

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.В.ДВ.08.01 Материальное стимулирование труда**

**Направление подготовки (специальность) 38.03.01 Экономика**

**Профиль подготовки (специализация) Экономика предприятий (организаций)**

**Квалификация (степень) выпускника бакалавр**

## **1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

**ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность**

**Знать:**

Этап 1: нормативно-правовые аспекты регулирования оплаты труда; системы и формы оплаты труда.

Этап 2: основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.

**Уметь:**

Этап 1: использовать методику оплаты труда по тарифной и бестарифной системе.

Этап 2: проводить анализ издержек на оплату труда и выплат социального характера.

**Владеть:**

Этап 1: специальной терминологией.

Этап 2: навыками для формирования единого фонда оплаты труда работников.

**ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов**

**Знать:**

Этап 1: условия применения сдельных и повременных систем заработной платы, системы премирования работников за основные результаты деятельности.

Этап 2: порядок установления оптимальной системы материального стимулирования труда на предприятии.

**Уметь:**

Этап 1: использовать методики расчета тарифных ставок оплаты труда и премирования труда работников.

Этап 2: устанавливать оптимальные системы материального стимулирования труда на предприятии.

**Владеть:**

Этап 1: специальной терминологией.

Этап 2: навыками применения сдельных и повременных систем заработной платы, системы премирования работников за основные результаты деятельности.

## **2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Таблица 1 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	знать: нормативно-правовые аспекты регулирования оплаты труда; системы и формы оплаты труда; уметь: использовать методику оплаты труда по тарифной и бестарифной системе; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

<b>Наименование компетенции</b>	<b>Критерии сформированности компетенции</b>	<b>Показатели</b>		<b>Способы оценки</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
ПК-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	знать: условия применения сдельных и повременных систем заработной платы, системы премирования работников за основные результаты деятельности; уметь: использовать методики расчета тарифных ставок оплаты труда и премирования труда работников; владеть: специальной терминологией.		устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

Таблица 2 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

<b>Наименование компетенции</b>	<b>Критерии сформированности компетенции</b>	<b>Показатели</b>		<b>Способы оценки</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	знать: основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы; уметь: проводить анализ издержек на оплату труда и выплат социального характера; владеть: навыками для формирования единого фонда оплаты труда работников.		устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы
ПК-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	знать: порядок установления оптимальной системы материального стимулирования труда на предприятии; уметь: устанавливать оптимальные системы материального стимулирования труда на предприятии; владеть: навыками применения сдельных и повременных систем заработной платы, системы премирования работников за основные результаты деятельности.		устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

### **3. Шкала оценивания.**

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70,85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)		
[50;60)	E – (3)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[33,3;50)	FX – (2+)		
[0;33,3)	F – (2)	неудовлетворительно – (2)	

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>отлично</b> (зачтено)
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо</b> (зачтено)
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>удовлетворительно</b> (зачтено)

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
E	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

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

Таблица 5 – ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: нормативно-правовые аспекты регулирования оплаты труда; системы и формы оплаты труда	1. Что включает в себя механизм регулирования оплаты труда. 2. В чём суть системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда? 3. Дайте характеристику четырём уровням договорного регулирования оплаты труда. 4. Назовите основные принципы государственного регулирования оплаты труда в России.
Уметь: использовать методику оплаты труда по тарифной и бес-	5. Дайте характеристику основным элементам тарифной системы. 6. Что такая бестарифная система оплаты труда? Приведите примеры используемых в настоящее время бестарифных систем опла-

тарифной системе	ты труда.
Навыки: владеть специальной терминологией	7. Что такое организационное стимулирование трудовой деятельности персонала? Основные методы организационного стимулирования. 8. В чём заключаются задачи управления деловой карьерой в целях стимулирования профессионального и личностного развития персонала?

Таблица 6 – ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы	1. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда. 2. Как устанавливается минимальный размер оплаты труда? 3. Как осуществляется территориальное регулирование оплаты труда? 4. Дайте характеристику административным методам государственного регулирования оплаты труда.
Уметь: проводить анализ издержек на оплату труда и выплат социального характера	5. В чём заключается сущность нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала? Назовите основные направления нематериального стимулирования. 6. Дайте определение понятия «моральное стимулирование». На какие мотивы ориентировано воздействие методами морального стимулирования? 7. Какими методами осуществляется моральное стимулирование персонала? 8. Какие признаки благоприятного социально-психологического климата в коллективе определяют в нём отношение к труду.
Навыки: владеть навыками для формирования единого фонда оплаты труда работников	9. Охарактеризуйте сдельные системы оплаты труда. 10. Охарактеризуйте повременные системы оплаты труда. 11. Что включается в дополнительную оплату труда? 12. Раскройте сущность доплат и надбавок. Охарактеризуйте порядок их предоставления. 13. Назовите классификацию премиальных систем по целевому назначению. Дайте характеристику основным видам премиальных выплат.

Таблица 7 – ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: условия применения сдельных и повременных систем за-	1. Характеристика стимула с точки зрения его содержания, величины, порогового значения, временных параметров. 2. Содержание различных видов стимулов.

работной платы, системы премирования работников за основные результаты деятельности	3. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. 4. Материальное стимулирование, его структура.
Уметь: использовать методики расчета тарифных ставок оплаты труда и премирования труда работников	5. Назовите отличия понятий «оплата труда» и «заработка plata». 6. Раскройте сущность и основные принципы организации оплаты труда. 7. Какие элементы входят во внутрипроизводственную организацию оплаты труда. 8. Раскройте сущность и виды норм труда.
Навыки: владеть специальной терминологией	9. Назовите основные задачи и принципы организации трудового соревнования работников. 10. В чём заключается сущность регулирования поведения работников на основе изменения времени их занятости? 11. Какие гибкие режимы рабочего времени и формы поощрения свободным временем используют для стимулирования персонала свободным временем.

Таблица 8 – ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: порядок установления оптимальной системы материального стимулирования труда на предприятии	1. Почему материальные стимулы нельзя рассматривать как единственно эффективные. 2. Содержание основных направлений теорий заработной платы. 3. Сущность понятия «заработка plata», её основные функции. 4. Основные группы факторов, влияющих на заработную плату.
Уметь: устанавливать оптимальные системы материального стимулирования труда на предприятии	5. Что такое материальное неденежное стимулирование и какова его структура. 6. На основе каких принципов базируется формирование социального пакета сотрудников в организации. 7. Назовите основные виды отсроченных материальных стимулов и раскройте механизм их воздействия. 8. Назовите принципы, которым должна отвечать существующая на предприятии система социальных льгот для сотрудников.
Навыки: владеть навыками применения сдельных и повременных систем заработной платы, системы премирования работников за основные результаты деятельности	9. Дайте характеристику основным элементам тарифной системы. 10. Что такое бестарифная система оплаты труда? Приведите примеры используемых в настоящее время бестарифных систем оплаты труда. 11. В чём особенности системы ВСОТКР? («вилки» соотношений оплаты труда разного качества). 12. Назовите и дайте характеристику формам и системам оплаты труда.

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучающегося по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

#### **6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.