

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ
Б1.В.01 Экономика труда**

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Квалификация выпускника: экономист

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

ОК-1: способностью понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы

Знать:

Этап 1: Вопросы мотивации труда.

Этап 2. Современные формы организации трудовой деятельности.

Уметь:

Этап 1: Определять сущность труда.

Этап 2: Рационально организовать трудовую деятельность коллектива.

Владеть:

Этап 1: Специальной терминологией.

Этап 2: Способами организации эффективной трудовой деятельности.

ОК-7: способностью к логическому мышлению, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести полемику и дискуссии

Знать:

Этап 1. Вопросы стимулирования труда.

Этап 2: Современные принципы организации трудовой деятельности

Уметь:

Этап 1: Определять социально-экономическую роль труда.

Этап 2: Рационально организовать трудовую деятельность коллектива.

Владеть:

Этап 1: Специальной терминологией.

Этап 2: Навыками самостоятельного овладения новыми знаниями.

ПК-1: способностью подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

Знать:

Этап 1. Проблемы труда.

Этап 2: Вопросы повышения квалификации кадров.

Уметь:

Этап 1: Определять сущность и социально-экономическую роль труда.

Этап 2: Анализировать затраты рабочего времени.

Владеть:

Этап 1: Специальной терминологией.

Этап 2: Способами стимулирования эффективной трудовой деятельности.

ПК-3: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

Знать:

Этап 1. Вопросы условий труда.

Этап 2: Приемы и методы измерения и нормирования труда.

Уметь:

Этап 1: Определять сущность и социально-экономическую роль труда.

Этап 2: Рассчитывать нормы труда.

Владеть:

Этап 1: Специальной терминологией.

Этап 2: Методами организации трудовых процессов, рабочих мест.

ПСК-2: способностью выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению

Знать:

Этап 1. Приемы и методы работы с различными источниками информации.

Этап 2. Вопросы формирования трудовых коллективов.

Уметь:

Этап 1. Обрабатывать и анализировать необходимые данные.

Этап 2. Организовывать работу малого коллектива.

Владеть:

Этап 1. Специальной терминологией.

Этап 2. Методами организации условий труда.

ПСК-4: способностью выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических и правовых явлений в профессиональной деятельности

Знать:

Этап 1. Действующую нормативно-правовую базу.

Этап 2. Вопросы формирования и функционирования рынка труда.

Уметь:

Этап 1. Обрабатывать и анализировать необходимые данные.

Этап 2. Организовать работу рабочей группы.

Владеть:

Этап 1. Специальной терминологией.

Этап 2. Навыками и способами расчета норм труда.

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	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОК-1	способен понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы	знать: вопросы мотивации труда; уметь: определять сущность труда; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, письменный опрос
ОК-7	способен к логическому мышлению, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести полемику и дискуссии	знать: вопросы стимулирования труда; уметь: определять социально-экономическую роль труда; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, письменный опрос
ПК-1	способен подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей, характеризующих дея-	знать: проблемы труда; уметь: определять сущность и социально-экономическую роль труда; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

	тельность хозяйствующих субъектов		
ПК-3	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	знать: вопросы условий труда; уметь: определять сущность и социально-экономическую роль труда; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы
ПСК-2	способен выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению	знать: приемы и методы работы с различными источниками информации; уметь: обрабатывать и анализировать необходимые данные; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, письменный опрос
ПСК-4	способен выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических и правовых явлений в профессиональной деятельности	знать: действующую нормативно-правовую базу; уметь: обрабатывать и анализировать необходимые данные; владеть: специальной терминологией.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОК-1	способен понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично-стно значимые философские проблемы	знать: современные формы организации трудовой деятельности; уметь: рационально организовать трудовую деятельность коллектива; владеть: способами организации эффективной трудовой деятельности.	устный опрос, письменный опрос
ОК-7	способен к логическому мышлению, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести полемику и дискуссии	знать: современные принципы организации трудовой деятельности; уметь: рационально организовать трудовую деятельность коллектива; владеть: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями.	устный опрос, письменный опрос

ПК-1	способен подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	знать: вопросы повышения квалификации кадров; уметь: анализировать затраты рабочего времени; владеть: способами стимулирования эффективной трудовой деятельности.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы
ПК-3	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	знать: приемы и методы измерения и нормирования труда; уметь: рассчитывать нормы труда; владеть: методами организации трудовых процессов, рабочих мест.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы
ПСК-2	способен выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению	знать: вопросы формирования трудовых коллективов; уметь: организовывать работу малого коллектива; владеть: методами организации условий труда.	устный опрос, письменный опрос
ПСК-4	способен выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических и правовых явлений в профессиональной деятельности	знать: вопросы формирования и функционирования рынка труда; уметь: организовать работу рабочей группы; владеть: навыками и способами расчета норм труда.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, тестирование

3. Шкала оценивания.

Университет использует шкалы оценивания, соответствующие государственным регламентам в сфере образования и позволяющие обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Шкалы оценивания и описание шкал оценивания представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Шкалы оценивания

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

Таблица 4 - Описание шкал оценивания

ECTS	Критерии оценивания	Традиционная шкала
А	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)
В	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.	
С	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 но (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 - ОК-1: способностью понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы. 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: вопросы мотивации труда;	<p>1. Мотивацией называется:</p> <p>а) стимулирование труда;</p> <p>б) совокупность ведущих мотивов;</p> <p>в) актуальность той или иной потребности для человека;</p> <p>г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;</p> <p>д) правила, способствующие повышению эффективности труда.</p> <p>2. Трудовой мотив — это:</p> <p>а) внешнее или внутреннее вознаграждение;</p> <p>б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;</p> <p>в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей;</p> <p>г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности;</p> <p>д) стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности.</p> <p>3. Мотивы труда делятся на:</p> <p>а) поощряемые и подавляемые;</p> <p>б) активные и пассивные;</p> <p>в) социальные и биологические;</p> <p>г) духовные и материальные;</p> <p>д) врожденные и приобретенные.</p>
Уметь: определять сущность труда;	<p>4. Сформулируйте, в чем выражается труд с экономической точки зрения.</p> <p>5. Перечислите основные свойства труда.</p> <p>6. Какие функции свойственны труду?</p>
Навыки: специальной терминологией.	<p>7. Дайте определение понятию «предмет труда».</p> <p>8. Дайте определение понятию «средства труда».</p> <p>9. Дайте определение понятию «рабочая сила».</p>

Таблица 6 - ОК-1: способностью понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы. 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: современные формы организации трудовой деятельности;	<p>1. Основным элементом общественной организации труда является:</p> <p>а) воспроизводство рабочей силы; б) формы и методы привлечения людей к труду; в) разделение и кооперация труда; г) формы распределения общественного продукта; д) нормирование труда.</p> <p>2. При функциональном разделении труда рабочие подразделяются на:</p> <p>а) основных и временных; б) сезонных и постоянных; в) основных и вспомогательных; г) временных и вспомогательных; д) руководящих и подчиненных.</p> <p>3. Какая бригада производит один вид продукции:</p> <p>а) узкоспециализированная; б) специализированная; в) отраслевая; г) межотраслевая; д) многоотраслевая.</p>																						
Уметь: рационально организовать трудовую деятельность коллектива;	<p>4. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, что следует предпринять в отношении кандидату?</p> <p>5. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?</p> <p>6. Сформулируйте принципы, на которых основывается рациональная организация труда.</p>																						
Навыки: способами организации эффективной трудовой деятельности.	<p>7. По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.</p> <table border="1" data-bbox="443 1715 1479 1906"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Показатели</th> <th rowspan="2">Год</th> <th colspan="4">В том числе по кварталам</th> </tr> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Плановые темпы роста производительности труда, %</td> <td>112,0</td> <td>102,0</td> <td>102,5</td> <td>103,0</td> <td>104,0</td> </tr> <tr> <td>Фактические темпы роста производительности труда, %</td> <td></td> <td>100,5</td> <td>101,5</td> <td>102,0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>8. На основании данных работы предприятия (см. таблицу) определите долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников.</p>	Показатели	Год	В том числе по кварталам				I	II	III	IV	Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0	Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0	
Показатели	Год			В том числе по кварталам																			
		I	II	III	IV																		
Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0																		
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0																			

Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменение, %	
		По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-
Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, %	-	-	2,7	-	-
9. На основании данных таблицы определите влияние трудовых факторов на изменение объема производства продукции по сравнению с планом.					
Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменение, %	
		По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-
Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, %	-	-	2,7	-	-

Таблица 7 - ОК-7: способностью к логическому мышлению, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести полемику и дискуссии. 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: вопросы стимулирования труда;	<p>1. К материальному относится стимул:</p> <p>а) награждение грамотой;</p> <p>б) награждение путевкой в дом отдыха;</p> <p>в) премия;</p> <p>г) бесплатные обеды;</p> <p>д) оплата лекарств при лечении.</p> <p>2. Какой вид стимула относится к материальному:</p> <p>а) объявление благодарности;</p> <p>б) компенсация;</p> <p>в) предоставление служебного авто;</p>

	<p>г) страхование при заболевании; д) путевка в санаторий. 3. Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени достигается при помощи: а) нормирования труда; б) тарифной системы; в) форм и систем оплаты труда; г) разделения труда; д) установления минимального размера заработной платы.</p>
Уметь: определять социально-экономическую роль труда;	<p>4. Какие функции свойственны труду? 5. Сформулируйте, в чем выражается труд с экономической точки зрения. 6. Перечислите основные свойства труда.</p>
Навыки: специальной терминологией.	<p>7. Дайте определение понятию «предмет труда». 8. Дайте определение понятию «средства труда». 9. Дайте определение понятию «рабочая сила».</p>

Таблица 8 - ОК-7: способностью к логическому мышлению, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, вести полемику и дискуссии. 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: современные принципы организации трудовой деятельности;	<p>1. Какой принцип применяется при организации труда по нескольким направлениям? а) проницательности; б) комплексности; в) синхронности; г) ритмичности; д) эффективности. 2. Какой принцип используется при проявлении заботы о человеке труда: а) оптимальности; б) научности; в) эффективности; г) гуманности; д) комплексности. 3. Применение современных достижений базируется на принципе: а) оптимальности; б) научности; в) комплексности; г) эффективности; д) пропорциональности.</p>
Уметь: рационально организовать трудовую деятельность коллектива;	<p>4. Сформулируйте принципы, на которых основывается рациональная организация труда. 5. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации? 6. По данным таблицы определите степень выполнения плана по</p>

	темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.					
	Показатели	Год	В том числе по кварталам			
			I	II	III	IV
	Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0		
Навыки: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями.	<p>7. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, что следует предпринять в отношении к кандидату?</p> <p>8. Что означает закон убывающей отдачи, действующий на рынке труда?</p> <p>9. Сформулируйте, в чем выражается труд с экономической точки зрения.</p>					

Таблица 9 – ПК-1: способностью подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей, характеризующих 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: проблемы труда;	<p>1. Комплексная оценка соответствия каждого рабочего места нормативным требованиям – это:</p> <p>а) тарификация;</p> <p>б) паспортизация;</p> <p>в) анализация;</p> <p>г) аттестация;</p> <p>д) нормализация.</p> <p>2. Работа, связанная с расчетом и определением меры труда называется:</p> <p>а) нормирование;</p> <p>б) анализирование;</p> <p>в) рассчитывание;</p> <p>г) планирование;</p> <p>д) определение.</p> <p>3. Что является базой для расчета норм:</p> <p>а) план;</p> <p>б) норматив;</p> <p>в) трудоемкость;</p> <p>г) производительность;</p> <p>д) трудозатраты.</p>
Уметь: определять сущность и социально-экономическую роль труда;	<p>4. Что означает закон убывающей отдачи, действующий на рынке труда?</p> <p>5. Сформулируйте, в чем выражается труд с экономической точки зрения.</p> <p>6. Сформулируйте принципы, на которых основывается рацио-</p>

	нальная организация труда.
Навыки: специальной терминологией.	7. Дайте определение понятию «предмет труда». 8. Дайте определение понятию «средства труда». 9. Дайте определение понятию «рабочая сила».

Таблица 10 – ПК-1: способностью подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей, характеризующих 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: вопросы повышения квалификации кадров;	<p>1. Не является субъектом рынка:</p> <p>а) государство б) работодатель в) наёмные работники г) институты повышающие квалификацию д) нет верного ответа;</p> <p>2. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы</p> <p>а) образование б) знания в) компетентность г) должность д) навыки;</p> <p>3. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:</p> <p>а) карьерой б) передачей опыта в) профессиональным обучением г) воспитанием д) просвещением</p>		
Уметь: анализировать затраты рабочего времени;	<p>4. Рассчитать норму обслуживания за смену, если в ней 8 ч при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования к другому – 1 мин., обслуживание производится 2 раза в смену.</p> <p>5. Рассчитать для оператора (скотника) норму обслуживания сухостойных коров в стойловый период.</p> <p>Условия работы: беспривязное содержание животных на глубокой подстилке без пастьбы. Операторы (скотники) работают в одну смену и выполняют все виды работ по обслуживанию животных. Корма всех видов и подстилку подвозят на одноконной повозке на расстояние до 500 м (среднее 250 м), грубые и сочные корма раздают с конной повозки, концентраты – вручную с подносом, автопоение. Продолжительность рабочей смены 7 ч.</p> <p>Нормативы времени на работы по обслуживанию сухостойных коров в стойловый период</p> <table border="1" data-bbox="550 2004 1484 2065"> <tr> <td>Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя</td> <td>Норматив времени, мин. на одну голову в день</td> </tr> </table>	Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя	Норматив времени, мин. на одну голову в день
Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя	Норматив времени, мин. на одну голову в день		

	Прием и передача смены				0,10	
	Чистка:					
	кормушек				0,35	
	автопоилок				0,02	
	кормовых проходов и тамбуров				0,19	
	Добавление подстилки с подвохом до 500 м (погрузка вручную)				0,58	
	Погрузка кормов:					
	грубых россыпью (9 кг)				0,94	
	силоса (7 кг)				0,28	
	концентрированных в мешках (2 кг)				0,09	
	Подвоз кормов на одноконной повозке на среднее расстояние 250 м:					
	грубых (9 кг)				0,09	
	силоса (7 кг)				0,07	
	концентрированных (2 кг)				0,02	
	Раздача кормов вручную с воза:					
	грубых (9 кг)				0,70	
	силоса (7 кг)				0,41	
	Раздача концентрированных кормов вручную с подносом 15 м				0,28	
	Участие в зооветмероприятиях и других разовых работах				0,32	
	Итого $t_{об}$					
	Регламентированный отдых ($T_{отд}$)				25 (мин за смену)	
	Подготовительно-заключительные работы ($T_{пз}$)				35 (мин за смену)	
	Личные надобности ($T_{лн}$)				10 (мин за смену)	
	6. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.					
Навыки: способами стимулирования эффективной трудовой деятельности.	7. Рассчитайте заработок работника, исходя из следующих данных: часовая тарифная ставка – 62 руб., за месяц фактически отработано 170 часов, за выполнение работы в срок выплачивается премия в размере 15 % тарифного заработка.					
	8. На основании данных работы предприятия (см. таблицу) определите долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников.					
			Отчетный год		Изменение, %	
Показатели	Базисный год	По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически	
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98	
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16	
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81	
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-	
Доля прироста	-	-	2,7	-	-	

продукции за счет увеличения численности ППП, %					
9. На основании данных таблицы определите влияние трудовых факторов на изменение объема производства продукции по сравнению с планом.					
Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменение, %	
		По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-
Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, %	-	-	2,7	-	-

Таблица 11 – ПК-3: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать 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: вопросы условий труда;	<p>1. В зависимости от уровня механизации рабочие места подразделяют на:</p> <p>а) специализированные, индивидуальные, ручные;</p> <p>б) ручные, механизированные, автоматизированные;</p> <p>в) стационарные, мобильные, ручные;</p> <p>г) ручные, мобильные, автоматизированные;</p> <p>д) индивидуальные, общие, механизированные.</p> <p>2. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:</p> <p>а) санитарно-гигиенические факторы</p> <p>б) эстетические факторы</p> <p>в) климатические факторы</p> <p>г) демографические факторы</p> <p>д) политические факторы</p> <p>3. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:</p> <p>а) эстетические</p> <p>б) психофизиологические</p>

	<p>в) социально-психологические г) организационно-технические д) санитарно-гигиенические.</p>
<p>Уметь: определять сущность и социально-экономическую роль труда;</p>	<p>4. Какие функции свойственны труду? 5. Сформулируйте, в чем выражается труд с экономической точки зрения. 6. Перечислите основные свойства труда.</p>
<p>Навыки: специальной терминологией.</p>	<p>7. Дайте определение понятию «предмет труда». 8. Дайте определение понятию «средства труда». 9. Дайте определение понятию «рабочая сила».</p>

Таблица 12 – ПК-3: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 2

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: приемы и методы измерения и нормирования труда;</p>	<p>1. Расчет и определение норм труда называется: а) нормирование; б) анализирование; в) рассчитывание; г) планирование; д) определение. 2. Объектом нормирования труда является процесс: а) организационный б) трудовой; в) уборочный; г) комплексный; д) заготовительный. 3. Научно-обоснованное нормирование повышает производительность труда на: а) 5-10%; б) 10-15%; в) 15-20%; г) 20-30%; д) 30-35%.</p>
<p>Уметь: рассчитывать нормы труда;</p>	<p>4. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении. 5. Рассчитать норму обслуживания на смену, если в ней 8 ч. при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования к другому – 1 мин., обслуживание производится 2 раза в смену. 6. Рассчитать для оператора (скотника) норму обслуживания сухостойных коров в стойловый период. Условия работы: беспривязное содержание животных на глубокой подстилке без пастьбы. Операторы (скотники) работают в одну смену и выполняют все виды работ по обслуживанию животных.</p>

Корма всех видов и подстилку подвозят на одноконной повозке на расстояние до 500 м (среднее 250 м), грубые и сочные корма раздают с конной повозки, концентраты – вручную с подносом, автопоение. Продолжительность рабочей смены 7 ч.

Нормативы времени на работы по обслуживанию сухостойных коров в стойловый период

Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя	Норматив времени, мин. на одну голову в день
Прием и передача смены	0,10
Чистка:	
– кормушек	0,35
– автопоилок	0,02
– кормовых проходов и тамбуров	0,19
Добавление подстилки с подвохом до 500 м (погрузка вручную)	0,58
Погрузка кормов:	
– грубых россыпью (9 кг)	0,94
– силоса (7 кг)	0,28
– концентрированных в мешках (2 кг)	0,09
Подвоз кормов на одноконной повозке на среднее расстояние 250 м:	
– грубых (9 кг)	0,09
– силоса (7 кг)	0,07
– концентрированных (2 кг)	0,02
Раздача кормов вручную с воза:	
– грубых (9 кг)	0,70
– силоса (7 кг)	0,41
Раздача концентрированных кормов вручную с подносом 15 м	0,28
Участие в зооветеропрятиях и других разовых работах	0,32
Итого $t_{об}$	
Регламентированный отдых ($T_{отд}$)	25 (мин за смену)
Подготовительно-заключительные работы ($T_{пз}$)	35 (мин за смену)
Личные надобности ($T_{ли}$)	10 (мин за смену)

Навыки: методами организации трудовых процессов, рабочих мест.

7. Что означает закон убывающей отдачи, действующий на рынке труда?

8. По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).

Показатели	Отчет 2015	План 2016	Факт 2016
Выпуск продукции, тыс. руб.	122 000	125 000	132 000
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	30	28

9. По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.

Показатели	Год	В том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0

	Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0	
--	---	--	-------	-------	-------	--

Таблица 13 - ПСК-2: способностью выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению. 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: приемы и методы работы с различными источниками информации;	<p>1. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:</p> <p>а) коллективный договор; б) трудовое соглашение; в) социальное партнерство; г) сделка; д) учредительный договор.</p> <p>2. Нормы труда на одинаковые виды работ, обязательные для применению называются:</p> <p>а) прогрессивные; б) стандартные; в) сдельные; г) единые; д) типовые.</p> <p>3. Нормы труда, рекомендуемые к применению в хозяйствах, называются:</p> <p>а) стандартные; б) прогрессивные; в) сдельные; г) единые; д) типовые.</p>																																								
Уметь: обрабатывать и анализировать необходимые данные;	<p>4. На основании данных работы предприятия (см. таблицу) определите долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Показатели</th> <th rowspan="2">Базисный год</th> <th colspan="2">Отчетный год</th> <th colspan="2">Изменение, %</th> </tr> <tr> <th>По плану</th> <th>Фактически</th> <th>Предусмотрено планом</th> <th>Фактически</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Объем продукции, тыс. руб.</td> <td>5100</td> <td>5300</td> <td>5405</td> <td>103,92</td> <td>105,98</td> </tr> <tr> <td>Среднесписочная численность ППП, чел.</td> <td>1235</td> <td>1232</td> <td>1237</td> <td>99,76</td> <td>100,16</td> </tr> <tr> <td>Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.</td> <td>4129,6</td> <td>4301,9</td> <td>4369,4</td> <td>104,17</td> <td>105,81</td> </tr> <tr> <td>Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %</td> <td>-</td> <td>100</td> <td>97,3</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Доля прироста</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>2,7</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменение, %		По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически	Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98	Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16	Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81	Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-	Доля прироста	-	-	2,7	-	-
Показатели	Базисный год			Отчетный год		Изменение, %																																			
		По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически																																				
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98																																				
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16																																				
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81																																				
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-																																				
Доля прироста	-	-	2,7	-	-																																				

	продукции за счет увеличения численности ППП, %					
5. На основании данных таблицы определите влияние трудовых факторов на изменение объема производства продукции по сравнению с планом.						
Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменение, %		
		По плану	Фактически	Предусмотрено планом	Фактически	
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405	103,92	105,98	
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16	
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81	
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-	
Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, %	-	-	2,7	-	-	
6. По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.						
Показатели	Год	В том числе по кварталам				
		I	II	III	IV	
Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0	
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0		
Навыки: специальной терминологией.	7. Дайте определение понятию «предмет труда». 8. Дайте определение понятию «средства труда». 9. Дайте определение понятию «рабочая сила».					

Таблица 14 - ПСК-2: способностью выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению. 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 формирования трудовых коллективов;	1. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются: а) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера б) лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия

	<p>в) отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)</p> <p>г) работники, принятые на работу по совместительству из других организаций</p> <p>д) все ответы верны.</p> <p>2. Возрастные границы трудовых ресурсов в России:</p> <p>а) мужчины и женщины — 16-60 лет;</p> <p>б) мужчины – 16-65 лет, женщины – 16-60 лет;</p> <p>в) мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 лет;</p> <p>г) мужчины – 18-60 лет, женщины – 18-55 лет;</p> <p>д) мужчины – 18-70 лет, женщины – 178-65 лет.</p> <p>3. Первичным трудовым коллективом в сельском хозяйстве является:</p> <p>а) бригада;</p> <p>б) звено;</p> <p>в) колхоз;</p> <p>г) отделение;</p> <p>д) ферма.</p>
Уметь: организовывать работу малого коллектива;	<p>4. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, что следует предпринять в отношении к кандидату?</p> <p>5. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?</p> <p>6. Сформулируйте принципы, на которых основывается рациональная организация труда.</p>
Навыки: методами организации условий труда.	<p>7. Рассчитайте заработок работника, исходя из следующих данных: часовая тарифная ставка – 62 руб., за месяц фактически отработано 170 часов, за выполнение работы в срок выплачивается премия в размере 15 % тарифного заработка.</p> <p>8. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.</p> <p>9. Рассчитать норму обслуживания за смену, если в ней 8 ч при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования к другому – 1 мин., обслуживание производится 2 раза в смену.</p>

Таблица 15 - ПСК-4: способностью выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических и правовых явлений в профессиональной деятельности. 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: действующую	1. Набор продуктов питания на одного человека в месяц (рассчи-

<p>нормативно-правовую базу;</p>	<p>таннный на основе минимальных норм потребления продуктов) – это:</p> <p>а) продовольственная корзина; б) потребительская корзина; в) потребительский бюджет; г) минимальный потребительский бюджет; д) рациональный потребительский бюджет.</p> <p>2. Сумма, ниже которой работник не может получить, работая полное рабочее время, называется:</p> <p>а) минимальной заработной платой; б) минимальной потребительской корзиной; в) минимальным потребительским бюджетом; г) потребительская корзина; д) рациональный потребительский бюджет.</p> <p>3. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:</p> <p>а) скрытая безработица; б) безработные; в) неучтенная безработица; г) явная безработица; д) скрываемаая безработица.</p>																																		
<p>Уметь: обрабатывать и анализировать необходимые данные;</p>	<p>4. Что означает закон убывающей отдачи, действующий на рынке труда?</p> <p>5. По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.</p> <table border="1" data-bbox="560 1227 1481 1447"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Показатели</th> <th rowspan="2">Год</th> <th colspan="4">В том числе по кварталам</th> </tr> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Плановые темпы роста производительности труда, %</td> <td>112,0</td> <td>102,0</td> <td>102,5</td> <td>103,0</td> <td>104,0</td> </tr> <tr> <td>Фактические темпы роста производительности труда, %</td> <td></td> <td>100,5</td> <td>101,5</td> <td>102,0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>6. По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).</p> <table border="1" data-bbox="560 1581 1481 1794"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>Отчет 2015 г.</th> <th>План 2016 г.</th> <th>Факт 2016 г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Выпуск продукции, тыс. руб.</td> <td>122 000</td> <td>125 000</td> <td>132 000</td> </tr> <tr> <td>Среднегодовая численность производственного персонала, чел.</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table>	Показатели	Год	В том числе по кварталам				I	II	III	IV	Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0	Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0		Показатели	Отчет 2015 г.	План 2016 г.	Факт 2016 г.	Выпуск продукции, тыс. руб.	122 000	125 000	132 000	Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	30	28
Показатели	Год			В том числе по кварталам																															
		I	II	III	IV																														
Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0																														
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0																															
Показатели	Отчет 2015 г.	План 2016 г.	Факт 2016 г.																																
Выпуск продукции, тыс. руб.	122 000	125 000	132 000																																
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	30	28																																
<p>Навыки: специальной терминологией.</p>	<p>7. Дайте определение понятию «предмет труда».</p> <p>8. Дайте определение понятию «средства труда».</p> <p>9. Дайте определение понятию «рабочая сила».</p>																																		

Таблица 16 - ПСК-4: способностью выявлять и использовать взаимосвязь и взаимозависимость экономических и правовых явлений в профессиональной деятельности. 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 формирования и функционирования рынка труда;	<p>1. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) рынок труда; б) коллективный договор; в) трудовые отношения; г) биржа труда; д) структура рынка. <p>2. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сегментация рынка труда; б) границы рынка; в) устойчивые рабочие группы; г) низкая мобильность трудовых ресурсов; д) конкуренция. <p>3. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) конкуренцию; б) конъюнктуру; в) цивилизованность; г) механизм; д) инфраструктуру.
Уметь: организовать работу рабочей группы;	<p>4. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, что следует предпринять в отношении к кандидату?</p> <p>5. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?</p> <p>6. Сформулируйте принципы, на которых основывается рациональная организация труда.</p>
Навыки: навыками и способами расчета норм труда.	<p>7. Рассчитать норму обслуживания за смену, если в ней 8 ч при следующих условиях: Тпз – 10 мин., Тотл – 30 мин., норматив времени на обслуживание одной единицы оборудования (чел.-ч.) – 10 мин. Норма времени на переход от одного оборудования к другому – 1 мин., обслуживание производится 2 раза в смену.</p> <p>8. Рассчитать для оператора (скотника) норму обслуживания сухостойных коров в стойловый период.</p> <p>Условия работы: беспривязное содержание животных на глубокой подстилке без пастьбы. Операторы (скотники) работают в одну смену и выполняют все виды работ по обслуживанию животных. Корма всех видов и подстилку подвозят на одноконной повозке на</p>

<p>расстояние до 500 м (среднее 250 м), грубые и сочные корма раздают с конной повозки, концентраты – вручную с подносом, автопоение. Продолжительность рабочей смены 7 ч. Нормативы времени на работы по обслуживанию сухостойных коров в стойловый период</p>	
Наименование работ, входящих в обязанности исполнителя	Норматив времени, мин. на одну голову в день
Прием и передача смены	0,10
Чистка:	
– кормушек	0,35
– автопоилок	0,02
– кормовых проходов и тамбуров	0,19
Добавление подстилки с подвохом до 500 м (погрузка вручную)	0,58
Погрузка кормов:	
– грубых россыпью (9 кг)	0,94
– силоса (7 кг)	0,28
– концентрированных в мешках (2 кг)	0,09
Подвоз кормов на одноконной повозке на среднее расстояние 250 м:	
– грубых (9 кг)	0,09
– силоса (7 кг)	0,07
– концентрированных (2 кг)	0,02
Раздача кормов вручную с воза:	
– грубых (9 кг)	0,70
– силоса (7 кг)	0,41
Раздача концентрированных кормов вручную с подносом 15 м	0,28
Участие в зооветмероприятиях и других разовых работах	0,32
Итого $t_{об}$	
Регламентированный отдых ($T_{отд}$)	25 (мин за смену)
Подготовительно-заключительные работы ($T_{пз}$)	35 (мин за смену)
Личные надобности ($T_{лн}$)	10 (мин за смену)
<p>9. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.</p>	

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

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, 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, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

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

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Письменная форма приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать контрольные работы.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы –от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению;
- правильность оформления работы.

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов (например, эссе или сочинения), а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

- отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;
- «4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;
- «5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

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 практических и семинарских занятий. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, рефератов, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественной типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественной (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.)

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.

6.1. Тестовые задания

1. Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
- в) актуальность той или иной потребности для человека;
- г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;

- д) правила, способствующие повышению эффективности труда.
2. Трудовой мотив — это:
- а) внешнее или внутреннее вознаграждение;
 - б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
 - в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей;
 - г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности;
 - д) стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности.
3. Мотивы труда делятся на:
- а) поощряемые и подавляемые;
 - б) активные и пассивные;
 - в) социальные и биологические;
 - г) духовные и материальные;
 - д) врожденные и приобретенные.
4. Основным элементом общественной организации труда является:
- а) воспроизводство рабочей силы;
 - б) формы и методы привлечения людей к труду;
 - в) разделение и кооперация труда;
 - г) формы распределения общественного продукта;
 - д) нормирование труда.
5. При функциональном разделении труда рабочие подразделяются на:
- а) основных и временных;
 - б) сезонных и постоянных;
 - в) основных и вспомогательных;
 - г) временных и вспомогательных;
 - д) руководящих и подчиненных.
6. Какая бригада производит один вид продукции:
- а) узкоспециализированная;
 - б) специализированная;
 - в) отраслевая;
 - г) межотраслевая;
 - д) многоотраслевая.
7. К материальному относится стимул:
- а) награждение грамотой;
 - б) награждение путевкой в дом отдыха;
 - в) премия;
 - г) бесплатные обеды;
 - д) оплата лекарств при лечении.
8. Какой вид стимула относится к материальному:
- а) объявление благодарности;
 - б) компенсация;
 - в) предоставление служебного авто;
 - г) страхование при заболевании;
 - д) путевка в санаторий.
9. Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени достигается при помощи:
- а) нормирования труда;
 - б) тарифной системы;
 - в) форм и систем оплаты труда;
 - г) разделения труда;

д) установления минимального размера заработной платы.

10. Какой принцип применяется при организации труда по нескольким направлениям?

- а) проницательности;
- б) комплексности;
- в) синхронности;
- г) ритмичности;
- д) эффективности.

11. Какой принцип используется при проявлении заботы о человеке труда:

- а) оптимальности;
- б) научности;
- в) эффективности;
- г) гуманности;
- д) комплексности.

12. Применение современных достижений базируется на принципе:

- а) оптимальности;
- б) научности;
- в) комплексности;
- г) эффективности;
- д) пропорциональности.

13. Комплексная оценка соответствия каждого рабочего места нормативным требованиям – это:

- а) тарификация;
- б) паспортизация;
- в) анализация;
- г) аттестация;
- д) нормализация.

14. Работа, связанная с расчетом и определением меры труда называется:

- а) нормирование;
- б) анализирование;
- в) рассчитывание;
- г) планирование;
- д) определение.

15. Что является базой для расчета норм:

- а) план;
- б) норматив;
- в) трудоемкость;
- г) производительность;
- д) трудозатраты.

16. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию
- д) нет верного ответа;

17. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы

- а) образование
- б) знания
- в) компетентность
- г) должность

д) навыки;

18. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

- а) карьерой
- б) передачей опыта
- в) профессиональным обучением
- г) воспитанием
- д) просвещением

19. В зависимости от уровня механизации рабочие места подразделяют на:

- а) специализированные, индивидуальные, ручные;
- б) ручные, механизированные, автоматизированные;
- в) стационарные, мобильные, ручные;
- г) ручные, мобильные, автоматизированные;
- д) индивидуальные, общие, механизированные.

20. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

- а) санитарно-гигиенические факторы
- б) эстетические факторы
- в) климатические факторы
- г) демографические факторы
- д) политические факторы

21. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

- а) эстетические
- б) психофизиологические
- в) социально-психологические
- г) организационно-технические
- д) санитарно-гигиенические.

22. Расчет и определение норм труда называется:

- а) нормирование;
- б) анализирование;
- в) рассчитывание;
- г) планирование;
- д) определение.

23. Объектом нормирования труда является процесс:

- а) организационный
- б) трудовой;
- в) уборочный;
- г) комплексный;
- д) заготовительный.

24. Научно-обоснованное нормирование повышает производительность труда на:

- а) 5-10%;
- б) 10-15%;
- в) 15-20%;
- г) 20-30%;
- д) 30-35%.

25. 1. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:

- а) коллективный договор;
- б) трудовое соглашение;
- в) социальное партнерство;
- г) сделка;

- д) учредительный договор.
26. Нормы труда на одинаковые виды работ, обязательные для применению называются:
- а) прогрессивные;
 - б) стандартные;
 - в) сдельные;
 - г) единые;
 - д) типовые.
27. Нормы труда, рекомендуемые к применению в хозяйствах, называются:
- а) стандартные;
 - б) прогрессивные;
 - в) сдельные;
 - г) единые;
 - д) типовые.
28. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:
- а) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера
 - б) лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия
 - в) отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
 - г) работники, принятые на работу по совместительству из других организаций
 - д) все ответы верны.
29. Возрастные границы трудовых ресурсов в России:
- а) мужчины и женщины — 16-60 лет;
 - б) мужчины — 16-65 лет, женщины — 16-60 лет;
 - в) мужчины — 16-59 лет, женщины — 16-54 лет;
 - г) мужчины — 18-60 лет, женщины — 18-55 лет;
 - д) мужчины — 18-70 лет, женщины — 178-65 лет.
30. Первичным трудовым коллективом в сельском хозяйстве является:
- а) бригада;
 - б) звено;
 - в) колхоз;
 - г) отделение;
 - д) ферма.

6.2. Типовые контрольные задания

1. Сформулируйте, в чем выражается труд с экономической точки зрения.
2. Перечислите основные свойства труда.
3. Какие функции свойственны труду?
4. Дайте определение понятию «предмет труда».
5. Дайте определение понятию «средства труда».
6. Дайте определение понятию «рабочая сила».
7. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, что следует предпринять в отношении к кандидату?
8. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?
9. Сформулируйте принципы, на которых основывается рациональная организация

труда.

10. По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.

Показатели	Год	В том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	102,0	

Разработал



Д.А. Андриенко