

**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.11.01 Материальное стимулирование труда

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Маркетинг

Квалификация выпускника: бакалавр

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

ПК-19: владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками

Знать:

Этап 1: сущность и виды предпринимательской деятельности; основные критерии и методы поиска новых идей в бизнесе, подходы к обоснованию предпринимательских решений; коммерческую деятельность предпринимателя;

Этап 2: систему показателей для оценки результатов предпринимательской деятельности с позиций предпринимателя и партнеров по деловым отношениям.

Уметь:

Этап 1: выявлять сущность проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности, и находить пути их решения;

Этап 2: находить новые идеи в бизнесе с учетом рыночных возможностей.

Владеть:

Этап 1: навыками обоснования и оценки возможных предпринимательских решений;

Этап 2: навыками подготовки, заключения и исполнения договоров с хозяйственными партнерами, определения последствий и размера ущерба при их невыполнении.

ОПК-3: способность 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: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки;

Этап 2: основные понятия и функции управления человеческими ресурсами.

Уметь:

Этап 1: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности;

Этап 2: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами;

Владеть:

Этап 1: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры;

Этап 2: методами управления человеческими ресурсами.

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
ПК-19	навыки координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участ-	знать сущность и виды предпринимательской деятельности; основные критерии и методы поиска новых идей в бизнесе, подходы к обоснованию предпринимательских	устный опрос

	никами	решений; коммерческую деятельность предпринимателя; <i>уметь</i> выявлять сущность проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности, и находить пути их решения; <i>владеть</i> навыками обоснования и оценки возможных предпринимательских решений.	
ОПК-3	способен 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 основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; <i>уметь</i> определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; <i>владеть</i> инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры.	устный опрос

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-19	владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	знать систему показателей для оценки результатов предпринимательской деятельности с позиций предпринимателя и партнеров по деловым отношениям; <i>уметь</i> находить новые идеи в бизнесе с учетом рыночных возможностей; <i>владеть</i> навыками подготовки, заключения и исполнения договоров с хозяйственными партнерами, определения последствий и размера ущерба при их невыполнении.	устный опрос
ОПК-3	способен проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ре-	знать основные понятия и функции управления человеческими ресурсами; <i>уметь</i> разрабатывать проект совершенствования организа-	устный опрос

	сурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	ционной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; владеть методами управления человеческими ресурсами.	
--	---	---	--

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 незачтено
[85;95)	B – (5)		
[70,85)	C – (4)		
[60;70)	D – (3+)		
[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)

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 - ПК-19: владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками.
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 виды предпринимательской деятельности; основные критерии и методы поиска новых идей в бизнесе, подходы к обоснованию предпринимательских решений; коммерческую деятельность предпринимателя.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте характеристику стимулу с точки зрения его содержания, величины, порогового значения, временных параметров. 2. Раскройте содержание различных видов стимулов. 3. Назовите основные направления стимулирования трудовой деятельности. 4. Что такое материальное стимулирование и какова его структура.
Уметь: выявлять сущность проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности и находить пути их решения.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Объясните, почему материальные стимулы нельзя рассматривать как единственно эффективные. 6. Раскройте содержание основных направлений теорий заработной платы. 7. Раскройте сущность понятия «заработка плата». Назовите её основные функции. 8. Дайте характеристику основным группам факторов, влияющих на заработную плату.
Навыки: владеть навыками обоснования и оценки возможных предпринимательских решений.	<ol style="list-style-type: none"> 9. Что такое материальное неденежное стимулирование и какова его структура. 10. На основе каких принципов базируется формирование социального пакета сотрудников в организации. 11. Назовите основные виды отсроченных материальных стимулов и раскройте механизм их воздействия. 12. Назовите принципы, которым должна отвечать существующая на предприятии система социальных льгот для сотрудников.

Таблица 6 - ПК-19: владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками.
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: систему показателей для оценки результатов предпринимательской деятельности с позиций предпринимателя и партнеров по дело-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте сущность и основные принципы организации оплаты труда. 2. Какие элементы входят во внутрипроизводственную организацию оплаты труда. 3. Раскройте сущность и виды норм труда. 4. Дайте характеристику основным элементам тарифной системы.

вым отношениям	
Уметь: находить новые идеи в бизнесе с учетом рыночных возможностей	<p>1. Что включается в дополнительную оплату труда?</p> <p>2. Раскройте сущность доплат и надбавок. Охарактеризуйте порядок их предоставления.</p> <p>3. Назовите классификацию премиальных систем по целевому назначению. Дайте характеристику основным видам премиальных выплат.</p> <p>4. Что включает в себя механизм регулирования оплаты труда.</p>
Навыки: владеть навыками подготовки, заключения и исполнения договоров с хозяйственными партнерами, определения последствий и размера ущерба при их невыполнении	<p>5. В чём суть системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда?</p> <p>6. Дайте характеристику четырём уровням договорного регулирования оплаты труда.</p> <p>7. Назовите основные принципы государственного регулирования оплаты труда в России.</p> <p>8. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда.</p>

Таблица 7 – ОПК-3: способность 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: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки	<p>1. В чём заключается сущность нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала? Назовите основные направления нематериального стимулирования.</p> <p>2. Дайте определение понятия «моральное стимулирование». На какие мотивы ориентировано воздействие методами морального стимулирования?</p> <p>3. Какими методами осуществляется моральное стимулирование персонала?</p> <p>4. Какие признаки благоприятного социально-психологического климата в коллективе определяют в нём отношение к труду?</p>
Уметь: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организаций, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности	<p>5. Что такое организационное стимулирование трудовой деятельности персонала? Основные методы организационного стимулирования.</p> <p>6. В чём заключаются задачи управления деловой карьерой в целях стимулирования профессионального и личностного развития персонала?</p> <p>7. Назовите основные задачи и принципы организации трудового соревнования работников.</p> <p>8. В чём заключается сущность регулирования поведения работников на основе изменения времени их занятости?</p>
Навыки: владеть инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организаци-	<p>9. Характеристика стимула с точки зрения его содержания, величины, порогового значения, временных параметров.</p> <p>10. Содержание различных видов стимулов.</p> <p>11. Основные направления стимулирования трудовой деятельно-</p>

онной структуры	сти. 12. Материальное стимулирование, его структура.
-----------------	---

Таблица 8 - ОПК-3: способность 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: основные понятия и функции управления человеческими ресурсами	1. Почему материальные стимулы нельзя рассматривать как единственно эффективные. 2. Содержание основных направлений теорий заработной платы. 3. Сущность понятия «заработка платы», её основные функции. 4. Основные группы факторов, влияющих на заработную плату.
Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами.	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 методами управления человеческими ресурсами.	9. Назовите отличия понятий «оплата труда» и «заработка plata». 10. Раскройте сущность и основные принципы организации оплаты труда. 11. Какие элементы входят во внутрипроизводственную организацию оплаты труда. 12. Раскройте сущность и виды норм труда.

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.