Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 15:54:44
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba21f72f735a1b

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ /Воротников И.Л./
«20» мая 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА В АПК**
Направление подготовки	**38.03.01 Экономика**
Направленность (профиль)	**Экономика, учет и финансы предприятий АПК**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**Очная**
Кафедра-разработчик	**Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК**
Ведущий преподаватель	**Наянов А.В., доцент**

Разработчик: доцент, Наянов А.В. _____
(подпись)

Саратов 2021

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 …….. 4

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.....……..……..….. 8

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 21

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

В результате изучения дисциплины «Организация и оплата труда в АПК» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 г. № 1954, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Организация и оплата труда в АПК»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
ПК-5	Способен предложить и обосновать конкретные мероприятия, направленные на повышение эффективности и рентабельности производства и сбыта при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов, критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий	ПК-5.9 Разрабатывает мероприятия по совершенствованию форм организации, систем оплаты и материального стимулирования труда персонала	7	лекции, практические занятия	устный опрос, письменный опрос, кейс-задание, типовой расчет, доклад, самостоятельная работа

Примечание:

Компетенция ПК-5 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Маркетинг;

Экономика предприятий АПК;

Ценообразование в АПК;

Экономическое обоснование стратегии развития предприятия АПК;

Отраслевая экономика;

Экономика предприятия агропромышленного комплекса;

Экономическая эффективность проектной деятельности предприятия АПК;
Организация производства в агропромышленном комплексе;
Экономика сельского хозяйства;
Государственное экономическое регулирование АПК;
Учет на предприятии;
Бухгалтерский управленческий учет;
Экономика бережливого производства в АПК;
Экономика ресурсосбережения в АПК;
Технологическая (проектно-технологическая) практика по экономике;
Технологическая (проектно-технологическая) практика по бухгалтерскому учету;
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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

Перечень оценочных материалов*

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины: - перечень вопросов для устного опроса; - задания для самостоятельной работы
2	кейс	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект кейсовых заданий
3	типовой расчет	средство, направленное на формирование у обучающихся определенных видов 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	комплект типовых расчетов
4	доклад	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в устном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	темы докладов

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Понятие, содержание и роль организации труда в АПК	ПК-5	Устный опрос
2	Социально-экономическая роль труда в условиях рынка	ПК-5	Устный опрос, кейс-задание
3	Организация трудовых процессов	ПК-5	Устный опрос
4	Организация трудовых процессов	ПК-5	Письменный опрос
5	Режим труда и отдыха	ПК-5	Устный опрос
6	Разработка рациональных режимов труда и отдыха	ПК-5	Письменный опрос
7	Разделение и кооперация труда в АПК	ПК-5	Устный опрос
8	Организация трудовых коллективов на предприятиях АПК	ПК-5	Письменный опрос
9	Условия труда	ПК-5	Устный опрос
10	Оценка условий труда на рабочем месте	ПК-5	Письменный опрос
11	Организация и обслуживание рабочих мест	ПК-5	Устный опрос
12	Планировка рабочего места	ПК-5	Письменный опрос
13	Аттестация рабочего места	ПК-5	Устный опрос
14	Научные основы организации нормирования труда	ПК-5	Устный опрос
15	Аналитически-расчетный метод нормирования труда	ПК-5	Письменный опрос
16	Аналитически-экспериментальный метод нормирования труда в растениеводстве	ПК-5	Письменный опрос
17	Аналитически-экспериментальный метод нормирования труда в животноводстве	ПК-5	Письменный опрос
18	Нормирование труда отдельных категорий работников предприятий АПК	ПК-5	Устный опрос
19	Расчет норм труда на отдельных трудовых процессах	ПК-5	Письменный опрос
20	Расчет норм труда на трудовых процессах в промышленных и перерабатывающих предприятиях АПК	ПК-5	Письменный опрос
21	Расчет затрат труда в технологических картах на базе цифровой платформы «АгроСигнал»	ПК-5	Письменный опрос
22	Теоретические основы организации оплаты труда на предприятиях АПК	ПК-5	Устный опрос
23	Тарифная система оплаты труда	ПК-5	Письменный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
24	Формы, виды, системы оплаты труда	ПК-5	Устный опрос
25	Повременная форма оплаты труда	ПК-5	Письменный опрос
26	Сдельная форма оплаты труда	ПК-5	Письменный опрос
27	Сдельно-премиальная система оплаты труда	ПК-5	Письменный опрос
28	Бестарифные системы оплаты труда	ПК-5	Устный опрос
29	Аккордно-премиальная система оплаты труда	ПК-5	Письменный опрос
30	Бестарифные системы оплаты труда	ПК-5	Кейс-задание
31	Особенности оплаты труда отдельных категорий работников	ПК-5	Устный опрос
32	Начисление заработной платы работникам растениеводства на базе цифровой платформы «АгроСигнал»	ПК-5	Письменный опрос
33	Планирование фонда оплаты труда на предприятиях АПК	ПК-5	Устный опрос
34	Планирования фонда оплаты труда работникам растениеводства на базе цифровой платформы «АгроСигнал»	ПК-5	Письменный опрос
35	Особенности планирования фонда оплаты труда в структурных подразделениях предприятия	ПК-5	Устный опрос, доклад

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

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
ПК-5, 7 семестр	ПК-5.9 Разрабатывает мероприятия по совершенствованию форм организации, систем оплаты и материального стимулирован	обучающийся не **знает** значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущность и социально-экономическую роль труда;	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировка	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала (сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов;

	ия труда персонала	способы изучения трудовых процессов; формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; формы, виды и системы оплаты труда), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	х, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала		формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; формы, виды и системы оплаты труда), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
		не **умеет** пользоваться справочной литературой, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующими вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулирования труда персонала; использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении	в целом успешное, но не системное умение пользоваться справочной литературой, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующим и вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулирования труда персонала;	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение пользоваться справочной литературой, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующим и вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулировани	сформированное умение пользоваться справочной литературой, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующими вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулирования труда персонала; использовать при организации оплаты труда базы данных

		агробизнесом, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом	я труда персонала; использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом, используя современные методы и показатели оценки	цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом, используя современные методы и показатели оценки
		обучающийся не **владеет** навыками пользования основным методическим инструментарием установления норм труда и начисления заработной платы персоналу, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками пользования основным методическим инструментарием установления норм труда и начисления заработной платы персоналу	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками пользования основным методическим инструментарием установления норм труда и начисления заработной платы персоналу	успешное и системное владение навыками пользования основным методическим инструментарием установления норм труда и начисления заработной платы персоналу

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. Входной контроль

Примерный перечень вопросов

1. Дайте понятие и классификацию рынков труда.

2. Дайте понятие категории «заработная плата».
3. Первичные документы по учету и оплате труда на предприятии.
4. Перечислите законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие заработную плату и трудовые отношения на предприятии.
5. Перечислите основные сегменты организационного поведения персонала в организации.
6. Перечислите профессии работников сельскохозяйственного производства.
7. Показатели оценки эффективности труда на предприятии.
8. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
9. Понятие «безработица» и ее влияние на валовой национальный продукт.
10. Понятие «заработная плата» и механизмы ее регулирования.
11. Понятие «производительность труда». Факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве.
12. На каких счетах бухгалтерского учета содержится информация об оплате труда персонала предприятия?
13. Место и роль организации, нормирования и оплаты труда в системе менеджмента организации.
14. Понятия «потребительская корзина» и «прожиточный минимум»: назначение и применение.
15. Какие виды отчислений от фонда заработной платы обязан выплачивать работодатель?
16. Профессиональные группы в организации.
17. Пути повышения производительности труда.
18. Рынок труда и его сегменты.
19. Сущность теории предельной полезности.
20. Сущность трудовой теории стоимости.
21. Трудовые ресурсы: понятие и состав.
22. Уровни кооперации работников в организации.
23. Что означает разделение труда?
24. Экономическая сущность производительности труда.
25. Экономические ресурсы и их виды.

3.2. 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. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату 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. Преимущества и недостатки легального и теневого рынков труда.
5. Мотивация труда.

Тема: Организация трудовых процессов

Основные вопросы

1. Понятия и виды трудовых процессов в АПК.
2. Элементы трудовых процессов.
3. Принципы организации трудовых процессов.
4. Основные трудовые процессы в животноводстве.
5. Основные трудовые процессы на перерабатывающих предприятиях АПК.

Тема: Режим труда и отдыха

Основные вопросы

1. Понятие режима труда и отдыха.
2. Рабочее время и время отдыха: понятия и виды.
3. Внутрисменный режим труда и отдыха.
4. Суточный и недельный режимы труда и отдыха.
5. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.

Тема: Разделение и кооперация труда в АПК

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: Условия труда

Основные вопросы

1. Понятие условий труда и их влияние на организацию и оплату труда.
2. Психофизиологические условия труда.

3. Санитарно-гигиенические условия труда.
4. Производственная эстетика.
5. Контроль за соблюдением нормальных условий труда.

Тема: Организация и обслуживание рабочих мест

Основные вопросы

1. Понятие и классификация рабочих мест.
2. Оснащение рабочих мест.
3. Планирование рабочих мест.
4. Обслуживание рабочих мест
5. Аттестация и рационализация рабочих мест.

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. Сущность аналитически-расчетного метода нормирования труда.

Тема: Нормирования труда отдельных категорий работников предприятий АПК

Основные вопросы

1. Классификация ручных работ.
2. Особенности определения норм труда на ручных работах.
3. Классификация транспортных средств, дорог и грузов.
4. Способы определения нормы выработки на транспортных работах.
5. Нормирование труда работников, занятых на промышленных и перерабатывающих предприятиях.

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. Механизмы регулирования заработной платы.
5. Преимущества и недостатки тарифной и бестарифной моделей оплаты труда.

Тема: Формы, виды, системы оплаты труда

Основные вопросы

1. Формы оплаты труда.
2. Виды оплаты труда.

3. Выплаты компенсационного характера.
4. Выплаты стимулирующего характера.
5. Системы оплаты труда и сферы их применения.

Тема: Бестарифные системы оплаты труда

Основные вопросы

1. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.
2. Оплата труда на комиссионной основе.
3. Грейдирование должностей.
4. Оплата труда с использованием KPI.
5. Премирование персонала с использованием KPI.

Тема: Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

Основные вопросы

1. Оплата труда водителей.
2. Оплата труда работников, занятых в строительстве.
3. Оплата труда работников, занятых на промышленных и перерабатывающих предприятиях АПК.
4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
5. Оплата труда работников, занятых на ручных работах.

Тема: Планирование фонда оплаты труда на предприятиях АПК

Основные вопросы

1. Понятие и структура фонда оплаты труда.
2. Методы планирования фонда оплаты труда.
3. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда в растениеводстве.
4. Особенности планирования фонда оплаты труда в структурных подразделениях предприятия АПК.
5. Алгоритм планирования фонда оплаты труда поэлементным методом.

Тема: Особенности планирования фонда оплаты труда в структурных подразделениях предприятия

1. Порядок разработки Положения об оплате труда на предприятии.
2. Особенности планирования фонда оплаты труда в растениеводстве.
3. Формирование фонда оплаты в отраслях животноводства.
4. Составление штатного расписания и планирование фонда оплаты руководителей, специалистов и служащих
5. Планирование фонда оплаты труда в вспомогательных и обслуживающих подразделениях.

3.3. 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: **Организация трудовых коллективов на предприятиях АПК**

1 вариант

Определить численность работников растениеводства в трудовом коллективе: тракторно-полеводческой бригаде, звене.

Исходные данные:

Сельскохозяйственная культура	Площадь посева, га	Затраты труда на 1 га, чел.-ч.	
		всего	в т.ч.: трактористов-машинистов
Озимая пшеница	500	4,2	3,1
Яровая пшеница	200	3,5	2,7
Яровой ячмень	300	3,4	2,7
Однолетние травы на сено	150	6,5	6,0
Просо	350	4,2	3,2
Подсолнечник	500	6,4	4,2
Всего	2000	-	-

3.4. 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, например, домашнюю работу, общественную - неоплачиваемую и благотворительную работу, подработку - «неофициальную работу» и «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. Когда-то 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 полагал, что необходимо минимальное удовлетворение потребностей 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 предприятии балльную систему премирования. Суть ее заключалась в следующем. В завершении сельскохозяйственного года после оприходования продукции (ноябрь или декабрь месяц) работа каждого подразделения оценивалась по некоторым критериям в баллах от 0 до 5. Такую оценку давала специально созданная на предприятии комиссия, состоящая из представителей администрации, профсоюзной организации и представителей трудового 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. Х балл). Суммируя эти величины по всем подразделениям, определялся тарифный фонд оплаты труда по балльной системе (руб. Х балл) по всему предприятию.

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

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

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.

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. Х баллы	Премиальный фонд по балльной системе, руб.	Разница между двумя системами премирования, руб.
ТПБ	6300000	2142000	24	51408000	2147176	-5176
РММ	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		

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?

3.5. Доклады

Рекомендуемая тематика докладов по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы докладов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Организация и оплата труда в АПК»

№ п/п	Темы докладов
1	Труд как процесс и экономический ресурс.
2	Основные направления совершенствования организации труда.
3	Рынок – экономическая основа организации труда.
4	Трудовой процесс: его содержание и требования к организации труда.
5	Служба по организации и нормированию труда и ее роль в управлении.
6	Многостаночное обслуживание и совмещение профессий.
7	Рационализация приемов и методов труда.
8	Техническое нормирование труда: сущность, задачи и содержание.
9	Охрана труда и техника безопасности.
10	Нормирование работ по обслуживанию производства и управление им.
11	Нормативные правовые акты по труду.
12	Хронометраж, его сущность и назначение.
13	Организация разработки нормативов по труду.
14	Особенности нормирования труда в массовом типе производства.
15	Нормы как основа плановых расчетов.
16	Нормы в системе мотивации роста эффективности.
17	Нормы в системе оплаты труда.
18	Особенности организация оплаты труда на малых предприятиях.
19	Задачи, решаемые рациональной организацией заработной платы.
20	Условия увеличения должностных окладов руководителей и специалистов.
21	Факторы, влияющие на соотношение доходов: труд, собственность, социальные трансферты.
22	Структура заработной платы по отраслям, предприятиям, видам работ.
23	Мотивация творческой активности сотрудников предприятия.
24	Распределение фонда поощрения между подразделениями предприятия.
25	Современная практика оплаты труда работников на предприятиях.
26	Оплата труда в современных условиях.
27	Кадры, производительность труда, заработная плата на предприятии.

3.6. Рубежный контроль

Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Понятие о труде и его социально-экономической роли.

2. Задачи и принципы организации труда.

3. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату труда.

4. Сущность и значение разделения труда. Формы разделения труда на предприятии.

5. Сущность и формы кооперации труда на предприятии.

6. Понятие и виды трудовых коллективов.

7. Понятие режима труда и отдыха.

8. Рабочее время и время отдыха: понятия и виды.

9. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.

10. Внутрисменный режим труда и отдыха.

11. Суточный и недельный режимы труда и отдыха.

12. Понятие условий труда и их значение в организации, нормировании и оплате труда работников предприятия.

13. Контроль за соблюдением нормальных условий труда.

14. Психофизиологические условия труда.

15. Санитарно-гигиенические условия труда.

16. Эстетические и социально-психологические условия труда.

17. Понятие и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.

18. Принципы рациональной организации трудовых процессов.

19. Понятие и классификация рабочих мест.

20. Планировка и обслуживание рабочих мест.

21. Аттестация и рационализация рабочих мест.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Значение, выявление и изучение рациональных приемов и методов труда.
2. Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.
3. Понятие и значение дисциплины труды.
4. Методы укрепления дисциплины труда.

Вопросы рубежного контроля № 2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Формы и методы нормирования труда в сельском хозяйстве.

2. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

3. Виды норм труда.

4. Понятие и классификация нормообразующих факторов в сельском хозяйстве.

5. Порядок расчета норм труда аналитически-экспериментальным методом.

6. Порядок расчета норм труда аналитически-расчетным методом.

7. Нормирование труда работников, занятых на промышленных и перерабатывающих предприятиях.

8. Использование цифровых платформ при разработке норм труда.

9. Классификация сквозных технологий.

10. Понятие и виды цифровых платформ.

11. Ежесменный учет в системе управления предприятием «АгроСигнал»

трудовых операций, выполняемых исполнителями в течение смены (рабочего дня).

12. Элементы цифровизации, используемые для учета и контроля затрат труда на предприятии АПК.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих.
2. Нормирование ручных работ.
3. Нормирование труда работников, занятых на ремонте сельскохозяйственной техники.
4. Нормирование транспортных работ.
5. Нормирование труда вспомогательного персонала на предприятии АПК.

Вопросы рубежного контроля № 3

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Бестарифная модель оплаты труда.
2. Виды оплаты труда.
3. Виды премий и источники их финансирования.
4. Выплаты стимулирующего характера. Условия и порядок их применения
5. Грейдирование должностей.
6. Компенсационные выплаты. Условия и порядок их начисления.
7. Методика расчета расценок за продукцию при аккордно-премиальной системе оплаты труда.
8. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)
9. Оплата труда на комиссионной основе.
10. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.
11. Планирование фонда оплаты труда на предприятии АПК.
12. Повременная форма оплаты труда и условия её применения.
13. Понятие «заработная плата». Принципы организации оплаты труда.
14. Понятие «тарифная сетка», её элементы. Виды тарифных ставок.
15. Порядок премирования работников за произведенную сверх норматива продукцию.
16. Применение сдельно-прогрессивных расценок при начислении заработной платы работникам растениеводства.
17. Сдельная форма оплаты труда и условия её применения. Виды сдельных расценок.
18. Системы оплаты труда и сферы их применения.
19. Содержание и порядок применения аккордно-премиальной системы оплаты труда.
20. Схема применения сдельно-премиальной системы оплаты труда в животноводстве.
21. Алгоритм формирования фонда оплаты труда в системе управления предприятием «АгроСигнал».

22. Тарифная система, ее содержание и назначение.
23. Формы оплаты труда.
24. Функции заработной платы.
25. Содержание и назначения Положения об оплате труда.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Оплата труда водителей.
2. Оплата труда в строительстве.
3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК.
4. Порядок применения оплаты труда от валового дохода.
5. Условия перевода предприятий на оплату труда от валового дохода.
6. Особенности применения оплаты труда от валового дохода.

3.7. 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. Понятие о труде и его социально-экономической роли.
2. Задачи и принципы организации труда.
3. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату труда.
4. Сущность и значение разделения труда. Формы разделения труда на предприятии.
5. Сущность и формы кооперации труда на предприятии.
6. Понятие и виды трудовых коллективов.
7. Понятие режима труда и отдыха.
8. Рабочее время и время отдыха: понятия и виды.
9. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.
10. Внутрисменный режим труда и отдыха.
11. Суточный и недельный режимы труда и отдыха.
12. Понятие условий труда и их значение в организации, нормировании и оплате труда работников предприятия.
13. Контроль за соблюдением нормальных условий труда.
14. Психофизиологические условия труда.
15. Санитарно-гигиенические условия труда.
16. Эстетические и социально-психологические условия труда.
17. Понятие и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
18. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
19. Понятие и классификация рабочих мест.
20. Планировка и обслуживание рабочих мест.
21. Аттестация и рационализация рабочих мест.
22. Значение, выявление и изучение рациональных приемов и методов труда.
23. Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.

24.Понятие и значение дисциплины труды.

25.Методы укрепления дисциплины труда.

26.Формы и методы нормирования труда в сельском хозяйстве.

27.Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

28.Виды норм труда.

29.Понятие и классификация нормообразующих факторов в сельском хозяйстве.

30.Порядок расчета норм труда аналитически-экспериментальным методом.

31.Порядок расчета норм труда аналитически-расчетным методом.

32.Нормирование труда работников, занятых на промышленных и перерабатывающих предприятиях.

33.Использование цифровых платформ при разработке норм труда.

34.Классификация сквозных технологий.

35.Понятие и виды цифровых платформ.

36.Ежесменный учет в системе управления предприятием «АгроСигнал» трудовых операций, выполняемых исполнителями в течение смены (рабочего дня).

37.Элементы цифровизации, используемые для учета и контроля затрат труда на предприятии АПК.

38.Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих.

39.Нормирование ручных работ.

40.Нормирование труда работников, занятых на ремонте сельскохозяйственной техники.

41.Нормирование транспортных работ.

42.Нормирование труда вспомогательного персонала на предприятии АПК.

43.Бестарифная модель оплаты труда.

44.Виды оплаты труда.

45.Виды премий и источники их финансирования.

46.Выплаты стимулирующего характера. Условия и порядок их применения

47.Грейдирование должностей.

48.Компенсационные выплаты. Условия и порядок их начисления.

49.Методика расчета расценок за продукцию при аккордно-премиальной системе оплаты труда.

50.Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)

51.Оплата труда на комиссионной основе.

52.Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.

53.Планирование фонда оплаты труда на предприятии АПК.

54.Повременная форма оплаты труда и условия её применения.

55.Понятие «заработная плата». Принципы организации оплаты труда.

56.Понятие «тарифная сетка», её элементы. Виды тарифных ставок.

57.Порядок премирования работников за произведенную сверх норматива продукцию.

58.Применение сдельно-прогрессивных расценок при начислении заработной платы работникам растениеводства.

59.Сдельная форма оплаты труда и условия её применения. Виды сдельных расценок.

60.Системы оплаты труда и сферы их применения.

61.Содержание и порядок применения аккордно-премиальной системы оплаты труда.

62.Схема применения сдельно-премиальной системы оплаты труда в животноводстве.

63.Алгоритм формирования фонда оплаты труда в системе управления предприятием «АгроСигнал».

64.Тарифная система, ее содержание и назначение.

65.Формы оплаты труда.

66.Функции заработной платы.

67.Содержание и назначения Положения об оплате труда.

68.Оплата труда водителей.

69.Оплата труда в строительстве.

70.Оплата труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК.

71.Порядок применения оплаты труда от валового дохода.

72.Условия перевода предприятий на оплату труда от валового дохода.

73.Особенности применения оплаты труда от валового дохода.

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 и оплата труда в АПК» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего, промежуточного 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 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)	Описание
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, текущем контроле, рубежном контроле

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 и принципы организации первичных

	трудовых коллективов в АПК; формы, виды и системы оплаты труда), 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, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующими вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК, разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулирования труда персонала, использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом, используя современные методы и показатели такой оценки; - успешное и системное владение навыками применения основного методического инструментария установления норм труда и начисления заработной платы персоналу.
зачтено	обучающийся демонстрирует: - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение пользоваться справочной литературой, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующими вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК, разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулирования труда персонала, использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом, используя современные методы и показатели такой оценки; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения основного методического инструментария установления норм труда и начисления заработной платы персоналу.
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, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующими вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК, разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и материального стимулирования труда персонала, использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом, используя современные методы и показатели оценки; - в целом успешное, но не системное владение навыками применения основного методического инструментария установления норм труда и начисления заработной платы персоналу.
не зачтено	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов; формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; формы, виды и системы оплаты труда), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет использовать методы и приемы (пользоваться справочной литературой, нормативно-правовыми актами и справочно-правовыми системами, регулирующими вопросы организации и оплаты труда на предприятии АПК; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации и

	материального стимулирования труда персонала; использовать при организации оплаты труда базы данных цифровых платформ, применяемых в управлении агробизнесом), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; – обучающийся не владеет навыками применения основного методического инструментария установления норм труда и начисления заработной платы персоналу.

4.2.2. Критерии оценки входного контроля

Оценка «5» - отлично – если обучающийся раскрыл основные положения вопроса, обосновал свой ответ, привел примеры.

Оценка «4» - хорошо - неполно, но правильно изложен ответ на задание, при изложении допущены несущественные ошибки.

Оценка «3» - удовлетворительно – если обучающийся изложил задание недостаточно последовательно и не раскрыл ответ целиком.

Оценка «2» - неудовлетворительно – задание не выполнено или выполненное задание не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем.

4.2.3. Критерии оценки доклада

При подготовке доклада обучающийся демонстрирует:

знания: понятий и проблемы доклада, позволяющие полно и глубоко излагать материал и отвечать на вопросы аудитории;

умения: использовать информационные ресурсы, обобщать и сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, формировать собственный взгляд на проблему, формулировать аргументированные выводы, грамотно и последовательно излагать свои мысли;

владение навыками: анализа различных источников информации по данной проблематике, систематизации и структурирования материала доклада.

Критерии оценки устного доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание понятий и проблемы доклада, позволяющие полно и глубоко излагать материал и отвечать на вопросы аудитории; - умения использовать информационные ресурсы, обобщать и сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, формировать собственный взгляд на проблему, формулировать аргументированные выводы, грамотно и последовательно излагать свои мысли; - владение навыками анализа различных источников информации по данной проблематике, систематизации и структурирования материала доклада
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание понятий и проблемы доклада, позволяющие полно и глубоко

	излагать материал, но не достаточные для точных ответов на вопросы аудитории; - умения использовать информационные ресурсы, обобщать и сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, формировать собственный взгляд на проблему, формулировать не совсем аргументированные выводы, с ошибками последовательно излагать свои мысли; - владение навыками анализа различных источников информации по данной проблематике, систематизации и структурирования материала доклада
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знание только основных понятий и проблемы доклада, не позволяющие полно и глубоко излагать материал, не достаточные для ответов на вопросы аудитории; - умения использовать отдельными информационными ресурсами, обобщать и сопоставлять, но с ошибками, различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, формулировать не совсем аргументированные выводы, с ошибками излагать свои мысли; - владение навыками анализа только некоторых источников информации по данной проблематике, структурирования материала доклада без систематизации информации
неудовлетворительно	обучающийся: – не подготовил доклад

4.2.4. 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

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	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.

4.2.5. 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)