

**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.02 Организация и оплата труда**

Направление подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки (специализация) Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

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

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать:

Этап 1: сущность и формы разделения труда;

Этап 2: вопросы повышения квалификации кадров формирования и функционирования рынка труда, формирования трудовых коллективов, измерения, оплаты и нормирования труда.

Уметь:

Этап 1: разделять трудовой процесс и расстановку рабочих;

Этап 2: рационально организовать трудовую деятельность коллектива.

Владеть:

Этап 1: специальной терминологией.

Этап 2: методами организации трудовых процессов, рабочих мест, условий труда.

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знать:

Этап 1: современные формы и принципы организации трудовой деятельности;

Этап 2: проблемы труда, вопросы мотивации труда, стимулирования труда, условий труда.

Уметь:

Этап 1: использовать методику определения норм труда;

Этап 2: анализировать затраты рабочего времени, рассчитывать нормы и оплату труда.

Владеть:

Этап 1: специальной терминологией;

Этап 2: способами организации и стимулирования эффективной трудовой 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-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом	знать: сущность и формы разделения труда; уметь: разделять трудовой процесс и расстановку рабочих; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
	личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: современные формы и принципы организации трудовой деятельности; уметь: использовать методику определения норм труда; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

Таблица 2 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	знать: вопросы повышения квалификации кадров формирования и функционирования рынка труда, формирования трудовых коллективов, измерения, оплаты и нормирования труда; уметь: рационально организовать трудовую деятельность коллектива; владеть: методами организации трудовых процессов, рабочих мест, условий труда.	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	знать: проблемы труда, вопросы мотивации труда, стимулирования труда, условий труда; уметь: анализировать затраты рабочего времени, рассчитывать нормы и оплату труда; владеть: способами организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности.	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
	ки и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		

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)		
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – 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.	отлично (зачтено)
B	Отлично – 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.	

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
C	Хорошо – 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.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – 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.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – 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	Условно неудовлетворительно – 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	Безусловно неудовлетворительно – 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-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
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: сущность и формы разделения труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и социально-экономическая роль труда. 2. Обязательные элементы процесса труда – труд, предметы труд, средства труда. 3. Виды и классификация труда. 4. Понятие рынка труда. 5. Характер и содержание труда. 6. Основные отличительные черты характера и содержания труда.
Уметь: разделять трудовой процесс и расстановку рабочих	<ol style="list-style-type: none"> 7. Принципы разделения и кооперации труда. 8. Виды разделения труда. 9. Функциональное разделение труда. 10. Технологическое разделение труда. 11. Пооперационное разделение труда. 12. Квалификационное разделение труда. 13. Требования при формировании первичных трудовых коллективов. 14. Основные формы организации труда в сельском хозяйстве.
Навыки: специальной терминологией	<ol style="list-style-type: none"> 15. Главная функция рынка труда. 16. Составные части или элементы рынка труда. 17. Группы трудоспособных людей на рынке труда.

Таблица 6 – ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
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: вопросы повышения квалификации кадров формирования и функционирования рынка труда, формирования трудовых коллективов, измере-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие сегментации рынка труда. 2. Механизм рынка труда. 3. Трудовые ресурсы: понятие, структура. 4. Полная и неполная занятость.

ния, оплаты и нормирования труда	
Уметь: рационально организовать трудовую деятельность коллектива	5. Рабочее и нерабочее время. 6. Регулирование рабочего времени и времени на отдых. 7. Рациональный режим труда и отдыха.
Навыки: методами организации трудовых процессов, рабочих мест, условий труда	8. Факторы, определяющие условия труда. 9. Психофизиологические условия труда. 10. Санитарно-гигиенические условия труда. 11. Эстетические условия труда.

Таблица 7 – ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. 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: современные формы и принципы организации трудовой деятельности	1. Понятие и классификация рабочих мест. 2. Планировка и обслуживание рабочих мест. 3. Аттестация и рационализация рабочих мест. 4. Понятие трудового процесса. 5. Структура и виды трудовых процессов. 6. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
Уметь: использовать методику определения норм труда	7. Нормирование труда на механизированных полевых работах. 8. Определение норм труда по материалам наблюдений в животноводстве. 9. Расчет норм труда на основе типовых нормативов. 10. Нормирование труда на ручных работах. 11. Нормирование труда на транспортных работах. 12. Нормирование труда на работах по обслуживанию стационарных машин.
Навыки: специальной терминологией	13. Сущность, задачи и методы нормирования труда. 14. Нормы труда. 15. Классификация затрат рабочего времени. 16. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. 17. Нормообразующие факторы.

Таблица 8 – ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. 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: проблемы труда, вопросы мотивации труда, стимулирования труда, условий труда	1. Охарактеризуйте основные принципы и элементы заработной платы. 2. Опишите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки. 3. Что представляет собой тарифная система. 4. Какова роль тарифно-квалификационных справочников. 5. Назовите основные виды премирования. 6. Опишите систему существующих доплат и надбавок к тарифной ставке. 7. Охарактеризуйте интенсивное и экстенсивное направления в использовании трудовых ресурсов. 8. Дайте определение «Производительности труда». 9. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда? 10. Определите резервы роста производительности труда и их классификацию.
Уметь: анализировать затраты рабочего времени, рассчитывать нормы и оплату труда	11. Назовите ситуации, при которых происходит повышение производительности и эффективности труда. 12. Каково значение роста производительности труда. 13. Показатели измерения производительности труда. 14. Формулы определения выработки и трудоемкости. 15. Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда.
Навыки: способами организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности	16. Дайте определение заработной платы как экономической категории. 17. Определите основные функции заработной платы в рыночной экономике. 18. Какие факторы влияют на уровень заработной платы при рыночных отношениях в экономике.

5. 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 аудиторские 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 обучаемых 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.