

**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 личной ответственности за осуществляемые мероприятия	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, изменения, 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 динами-	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) хорошо – (4) удовлетворительно – (3) неудовлетворительно – (2)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70,85)	C – (4)		
[60;70)	D – (3+)		незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (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.	
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.	отлично (зачтено)

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.	неудовлетворительно (незачтено)

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"> Сущность и социально-экономическая роль труда. Обязательные элементы процесса труда – труд, предметы труда, средства труда. Виды и классификация труда. Понятие рынка труда. Характер и содержание труда. Основные отличительные черты характера и содержания труда.
Уметь: разделять трудовой процесс и расстановку рабочих	<ol style="list-style-type: none"> Принципы разделения и кооперации труда. Виды разделения труда. Функциональное разделение труда. Технологическое разделение труда. Пооперационное разделение труда. Квалификационное разделение труда. Требования при формировании первичных трудовых коллективов. Основные формы организации труда в сельском хозяйстве.
Навыки: специальной терминологией	<ol style="list-style-type: none"> Главная функция рынка труда. Составные части или элементы рынка труда. 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"> Понятие сегментации рынка труда. Механизм рынка труда. Трудовые ресурсы: понятие, структура. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 обучаемы 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.