание материала, не допускает существенных неточностей;
- в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), используя современные методы и показатели такой оценки;
- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.

#### зачтено

#### обучающийся демонстрирует:

- знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала;
- в целом успешное, но не системное умение (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), используя современные методы и показатели оценки;
- в целом успешное, но не системное владение навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария

	планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.
не зачтено	обучающийся:
не зачтено	<ul> <li>не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущности и социально-экономической роли труда; форм и методов нормирования труда; способов изучения трудовых процессов; форм и принципов организации первичных трудовых коллективов; особенностей нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия; форм, видов и систем оплаты труда), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки;</li> <li>не умеет использовать методы и приемы (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу,</li> </ul>
	большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;
	- обучающийся не владеет навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления
	заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.

## 4.2.2. Критерии оценки выполнения типовых расчетов

При выполнении типовых расчетов обучающийся демонстрирует:

знания: теории по рассматриваемой теме;

умения: самостоятельно решать конкретные практические задачи, свободно пользоваться рекомендуемой справочной литературой;

**владение навыками:** решения задач на основе типовых методик расчета с необходимыми пояснениями, выводами и предложениями.

Критерии оценки выполнения типовых расчетов

	хритерии оценки выполнения типовых рас и гов	
отлично	обучающийся демонстрирует: - высокие теоретические знания по рассматриваемой теме; - умение самостоятельно решать конкретные практические задачи и свободно пользоваться рекомендуемой справочной литературой; - владение навыками решения задач на основе типовых методик расчета с необходимыми пояснениями, выводами и предложениями	
хорошо	обучающийся демонстрирует: - хорошие теоретические знания по рассматриваемой теме; - умение самостоятельно решать конкретные практические задачи и пользоваться рекомендуемой справочной литературой; - владение навыками решения задач на основе типовых методик расчета с необходимыми пояснениями, выводами и предложениями, допустив несущественные ошибки	
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - не полные теоретические знания по рассматриваемой теме; - умение с подсказками преподавателя решать конкретные практические задачи и пользоваться рекомендуемой справочной литературой;	

	- владение навыками решения задач на основе типовых методик расчета с подсказками преподавателя, допустив существенные ошибки, без необходимых пояснений, выводов и предложений		
неудовлетворительно	ьно обучающийся:		
	- не знает теории по рассматриваемой теме;		
	- не умеет самостоятельно решать конкретные практические задачи и		
	пользоваться рекомендуемой справочной литературой;		
	- не решил задачу на основе типовой методики.		

## 4.2.3. Критерии оценки выполнения кейс-заданий

При выполнении кейс-заданий обучающийся демонстрирует:

знания: теории и методологии рассматриваемой проблемы, позволяющие четко определять цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания;

**умения:** обрабатывать и систематизировать полученную информацию, аргументировать свою позицию по рассматриваемой проблеме;

**владение навыками:** четкого определения проблемы, систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.

#### Критерии оценки выполнения кейс-заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: - глубокие знания теории и методологии рассматриваемой проблемы, позволяющие ему четко определить цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания; - умение обрабатывать и систематизировать полученную информацию, аргументировать свою позицию по рассматриваемой проблеме; - владение навыками четкого определения проблемы, систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.	
хорошо	обучающийся демонстрирует:  - хорошие знания теории и методологии рассматриваемой проблемы, позволяющие ему четко определить цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания;  - умение обрабатывать и систематизировать полученную информацию, но недостаточную для обоснования своей позиции по рассматриваемой проблеме;  - владение навыками определения проблемы, недостаточной систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.	
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует:  - слабые знания теории и методологии рассматриваемой проблемы, что не позволяет ему четко определить цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания;  - умение обрабатывать полученную информацию, но недостаточную для обоснования своей позиции по рассматриваемой проблеме;  - владение навыками определения проблемы, недостаточной систематизации доказательств, формулирования выводов без рекомендаций	

неудовлетворительно	обучающийся:		
	- не знает теории и методологии рассматриваемой проблемы, не		
	понимает цели и задач кейс-задания;		
	- не умеет обрабатывать и систематизировать полученную		
	информацию, аргументировать свою позицию по рассматриваемой		
	проблеме;		
	- не владеет навыками четкого определения проблемы,		
	систематизации доказательств, формулирования		
	аргументированных выводов и рекомендаций.		

Разработчик:	доцент,	Наянов А.В.
--------------	---------	-------------

(подпись)