

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Факультет экономики и управления в АПК
Кафедра организации аграрного производства и менеджмента

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при
освоении ОПОП ВО

по дисциплине
«ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность образовательной программы (профиль)
Аграрная экономика

Очная, очно-заочная формы обучения

Год начала подготовки – 2023

Санкт-Петербург
2023 г.

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
	<p>УК-1 ИУК-1.1 3-ИУК1.2 Знает методы поиска необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации У-ИУК1.2 Умеет осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации В-ИУК1.2 Владеет основными методами поиска необходимой для решения поставленной задачи информации.</p>	<p>Раздел 1 Раздел 2 Раздел 3</p>	<p>Контрольная работа, коллоквиум, тесты</p>
	<p>ОПК-1 ИОПК-1.1 3-ИОПК1.1 Знает основы микроэкономики: теорию поведения потребителя (выбора потребителя); теорию поведения производителя (выбора производителя); теорию поведения фирмы в условиях совершенной и несовершенной конкуренции (монополии, монополистической конкуренции и олигополии) на товарных рынках и рынках ресурсов (факторов производства); модели стратегического поведения фирм в условиях олигополии; концепцию экономического равновесия; У-ИОПК1.1 Умеет содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей микроуровня В-ИОПК1.1 Владеет основами микроэкономики при решении прикладных задач</p>	<p>Раздел 1 Раздел 2 Раздел 3</p>	<p>Контрольная работа, коллоквиум, тесты</p>

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного

	средства		средства в фонде
1.	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающими	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
3.	Контрольная работа (модуль)	Средство для проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделам	Комплект контрольных заданий по вариантам
4.	Деловая и / или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
5.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи

6.	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов
7.	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе
8	Аналитический доклад	Средство, позволяющее оценить навыки использования приобретаемых компетенций для решения прикладных задач социально-экономического характера знания, умения и навыки использования цифровых инструментов и программного обеспечения в рамках аналитической работы	Требования к докладу и тематика доклада

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 3

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
<i>УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</i>					
ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи					
Знает методы поиска необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Контрольная работа, коллоквиум, тесты
Умеет осуществлять поиск необходимой для решения поставленной задачи информации, критически оценивая надежность различных источников информации	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Контрольная работа, коллоквиум, тесты

			недочетами		
Владеет основные методами поиска необходимой для решения поставленной задачи информации	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Контрольная работа, коллоквиум, тесты

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

ИОПК-1.1 Применяет знания микроэкономической теории на промежуточном уровне.

Знает основы микроэкономики: теорию поведения потребителя (выбора потребителя); теорию поведения производителя (выбора производителя); теорию поведения фирмы в условиях совершенной и несовершенной конкуренции (монополии, монополистической конкуренции и олигополии) на товарных рынках и рынках ресурсов (факторов производства); модели стратегического поведения фирм в условиях олигополии; концепцию экономического равновесия;	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Контрольная работа, коллоквиум, тесты
---	---	--	---	--	---------------------------------------

<p>Умеет содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей микроуровня</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки</p>	<p>Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</p>	<p>Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</p>	<p>Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p>	<p>Контрольная работа, коллоквиум, тесты</p>
<p>Владеет основами микроэкономики при решении прикладных задач</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p>	<p>Контрольная работа, коллоквиум, тесты</p>

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Вопросы для коллоквиума

Вопросы для оценки компетенции

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи

Знать:

1. Подходы к определению понятия труд и их практическое применение
2. Что подразумевается под общественной полезностью труда? Насколько обща данная характеристика труда?
3. Производительный труд: подходы к определению понятия.
4. Человеческий капитал и трудовой потенциал: общее и различия
5. Экономически активное население: понятие, составные элементы и его место в системе показателей, характеризующих отношение к труду населения.
6. Человеческий капитал и человеческие ресурсы: общие и отличительные особенности категорий
7. Отличительные особенности труда, как ресурса
8. Источники информации о нормировании и нормах труда
9. Методология и ограничения определения норм выработки при использовании единых и отраслевых норм труда
10. Нормирование труда; цели и принципы
11. Нормообразующие факторы и их влияние на нормы труда
12. Профессиональный стандарт и его значения при нормировании труда
13. Дифференцированные и укрупненные нормы труда
14. Модели аналитического метода нормирования труда

Уметь:

1. Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы).
2. Система организации труда (Контроль и оценка работы).

3. Система организации труда (Управление рабочим временем и отдыхом).
4. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
5. Система управления карьерой.
6. Система наделения полномочиями и ответственностью.
7. Методы нормирования труда
8. Хронометраж рабочего времени
9. Методология фотографии рабочего места
10. Фотохронометраж рабочего времени: условия и методика применения
11. Методы нормирования основанные на наблюдении за рабочим процессом
12. Определение фонда рабочего времени и потребности в работниках

Владеть:

1. Методика определения времени на отдых и личные надобности
2. Методология определения подготовительно-заключительного времени
3. Методология определения оперативного времени
4. Методы определения основного времени
5. Методы определения вспомогательного времени
6. Методы определения времени на технологическое и организационное обслуживание

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

ИОПК-1.1 Применяет знания микроэкономической теории на промежуточном уровне.

Знать:

1. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
2. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
3. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
4. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.

5. Методология выбора базовой системы оплаты труда для отдельных категорий работников
6. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
7. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Уметь:

1. Различия между моделями экономического, психологического и социологического человека.
2. Недостатки классических и современных подходов к исследованиям экономического поведения
3. Классификация транзакционных издержек по видам.
4. Классификация транзакционных издержек по времени возникновения и ее значение.
5. Проблема принципал-агента (информационной асимметрии) и ее значение для экономики.
6. Последствия информационной асимметрии
7. Методология формирования социального пакета
8. Цели, методология и факторы грейдирования заработных плат
9. Методология тарификации оплаты труда
10. Методология применения бестарифных систем оплаты труда
11. Методология определения размеров и дифференциации ежемесячных дополнительных выплат исходя из целей стимулирования
12. Методология определения уровня и дифференциации доплат: правовые ограничения и экономическая целесообразность
13. Цели и методология назначения бонусных выплат
14. Методики формирования премиальных выплат
15. Методология назначения комиссионных вознаграждений в рамках системы оплаты труда
16. Методики распределения прибыли как элемент системы материального стимулирования
17. Цели и методология формирования сдельных систем оплаты труда
- 18.

Владеть:

1. Методы определения норм выработки и условия их применения
2. Определение сменных норм выработки при проведении посевных и уборочных работ

3. Определения норм выработки при проведении пахотных работ
4. Определение норм выработки при проведении транспортных работ
5. Определение норм обслуживания
6. Определение норм управляемости
7. Методология оценки систем материального стимулирования
8. Методология решения прикладных задач управления персоналом модификацией систем материального стимулирования
9. Выбор способов решения проблем удержания кадров за счет систем материального стимулирования
10. Формирование систем материального стимулирования в целях решения проблем цикличности рыночной конъюнктуры
11. Методы определения, формирования и оценки достаточности фонда оплаты труда и его распределения

4.1.2. Комплект контрольных заданий

Модуль (контрольная работа) состоит из 4 заданий (тест, теоритический вопрос, упражнение, задача), что позволяет комплексно оценить усвоения студентом компетенций по уровням знать, уметь, владеть. Количество вариантов модуля не менее 8 в зависимости от численности группы. Примерные тестовые задания для составления вариантов модуля приведены в соответствующем разделе фонда оценочных средств. Примеры теоритических приведены в разделе 4.1.1 Примеры упражнений и задач приведены ниже.

Задания для оценки компетенции

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи

Знать:

Теоритические вопросы раздел 4.1.1

Уметь:

Упражнение

1. После перехода экономики России на рыночные рельсы централизованное нормирование труда резко сократилось (единые и типовые нормы не пересматриваются и не утверждаются). Дайте системное объяснение этого явления, в чем его причины и есть ли сегодня необходимость разработки подобных норм?

2. «Опытный метод определения норм труда всегда более точный чем статистический». Каково ваше отношение к данному высказыванию? Обоснуйте свой ответ и определите какие факторы являются определяющими для выбора использования того или иного метода.
3. «Машинное время всегда совпадает с основным временем труда работника, поэтому зная одно можно безошибочно определить другое». Оцените справедливость данного высказывания. Обоснуйте свой ответ.
4. «Оперативное время работы оборудования равно оперативному времени работы работника». Всегда ли соблюдается данное равенство. Обоснуйте свой ответ и приведите примеры.
5. Есть несколько подходов к определению производительного труда. Опишите в каких случаях при организации труда на макро и (или) микроуровне необходимо придерживаться логики того или иного подхода?

Владеть:

Задача

1. Рассчитаем фонд рабочего времени среднесписочного работника предприятия по следующим данным на плановый период. Режим рабочей недели — пятидневка, дни основного отпуска по ТК РФ — 28 дней, дни дополнительного отпуска за работу в особых условиях труда — 20 % от основного отпуска, праздничных дней по календарю — 11 дней, плановые невыходы на работу (больничные листы и др.) — 4 дня, продолжительность смены — 8 часов.

2. Рассчитайте заработную плату рабочему-повременщику за отработанные 24 смены, продолжительность смены — 8 часов. Нормативный фонд времени рабочего 166 часов. За отработанное сверх нормы время рабочему выплачивается премия 40 % к заработной плате, часовая тарифная ставка рабочего 5 разряда — 7,86 руб.

3. Бригаде слесарей установлены нормы времени на выработку агрегата 12 чел.-ч. В состав бригады должны входить: слесарь V разряда, два слесаря IV разряда и рабочий III разряда. Тарифные ставки за час работы слесарей:

V разряда — 6,37 руб.; IV — 5,68 руб.; III — 5,12 руб.

Рассчитайте заработную плату за выполнение этой работы.

4. Рассчитать сумму заработной платы рабочего, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если

известны норма времени на единицу изделия $N_{вр} = 0,5$; тарифная ставка $C_{тч} = 3,7$; количество рабочих дней в месяце $D = 22$ (ФРВ_{дн}), продолжительность смены $T_{см} = 8$ ч и объем произведенной продукции $Q = 400$ шт. Условия начисления премии:

- за 100 % выполнения норм выработки — 20 % сдельного заработка;
- за каждый процент перевыполнения по 1,2 % сдельного заработка.

5. Рассчитайте заработную плату рабочему 4 разряда: $C_{тч} = 6,7$ руб., если за отработанный месяц он изготовил продукции в объеме 550 шт., при норме 540 шт. За перевыполнение нормы и качество выполненной работы установлена премия в размере 35 % от сдельного заработка, $ФРВ_{мес} = 22$ дня, $T_{см} = 8$ час.

*ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне)
экономической теории при решении прикладных задач*

ИОПК-1.1 Применяет знания микроэкономической теории на промежуточном уровне.

Знать:

Теоритические вопросы см. раздел 4.1.1

Уметь:

Упражнение

1. Объясните к каких ситуациям мы можем столкнуться с производительным трудом по К. Марксу и непроизводительным трудом по А. Смиту и наоборот. Может ли труд быть непроизводительным сразу по двум рассматриваемым здесь подходам. В каждом варианте обоснуйте свой ответ.

2. Некоторые ученые экономисты говорят, что отличительной характеристикой труда является его тягостность, но ведь любая деятельность требует затрат энергии, сил, средств и пр. Тогда почему они называют ее отличительной характеристикой и действительно ли это так? Дайте обстоятельный ответ на данные вопросы.

3. Конец XX – начало XXI вв. ознаменовался переходом от использования понятия рабочая сила, трудовой потенциал к понятию человеческий капитал, объясните, в чем причины такого изменения подхода к характеристике субъектов труда.

4. Система потребностей и система ценностей являются факторами мотивации человека к трудовой деятельности. Постарайтесь сопоставить

механизмы их влияния на поведение субъекта труда. В чем общность и различия между этими механизмами и в чем проявляется взаимосвязь потребностей и ценностей?

5. Повременная оплата труда всегда менее предпочтительна для использования работодателем чем сдельная. Всесторонне и критически оцените данное утверждение?

6. Чем меньше размер и чем длительнее период бонусных выплат, тем выгоднее для работодателя с точки зрения повышения эффективности оплаты труда. Критически оцените данное высказывание.

7. Грейдирование – более прогрессивный метод определения постоянной части оплаты труда работников, поэтому он должен заменить собой тарифный метод ее определения. Критически оцените данное высказывание.

8. «По сути, и по специфике применения, премии и бонусные выплаты ничем не отличаются друг от друга, просто бонусы – более модное понятие». Оцените данное высказывание.

9. «Все повременные формы оплаты труда относятся к постоянной части заработной платы, так как начисляются за четко определенное время работы». Оцените данное высказывание.

10. Вам поручено сформировать систему соц. пакета на крупном предприятии (более 1000 чел). На основе каких данных и на базе каких принципов вы начали бы ее формировать.

11. Руководитель предприятия выделил вам, как руководителю отдела фонд для поощрения ваших подчиненных в размере 5% от совокупного фонда оплаты труда вашего подразделения. Опишите основные факторы, от которых зависит то, в каких формах и каким образом вы будете распределять его между сотрудниками.

Владеть:

Задачи

1. Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшк) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6% от оперативного, подготовительно-заключительное время – 40 мин. в расчете на партию деталей, количество деталей в партии – 40 шт.

2. По нормативам машинное время $t_m=2$ мин, вспомогательное время $t_v=0,5$ мин на операцию. Определить норму штучного времени и норму выработки (операций в смену) на 10-часовую смену в массовом производстве, если нормативы времени: на техническое обслуживание $K_{т.о}=5\%$ машинного, на организационное обслуживание $K_{о.о}=6\%$ от

оперативного, на отдых и личные надобности Кот.л=4% от оперативного.
Подготовительно-заключительное время – 30 мин./смену

3. Рассчитать норму выработки в тонно-килограммах на перевозку груза автомобилями на основе нормативов.

Исходные данные:

1. Расстояние (L) – 19 км.
2. Скорость автомобиля с грузом ($V_{Г}$) – 60 км/час.
3. Скорость пустого автомобиля ($V_{П}$) – 75 км/час.
4. Время погрузки ($t_{п}$) – 12 мин.
5. Время разгрузки ($t_{р}$) – 10 мин.
6. Грузоподъемность автомобиля (Q) – 7 т.
7. Коэффициент использования грузоподъемности (kQ) – 0,8.
8. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 45 мин.
9. Время обслуживания рабочего места (ОБ) – 45 мин.

4. Условия. В хозяйстве имеются животноводческий комплекс на 800 коров и ферма на 300 коров. Норма обслуживания установлена на 7-часовой рабочий день: на оператора машинного доения на комплексе — 40 коров, на ферме — 20 коров.

Требуется установить общую численность операторов машинного доения (в количестве штатных полных ставок на хозяйство) при введении 5-дневной рабочей недели на комплексе (соотношение рабочих и выходных дней 5 : 2) и графика труда и отдыха 6 : 2 на ферме (данный тип графика вводится в связи с недостатком рабочей силы). Доение коров должно проводиться на ежедневной основе. 1,56 и 1,48 — коэффициенты отношения календарных дней в году к количеству рабочих по графикам труда и отдыха 5 : 2 и 6 : 2.

5. Необходимо установить количество трактористов-машинистов (Р) для раннего весеннего боронования при следующих исходных данных: Условия – состав агрегата: Т- 150К, БЗСС-1, объем работы с учетом двукратного боронования (Q) — 800 га, количество трактористов-машинистов в агрегате (N) — один человек, сменная норма выработки агрегата ($N_{см}$)—60 га, агротехнический срок выполнения работы (Т)—3 рабочих дня, продолжительность рабочего дня механизатора — 10 ч. При определении потребности в рабочей силе принимать во внимание поправочный коэффициент (K_2) —0,9, учитывающий возможное невыполнение нормы выработки по не зависящим от исполнителей причинам (неблагоприятные метеорологические условия, потери рабочего времени по техническим и организационным причинам). Планируемый график работы – односменный. Рассчитайте и интерпретируйте итоговое значение количества трактористов машинистов.

4.1.3. Примерные темы курсовых работ

«Курсовые работы не предусмотрены в РПД»

4.1.5. Тесты

[40 тестовых заданий по каждому индикатору]

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи

Знать:

1. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:
А) тарифную ставку;
Б) оклад;
В) премию;
Г) сдельную расценку.
2. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:
А) тарифную ставку;
Б) процент;
В) премию;
Г) сдельную расценку.
3. К регулярным дополнительным выплатам **не** относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):
А) за выслугу лет;
Б) за классность;
В) за ученую степень;
Г) за работу в выходные и праздничные дни;
Д) за сверхурочную работу.
4. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):
А) за ненормированный рабочий день;
Б) за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
В) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам;
Г) за знание иностранного языка;
Д) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом

5. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):
- А) выходное пособие при прекращении трудового договора;
 - Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
 - В) за вахтовый метод работы;
 - Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
 - Д) за работу в районах Крайнего Севера

6. К нерегулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):
- А) за профессиональное мастерство;
 - Б) за работу в выходные и праздничные дни;
 - В) за сверхурочную работу;
 - Г) за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда;
 - Д) за продолжительность непрерывной работы.

7. Грейд – это:
- А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
 - Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
 - В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
 - Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

8. Грейдирование – это процесс, для которого характерно:
- А) определение различий в оплате труда между отдельными должностями исходя из применения к базовой ставке соответствующих межразрядных коэффициентов ;
 - Б) наличие дифференциации оплаты труда исходя из ценности рабочих мест для организации;
 - В) наличие дифференциации в оплате труда целью которой в том числе является недопущение пересечения ставок заработной платы в рамках смежных грейдов;
 - Г) определение различий в должностях сотрудников по требованиям к квалификации сотрудников.

9. Межразрядный коэффициент – это:

- А) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одного грейда;
- Б) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одной должности по тарифной сетке;
- В) показатель имеющий непосредственное отношение к расчету уровня премирования сотрудников при использовании сдельных систем оплаты труда;
- Г) коэффициент, определяющий различия в уровне оплаты смежных позиций тарифной сетки.

10. Тарифный коэффициент – это:

- А) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;
- Б) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;
- В) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов;
- Г) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных ставок;

Уметь:

1. Условием выбора применения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) необходимость на данном участке стимулировать работника к дальнейшему увеличению объема работы;
- В) малый уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

2. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- В) при высокой потребности работника в стабильности;

Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

3. Условием предпочтения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) низкая вероятность простоя по вине администрации;
- Б) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- В) взаимосвязанность технологических операций отдельных работников;
- Г) потребность в увеличении объёмов деятельности.

4. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- А) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- Б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- В) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- Г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

5. Сдельная оплата труда:

- А) как правило, является переменной частью оплаты труда;
- Б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
- В) включает в себя нерегулярные выплаты, такие как надбавки за сверхурочную работу или работу в выходные и праздничные дни;
- Г) может являться как повременной, так и переменной частью оплаты труда.

6. Повременная оплата труда:

- А) является синонимом сдельной оплаты;
- Б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
- В) может являться как сдельной, так и переменной частью оплаты труда, но никогда – постоянной;
- Г) может являться как постоянной, так и переменной частью оплаты труда.

7. Для работников, обслуживающих производственное оборудование нецелесообразно применять:

- А) косвенно-сдельную оплату труда;
- Б) смешанную оплату труда;
- В) прямую сдельную оплату труда;
- Г) повременно-премиальную оплату труда.

8. Аккордная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;

- Б) четкое нормирование объемов труда в рамках комплексного задания затруднено;
- В) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

9. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- В) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

10. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- В) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

11. Что не относится к условиям применения сдельных систем оплаты труда:

- А) низкая вероятность простоя по вине администрации;
- Б) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- В) высокий уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) возможность увеличить объём выполняемой работы не в ущерб качеству.

12. Функцией бонусных выплат, как правило, не является:

- А) вознаграждение за особые заслуги работника перед организацией;
- Б) оценка качества работы сотрудников, проявляющегося спустя определенный период времени после производства товаров (услуг);
- В) концентрация средств для увеличения размера выплаты сотрудникам в целях преодоления порога реакции на изменение оплаты труда;
- Г) поощрение работника за достигнутые результаты.

13. Что из перечисленного противоречит стандартным принципам формирования переменной части оплаты труда:

- А) выплата вознаграждений при соблюдении заранее договоренных условий не может быть задержана в целях выяснения уровня качества оказанной услуги, которое проявляется только в длительном периоде;

- Б) необходимо стремиться к полному отказу от постоянной части оплаты труда и заменять ее на переменную;
- В) размер переменной части оплаты труда должен быть непосредственно связанным с результатами труда;
- Г) размеры переменных выплат (премий, бонусов) должны быть существенными для работника, т.е. выше порога его реакции на изменение уровня оплаты труда.

14.Что из перечисленного противоречит стандартным принципам формирования переменной части оплаты труда:

- А) не распылять фонд переменной части для сохранения его мотивирующего эффекта;
- Б) изменение системы оплаты труда должно быть постепенным и с лагом времени, необходимым для изменения поведения работника;
- В) плановые задания и результаты должны систематически контролироваться;
- Г) для определения размера переменной части оплаты труда желательно использовать достаточно широкий спектр показателей оценки, всесторонне характеризующих результаты труда работника.

15.Ограничением на использование рыночного механизма определения тарифных ставок и окладов в организации **не** является:

- А) дефицит кадров на рынке труда;
- Б) специфичность труда сотрудников;
- В) снижение спроса на рынке товаров и снижение объемов продаж;
- Г) наличие барьеров в получении информации о рыночных ставках зарплаты.

16.Верхняя граница разделения труда определяется ситуацией, при которой

1. невозможно или нецелесообразно обойтись без разделения труда
2. дальнейшее разделение труда невозможно или нецелесообразно
3. разница между фактическим и минимально возможным уровнем разделения труда минимизируется
4. разница между фактически достигнутым и потенциально возможным уровнем разделения труда максимизируется

17.Нижняя технологическая граница разделения труда определяется таким фактором, как.

- 1.разнородность технологических процессов в рамках одной технологии производства
2. рост количества технологических операций
3. технологическая невозможность дальнейшего дробления производственных операций на части

4. рост территориальной разбросанности источников сырья и материалов и рынков сбыта готовой продукции

18. Рост числа ошибок и падение производительности труда, при выполнении работником производственных операций в течении смены

1. возникают у верхней психо-физиологической границе разделения труда
2. возникают у нижней психо-физиологической границе разделения труда
3. возникают как у верхней, так и у нижней психо-физиологической границе разделения труда
4. не связаны с психо-физиологической границей разделения труда

Владеть:

1. Отличительными особенностями системы грейдов, относительно стандартной тарифной сетки является то, что в первой (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) имеется пересечение диапазонов ставок между грейдами;
- Б) отсутствуют пересечения диапазонов ставок между грейдами;
- В) ставки оплаты труда между грейдами дифференцируются по иерархии должностей (начальник-подчиненный);
- Г) используется широкий спектр показателей, на которых базируется формирование грейдов.

2. Отличительными особенностями стандартной системы тарифных ставок, относительно системы грейдов является то, что в первой (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) имеется пересечение диапазонов ставок между грейдами;
- Б) отсутствуют пересечения диапазонов ставок между грейдами;
- В) тарифные ставки дифференцируются по иерархии ценности работ для организации;
- Г) базой для определения уровня зарплаты в рамках ставки является размер оплаты по первому разряду.

3. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А)	Определение относительной ценности рабочего места (должности)
Б)	Ранжирование позиций – грейдов
В)	Определение факторов, т.е. переменных (характеристик) процессов, влияющих на

	результативность работы
Г)	Описание факторов (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).
Д)	Определение вилок (диапазонов) заработной платы

4. Что не является требованием к определению диапазона оплаты труда в рамках грейда:
- А) вилки ставок оплаты труда должны учитывать только дифференциацию окладов, но не включать в себя совокупность доплат и надбавок;
 - Б) диапазоны оплаты труда в смежных грейдах должны пересекаться;
 - В) оплата труда в рамках грейда привязывается к рыночным ставкам оплаты труда;
 - Г) вилка ставок заработной платы устанавливается для грейда в целом, а не для отдельной должности.
5. Фонд формирования переменной части оплаты труда предприятия достаточно скуден, присутствует достаточно высокая степень неопределенности на рынке (стагнирующие кризисные явления), оценить качество произведенных работниками услуг можно в течении месяца. В этой ситуации, при прочих равных условиях наиболее рациональным будет распределение переменной части оплаты труда в виде:
- А) ежемесячных премий за достигнутые результаты;
 - Б) годового бонуса по результатам работы предприятия (подразделения) или сотрудника;
 - В) квартального бонуса за достигнутые результаты;
 - Г) перевод работников на повременную систему оплаты, что позволит значительно увеличить уровень оплаты труда.
6. Вам поручено выбрать систему оплаты труда для водителей спецтранса, осуществляющих уборку проезжей части и тротуаров, с целью повышения качества уборки улиц. Какой из предложенных вариантов оплаты можно считать наиболее правильным (законодательные ограничения не учитывать, наблюдать процесс работы невозможно, оплата труда в альтернативных местах работы фиксирована на уровне 20000 руб):
- А) Тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб/мес;
 - Б) Тарифная ставка – 10000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб/мес;

- В) Тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб/мес;
- Г) Тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб/мес;
- Д) Ввести сдельную оплату труда

7. Вам необходимо простимулировать активность бригады по строительству коттеджей со средним стажем работы на вашем предприятии 4 года. Работа членов бригады взаимозависима. До этого все и бесперебойно получали оклад – 25000 руб/мес. Директором выделен премиальный фонд в размере 3 тыс. руб./мес. на каждого работника. Какой механизм стимулирования целесообразно выбрать из предложенных вариантов при прочих равных условиях:

- А) выплачивать ежемесячные премии по 3000 руб, каждому члену бригады при достижении плановых темпов строительства;
- Б) платить ежемесячно по 10 тыс. руб каждому члену бригады и премию 18000 руб./мес. если выполнены плановые показатели;
- В) платить ежемесячно по 10 тыс. руб каждому члену бригады и бонус 108000 руб. на человека за каждые полгода. если выполнены плановые показатели;
- Г) продолжать выплачивать оклад по 25000 руб/мес и раз в полгода выплачивать каждому члену бригады, выполняющей плановые показатели бонус в размере 18000 руб на человека

8. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Смешанная (повременно-сдельная)	—	Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок
Б)	Простая повременная	—	До выполнения плана платится 40 руб/изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В)	Аккордная	—	Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г)	Сдельно-прогрессивная	—	Ежемесячная заработная плата

9. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Косвенно-сдельная	—	Почасовая ставка
Б)	Прямая сдельная	—	Выплачивается 10% от объема продаж
В)	Повременно-премиальная	—	Сотрудник получает 0,1% от стоимости продукции, выпущенной работниками, ремонтом оборудования которых он занимается
Г)	Простая повременная	—	Выплачивается оклад, плюс бонус при перевыполнении плана в течении квартала

10. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Повременная с нормированным заданием	—	Выплачивается базовый оклад и 0,3% от прибыли подразделения за отчетный период
Б)	Аккордная	—	Переводчику выплачивают 150 руб/час за работу в пределах 120 ч/мес, и 200 руб за каждый дополнительно отработанный час сверх норматива
В)	Смешанная (повременно-сдельная)	—	Рассчитывается общий объем заработной платы бригады за выращивание свеклы на поле, в течении периода вегетации работникам платятся авансы, остаток суммы, выплачивается после уборки урожая
Г)	Сдельно-прогрессивная	—	Тарифная ставка за выполнение планового объема задач в единицу

			времени
--	--	--	---------

11. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Простая повременная	—	Продавец в магазине получает 1000 руб/рабочий день
Б)	Повременно-премиальная	—	Системный администратор получает 0,2% месячной выручки офиса, который он обслуживает
В)	Косвенно-сдельная	—	Водитель получает оклад и 0,2 руб/тонн*км
Г)	Смешанная (повременно-сдельная)	—	Работнику начисляется базовый оклад и премия при перевыполнении плана

12. Найдите соответствия между видами переменной части оплаты труда и их описанием:

А)	Повременная	—	По итогам работы предприятия за полугодие, работникам выплатили вознаграждение по 40% от базового оклада
Б)	Сдельная	—	За успешное выполнение проекта, по его окончании работнику выплачено вознаграждение в размере 10000 руб.
В)	Премия	—	Кассир в сетевом магазине получает 1200 руб за полностью отработанную рабочую смену
Г)	Бонус	—	За каждые 100 кв.м. положенного асфальта бригада получает 12000

			руб.
--	--	--	------

13. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка	—	За выдающиеся заслуги перед предприятие и в связи с 60-ти летием работнику выплачено вознаграждение в размере 100 тыс. руб.
Б)	Процент	—	За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.
В)	Премия	—	За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г)	Бонус	—	Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

14. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка	—	Старший менеджер получает десятую часть от объема продаж отдела в месяц
Б)	Процент	—	Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет
В)	Доплата	—	Выплаты по окончании месяца за работу в ночное время

Г)	Бонус	—	За квартал фирма получила рост прибыли на 25%, в результате ведущим специалистам выплатили вознаграждение в размере 60% от оклада.
----	-------	---	--

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

ИОПК-1.1 Применяет знания микроэкономической теории на промежуточном уровне.

Знать:

1. Производительный труд с позиции А. Смита, это:
 1. труд в процессе которого производятся конечные блага;
 2. труд, направленный на производство материальных благ;
 3. труд в сельском хозяйстве (труд на земле);
 4. труд, затраты которого соответствуют общественно полезным затратам труда;
 5. труд, создающий прибавочный продукт.

2. Производительный труд с позиции К. Маркса, это:
 1. труд, в процессе которого производятся конечные блага;
 2. труд, направленный на производство материальных благ;
 3. труд в сельском хозяйстве (труд на земле);
 4. труд, создающий добавленную стоимость;
 5. труд, создающий прибавочный продукт.

3. Характерными чертами труда, **проявляющимися в любом его виде**, можно назвать (отметьте не менее двух правильных ответов):
 1. созидательность;
 2. неосознанность;
 3. общественная полезность;
 4. легитимность;
 5. целенаправленность.

4. Предмет труда – это:

1. те условия, в рамках которых осуществляется процесс труда;
2. конечный результат, на который нацелен труд человека;
3. орудия, используемые в процессе труда;
4. то, что преобразуется в процессе труда;

5. Способ воздействия на предмет труда называют:

1. организацией труда;
2. предметом труда;
3. технологией;
4. орудием труда.

6. Субъект труда – это:

1. рядовой работник;
2. руководитель трудового коллектива;
3. человек, участвующий в процессе труда, но не обладающий объективной информацией о производственном процессе;
4. трудящийся человек.

7. В целом, единичное разделение труда – это разделение труда:

1. между крупными сферами и отраслями экономики (мат. производство, торговля, сельское хозяйство);
2. в рамках организации, хозяйствующего субъекта;
3. между подотраслями и отдельными производствами (металлургия, текстильная, обувная промышленность);
4. производимое отдельным работником, в рамках его должностных обязанностей.

Ответ: 2

8. В целом, частное разделение труда – это разделение труда:

1. между крупными сферами и отраслями экономики (мат. производство, торговля, сельское хозяйство);
2. в рамках организации, хозяйствующего субъекта;
3. между подотраслями и отдельными производствами (металлургия, текстильная, обувная промышленность);
4. производимое отдельным работником, в рамках его должностных обязанностей.

Ответ: 3

9. Простая кооперация труда – это кооперация:

1. в рамках отдельного предприятия;
2. в рамках единого технологического процесса производства и реализации какого-либо товара (снабжение, производство, сбыт);
3. в рамках труда одного вида;
4. в рамках отдельного подразделения.

Ответ: 3

10. Простая кооперация труда – это кооперация, характерной чертой которой в отличие от сложной кооперации, является:

1. способность каждого работника, участвующего в кооперации, заменять друг друга в процессе труда;
2. очерченность границ кооперации рамками организации;
3. разделение стадий производства и реализации продукции;
4. объединение работников в рамках не более чем двух технологических цепочек.

Ответ: 1

11. В отличие от понятия «трудовые ресурсы», понятие «трудовой потенциал» отражает:

1. потенциальные возможности человека, а не фактические;
2. включает в себя не только представителей физического труда, но и умственного;
3. совокупность количественных и качественных характеристик субъектов труда;
4. денежный эквивалент трудовых ресурсов.

12. В отличие от понятия «трудовой потенциал», понятие «человеческий капитал» отражает:

1. фактические возможности человека труда, а не потенциальные;
2. включает в себя не только представителей физического труда, но и умственного;
3. денежный эквивалент трудовых ресурсов;
4. раскрывает инвестиционный характер вложений в работника.

13. Логическая функция труда состоит в:

1. выполнении обязанностей, связанных с научной деятельностью (изобретение новых материалов, товаров, технологий);
2. процессе умственной работы, что и отличает данную функцию от исполнительской;
3. разработке системы операций для достижения результата труда;
4. продумывании процессов организации труда и управления процессами производства.

14. Активная составляющая субъекта труда, возможность проявления им множественных реакций на внешние воздействия, является чертой присущей следующим понятиям, характеризующим человека труда (отметьте не менее двух правильных ответов):

1. человеческие ресурсы;
2. трудовые ресурсы;

3. трудовой потенциал;
4. экономически активное население;
5. человеческий капитал.

15. К занятому населению нельзя отнести:

1. лиц, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы;
2. матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;
3. лиц, производящих на дому продукцию для собственных нужд;
4. лиц, которые работали в качестве помогающих на семейном предприятии.

16. К занятому населению относится лицо:

1. проходящее обучение в военной академии;
2. работающее в собственном домашнем хозяйстве, для производства товаров и услуг, продаваемых другим домохозяйствам;
3. которое занимается попрошайничеством и таким путем зарабатывает себе на жизнь;
4. владеющее предприятием, даже если оно не принимает участия в его деятельности.

17. Безработный – это человек, который:

1. не имеет работы;
2. трудится только в рамках своего домашнего хозяйства;
3. не имеет работы, но может работать и хочет работать;
4. не имеет работы, хотя имеет возможность и желание работать;
5. не имеет работы, хотя имеет возможность и желание работать, готов приступить к работе, нашел потенциальное рабочее место и ожидает заключения трудового договора.

18. Безработный – это человек, который:

1. не имеет работы;
2. трудится только в рамках своего домашнего хозяйства;
3. не имеет работы, может работать, хочет работать, ищет и готов приступить к работе;
4. не имеет работы, хотя имеет возможность и желание работать;
5. не имеет работы, может работать, но не ищет работу, так как не хочет работать в настоящий момент времени.

Уметь:

1. К занятому населению **не** относятся (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

1. работающие не по найму;

2. не имеющие постоянной работы (проработавшие за последнюю неделю менее 5 часов);
3. лица, находящиеся отпуске за свой счет;
4. волонтеры;
5. трудящийся в личном подсобном хозяйстве, производящий продукцию для своей семьи.

2. К занятому населению **не** относятся (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

1. человек, работающий для получения прибыли, а не зарплаты;
2. человек, занимающийся попрошайничеством;
3. лицо, находящееся на обучении на курсах повышения квалификации с отрывом от производства;
4. владелец предприятия, не принимающий участия в экономической деятельности, но получающий доход в виде прибыли.
5. человек, выполняющий работу по ведению домашнего хозяйства в рамках своей семьи.

3. Найдите наиболее точный ответ. Неформальная занятость – это:

1. форма занятости населения, которая предполагает отсутствие официального оформления работника;
2. вид занятости, критерием отнесения к которой является отсутствие уплаты работником налогов и отчислений в социальные фонды;
3. самозанятость населения;
4. занятость в рамках хозяйствующих субъектов, не зарегистрированных в качестве юридического лица.

4. К неформальной занятости однозначно **не** относится следующая форма трудоустройства:

1. работа в качестве помощника адвоката по официальному трудовому договору;
2. труд официально трудоустроенного менеджера в акционерной компании, которая замешана в отмывании денег и коррупционных скандалах;
3. работа фермера на своих полях;
4. труд гувернантки, нанятой домохозяйством для ухода и воспитания малолетних детей в то время, когда их родители работают или проходят обучение.

5. Какое утверждение относительно характеристики трудовых ресурсов является неверным (В.А. Вайсбурд)?

1. к трудовым ресурсам нельзя относить лиц моложе 18 лет;
2. не все население в трудоспособном возрасте является трудовыми ресурсами;
3. любой работающий пенсионер относится к трудовым ресурсам;

4. неработающая мать, ухаживающая за ребенком в возрасте 7 лет может быть отнесена к трудовым ресурсам.

6. Какое утверждение относительно характеристики экономически активного населения является неверным (количество коллективных домохозяйств и домохозяйств бездомных принимается равным нулю)?

1. возраст учета экономически активного населения ограничен периодом от 15 до 72 лет (до 2017);
2. экономически активное население это сумма работающих и безработных граждан в соответствующем возрасте;
3. количественно численность трудовых ресурсов и экономически активного населения совпадает;
4. часть экономически активного населения относится к незанятому населению, но не все незанятое население относится к экономически активному.

7. Какое утверждение относительно характеристики трудоспособного возраста является неверным (В.А. Вайсбурд)?

1. трудоспособный возраст – возраст от 16 лет до пенсионного;
2. все лица в трудоспособном возрасте относятся к экономически активному населению;
3. неработающий человек в трудоспособном возрасте может относиться к трудовым ресурсам общества;
4. к трудовым ресурсам общества может быть пречислен человек, находящийся за рамками трудоспособного возраста.

8. Коэффициент трудоспособности населения равен 60%, это означает, что:

1. 60% населения страны находятся в трудоспособном возрасте;
2. 40% населения страны относятся к экономически неактивному населению;
3. шесть из десяти жителей страны входят в состав трудовых ресурсов;
4. четыре из десяти лиц в трудоспособном возрасте являются неработающими.

9. Коэффициент нагрузки на одного трудоспособного равен 0,7, это означает, что:

1. 70% населения страны находятся в трудоспособном возрасте;
2. на каждого человека, находящегося в трудоспособном возрасте приходится 0,7 человека за его пределами;
3. 30% населения страны в трудоспособном возрасте не работает;
4. на одну единицу трудовых ресурсов в стране приходится 0,7 единиц нетрудоспособного населения.

10. Коэффициент экономической активности населения равен 0,7, это означает, что:

1. 70% населения страны находятся в трудоспособном возрасте;
2. 7 из десяти человек в стране являются либо занятыми, либо безработными;
3. 7 из 10-ти человек в трудоспособном возрасте являются экономически активными;
4. из каждых десяти жителей страны работают семеро.

11. Коэффициент использования трудовых ресурсов равен 0,55, это означает, что:

1. 45% населения страны являются безработными;
2. 45% экономически активного населения страны являются безработными;
3. 55% населения страны являются трудоустроенными;
4. 55% трудовых ресурсов страны являются занятыми.

12. В 2000-х гг. в России население страны составляло около 142 млн. человек. Экономически активное население страны в этот период не выходило из диапазона:

1. 60-70 млн. чел.;
2. 70-80 млн. чел.;
3. 90-100 млн. чел.;
4. 100-110 млн. чел.

13. В 2000-х гг. в России количество работающих не по найму не выходило из диапазона:

1. 0-2 млн. чел.;
2. 2-4 млн. чел.;
3. 4-6 млн. чел.;
4. 6-8 млн. чел.

14. В 2000-х гг. в России население страны составляло около 142 млн. человек. Экономически неактивное население страны в этот период не выходило из диапазона:

1. 15-25 млн. чел.;
2. 25-35 млн. чел.;
3. 35-45 млн. чел.;
4. 45-55 млн. чел.;
5. 55-65 млн. чел.

15. В 2000-х гг. в России неформальная занятость колебалась в диапазоне (в процентах от занятого населения):

1. 10-20%;
2. 20-30%;
3. 30-40%;

4. 40-50%.

16. В 2000-х гг. в России уровень официальной безработицы (по методологии МОТ) колебался в диапазоне около:

1. 1-5%;
2. 5-10%;
3. 10-15%;
4. 15-20%.

17. «Длительность производственного цикла создания блага одним работником больше времени, в течении которого необходимо предоставить благо потребителю» Данный пример отражает _____ границы разделения труда

1. Технологические
2. Экономические
3. Социальные
4. Психо-физиологические

18. «Технология производства блага отличается значительными требованиями к разнообразным компетенциям среднестатистического работника» Данный пример лучше всего отражает приближение к _____ границе разделения труда

1. Технологической
2. Экономической
3. Социальной
4. Психо-физиологической

19. Темп роста издержек кооперации превышает темп снижения издержек производства в удельном выражении при разделении труда Данный пример лучше всего отражает _____ границы разделения труда

1. верхние социальные
2. нижние социальные
3. верхние экономические
4. нижние экономические

20. «Работник физически не может справиться с нагрузкой, которую необходимо выполнять в рамках технологического процесса». Данный пример лучше всего отражает _____ границы разделения труда

1. Технологические
2. Экономические
3. Социальные

4. Психо-физиологические

Владеть:

1. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
1.	Все население страны	35,4	5.	Безработные	0,8
2.	Лица моложе 16 лет	5,6	6.	Незанятое население	3,5
3.	Лица моложе 15 лет	5,2	7.	Пенсионеры (муж. > 60 и женщины > 55 лет)	7,2
4.	Лица старше 72 лет	5,3	8.	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	0,9

Исходя из имеющихся данных, численность экономически активного населения будет составлять (млн. чел, округлять до десятых)

1. 24,9;
2. 21,4;
3. 22,2;
4. 23,0.

2. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
1.	Все население страны	35,4	5.	Безработные	0,8
2.	Лица моложе 16 лет	5,6	6.	Незанятое население	3,5

3.	Лица моложе 15 лет	5,2	7.	Пенсионеры (муж. >60 и женщины >55 лет)	7,2
4.	Лица старше 72 лет	5,3	8.	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	0,9

Исходя только из имеющихся данных, численность трудовых ресурсов будет составлять (млн. чел, округлять до десятых)

1. 21,7;
2. 22,6;
3. 19,1;
4. 23,0.

3. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн . чел.	№	Показатель	Мл н. чел.
	Все население страны	35,4	5.	Безработные	0,8
	Лица моложе 16 лет	5,6	6.	Незанятое население	3,5
	Лица моложе 15 лет	5,2	7.	Пенсионеры (муж. > 60 и женщины > 55 лет)	7,2
	Лица старше 72 лет	5,3	8.	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	0,9

Исходя из имеющихся данных, численность экономически неактивного населения будет составлять (млн. чел, округлять до десятых)

1. 3,5;
2. 2,7;
3. 14,0;
4. 10,5.

4. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн . чел.	№	Показатель	Мл н. чел.
	Все население страны	35,4	5.	Безработные	0,8
	Лица моложе 16 лет	5,6	6.	Незанятое население	3,5
	Лица моложе 15 лет	5,2	7.	Пенсионеры (муж. >60 и женщины >55 лет)	7,2
	Лица старше 72 лет	5,3	8.	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	0,9

Исходя только из имеющихся данных, уровень безработицы (в %) будет составлять (округлять до десятых)

1. 2,3%;
2. 3,2%;
3. 9,9%;
4. 3,6%.

5. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн . чел.	№	Показатель	Мл н. чел.
	Все население страны	43,6	5.	Безработные	5,3
	Лица моложе 16 лет	8,9	6.	Незанятое население	9,4
	Лица моложе 15 лет	8,2	7.	Пенсионеры (муж. > 60 и женщины > 55 лет)	6,7
	Лица старше 72 лет	4,6	8.	Пенсионеры	1,2

лет			льготники и неработающие инвалиды	
-----	--	--	---	--

Исходя из имеющихся данных, численность экономически активного населения будет составлять (млн. чел, округлять до десятых)

1. 37,1;
2. 21,4;
3. 30,8;
4. 26,7.

6. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Мл н. чел.
	Все население страны	43,6	5.	Безработные	5,3
	Работающие пенсионеры	1,4	6.	Незанятое население	9,4
	Пенсионеры (муж. > 60 и женщины > 55 лет)	6,7	7.	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	1,2
	Лица старше 72 лет	4,6	8.	Лица моложе 16 лет	8,9
	Лица моложе 15 лет	8,2	9.		

Исходя из имеющихся данных, численность трудовых ресурсов будет составлять (млн. чел, округлять до десятых)

1. 26,8;
2. 28,2;
3. 18,8;
4. 30,1.

7. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Мл н. чел.	№	Показатель	Мл н. чел.

	Все население страны	43,6	5.	Безработные	5,3
	Лица моложе 16 лет	8,9	6.	Лица моложе 15 лет	8,2
	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	1,2	7.	Пенсионеры (муж. > 60 и женщины > 55 лет)	6,7
	Лица старше 72 лет	4,6	8.	Незанятое население	9,4

Исходя из имеющихся данных, численность экономически неактивного населения будет составлять (млн. чел, округлять до десятых)

1. 4,1;
2. 13,0;
3. 22,9;
4. 14,7.

8. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	43,6	5.	Безработные	5,3
	Лица моложе 16 лет	8,9	6.	Незанятое население	9,4
	Лица моложе 15 лет	8,2	7.	Пенсионеры (муж. > 60 и женщины > 55 лет)	6,7
	Лица старше 72 лет	4,6	8.	Пенсионеры льготники и неработающие инвалиды	1,2

Исходя из имеющихся данных, уровень безработицы в стране (в %) будет составлять (округлять до десятых)

1. 12,2%;
2. 19,9%;

3. 18,8%;
4. 17,2%.

9. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	23,4	4.	Безработные	1,2
	Занятое население	13,5	5.	Население в трудоспособном возрасте	16,7
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	0,6	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	0,8

Исходя из имеющихся данных, определите уровень экономической активности населения страны (вычисления округлять до десятых долей %).

Он равен (в %):

1. 79,9%;
2. 57,7%;
3. 72,2%;
4. 62,8%.

10. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	23,4	4.	Безработные	1,2
	Занятое население	13,5	5.	Население в трудоспособном возрасте	16,7
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	0,6	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	0,8

Исходя из имеющихся данных, определите уровень экономической активности трудоспособного населения страны (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 87,0%;
2. 71,4%;
3. 88,0%;
4. 62,8%.

11. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	23,4	4.	Безработные	1,2
	Занятое население	13,5	5.	Население в трудоспособном возрасте	16,7
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	0,6	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	0,8

Исходя из имеющихся данных, определите коэффициент трудоспособности населения (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 71,4%;
2. 72,2%;
3. 66,2%;
4. 62,8%.

12. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	23,4	4.	Безработные	1,2
	Занятое население	13,5	5.	Население в трудоспособном возрасте	16,7

	Неработающие пенсионеры и льготники инвалиды	0,6	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	0,8
--	--	-----	----	---	-----

Исходя из имеющихся данных, определите коэффициент использования трудовых ресурсов (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 57,7%;
2. 72,2%;
3. 79,9%;
4. 62,8%.

13. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	23,4	4.	Безработные	1,2
	Занятое население	13,5	5.	Население в трудоспособном возрасте	16,7
	Неработающие пенсионеры и льготники инвалиды	0,6	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	0,8

Исходя из имеющихся данных, определите коэффициент нагрузки на одного трудоспособного (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 57,7%;
2. 38,5%;
3. 79,9%;
4. 40,1%.

14. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население	47,0	4.	Безработные	1,9

	страны				
	Занятое население	22,6	5.	Население в трудоспособном возрасте	31,3
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	1,1	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	2,6

Исходя из имеющихся данных, определите уровень экономической активности населения страны (вычисления округлять до десятых долей %).

Он равен (в %):

1. 79,9%;
2. 52,1%;
3. 48,1%;
4. 53,6%.

15. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	47,0	4.	Безработные	1,9
	Занятое население	22,6	5.	Население в трудоспособном возрасте	31,3
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	1,1	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	2,6

Исходя из имеющихся данных, определите коэффициент использования трудовых ресурсов (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 48,1%;
2. 66,6%;
3. 69,8%;
4. 68,9%.

16. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	47,0	4.	Безработные	1,9
	Занятое население	22,6	5.	Население в трудоспособном возрасте	31,3
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	1,1	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	2,6

Исходя из имеющихся данных, определите коэффициент нагрузки на одного трудоспособного (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 43,3%;
2. 48,1%;
3. 33,4%;
4. 68,9%.

17. Имеются следующие характеристики населения страны, рассчитанные по методологии Росстата:

№	Показатель	Млн чел.	№	Показатель	Млн чел.
	Все население страны	47,0	4.	Безработные	1,9
	Занятое население	22,6	5.	Население в трудоспособном возрасте	31,3
	Неработающие пенсионеры и льготники и инвалиды	1,1	6.	Работающие пенсионеры и подростки (младше 16 лет)	2,6

Исходя из имеющихся данных, определите коэффициент трудоспособности населения (вычисления округлять до десятых долей %). Он равен (в %):

1. 66,6%;
2. 69,8%;
3. 48,1%;

4. 68,9%.

4.2. Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к зачету

«Зачет не предусмотрен учебным планом»

4.2.2. Вопросы к экзамену

Вопросы для оценки компетенции

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи

Знать:

1. Подходы к определению понятия труд и их практическое применение
2. Что подразумевается под общественной полезностью труда? Насколько обща данная характеристика труда?
3. Производительный труд: подходы к определению понятия.
4. Человеческий капитал и трудовой потенциал: общее и различия
5. Экономически активное население: понятие, составные элементы и его место в системе показателей, характеризующих отношение к труду населения.
6. Человеческий капитал и человеческие ресурсы: общие и отличительные особенности категорий
7. Отличительные особенности труда, как ресурса
8. Источники информации о нормировании и нормах труда
9. Методология и ограничения определения норм выработки при использовании единых и отраслевых норм труда
10. Нормирование труда; цели и принципы
11. Нормообразующие факторы и их влияние на нормы труда
12. Профессиональный стандарт и его значения при нормировании труда
13. Дифференцированные и укрупненные нормы труда
14. Модели аналитического метода нормирования труда

Уметь:

1. Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы).
2. Система организации труда (Контроль и оценка работы).

3. Система организации труда (Управление рабочим временем и отдыхом).
4. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
5. Система управления карьерой.
6. Система наделения полномочиями и ответственностью.
7. Методы нормирования труда
8. Хронометраж рабочего времени
9. Методология фотографии рабочего места
10. Фотохронометраж рабочего времени: условия и методика применения
11. Методы нормирования основанные на наблюдении за рабочим процессом
12. Определение фонда рабочего времени и потребности в работниках

Владеть:

1. Методика определения времени на отдых и личные надобности
2. Методология определения подготовительно-заключительного времени
3. Методология определения оперативного времени
4. Методы определения основного времени
5. Методы определения вспомогательного времени
6. Методы определения времени на технологическое и организационное обслуживание

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

ИОПК-1.1 Применяет знания микроэкономической теории на промежуточном уровне.

Знать:

1. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
2. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
3. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
4. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.

5. Методология выбора базовой системы оплаты труда для отдельных категорий работников
6. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
7. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Уметь:

1. Различия между моделями экономического, психологического и социологического человека.
2. Недостатки классических и современных подходов к исследованиям экономического поведения
3. Классификация транзакционных издержек по видам.
4. Классификация транзакционных издержек по времени возникновения и ее значение.
5. Проблема принципал-агента (информационной асимметрии) и ее значение для экономики.
6. Последствия информационной асимметрии
7. Методология формирования социального пакета
8. Цели, методология и факторы грейдирования заработных плат
9. Методология тарификации оплаты труда
10. Методология применения бестарифных систем оплаты труда
11. Методология определения размеров и дифференциации ежемесячных дополнительных выплат исходя из целей стимулирования
12. Методология определения уровня и дифференциации доплат: правовые ограничения и экономическая целесообразность
13. Цели и методология назначения бонусных выплат
14. Методики формирования премиальных выплат
15. Методология назначения комиссионных вознаграждений в рамках системы оплаты труда
16. Методики распределения прибыли как элемент системы материального стимулирования
17. Цели и методология формирования сдельных систем оплаты труда
- 18.

Владеть:

1. Методы определения норм выработки и условия их применения
2. Определение сменных норм выработки при проведении посевных и уборочных работ

3. Определения норм выработки при проведении пахотных работ
4. Определение норм выработки при проведении транспортных работ
5. Определение норм обслуживания
6. Определение норм управляемости
7. Методология оценки систем материального стимулирования
8. Методология решения прикладных задач управления персоналом модификацией систем материального стимулирования
9. Выбор способов решения проблем удержания кадров за счет систем материального стимулирования
10. Формирование систем материального стимулирования в целях решения проблем цикличности рыночной конъюнктуры
11. Методы определения, формирования и оценки достаточности фонда оплаты труда и его распределения

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении коллоквиума:

- **Отметка «отлично»** - обучающийся четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры.
- **Отметка «хорошо»** - обучающийся допускает отдельные погрешности в ответе.
- **Отметка «удовлетворительно»** - обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного и нормативного материала.
- **Отметка «неудовлетворительно»** - обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи.

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении тестирования:

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:

- **Отметка «отлично»** – 25-22 правильных ответов.
- **Отметка «хорошо»** – 21-18 правильных ответов.
- **Отметка «удовлетворительно»** – 17-13 правильных ответов.
- **Отметка «неудовлетворительно»** – менее 13 правильных ответов.

Критерии оценивания знаний обучающихся при проверке контрольных работ:

- **Отметка «отлично»** - обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, основные требования к реферату выполнены.
- **Отметка «хорошо»** - допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении, имеются существенные отступления от требований к реферированию.

- **Отметка «удовлетворительно»** - тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы, тема реферата не раскрыта.

- **Отметка «неудовлетворительно»** - обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Критерии знаний при проведении зачета:

- **Оценка «зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»).

- **Оценка «не зачтено»** должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

- **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

- **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

- **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

- **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Критерии знаний при проведении экзамена:

• **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Критерии оценивания знаний обучающихся при проверке курсовых работ:

• **Отметка «отлично»** - обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, основные требования к курсовой работе выполнены

• **Отметка «хорошо»** - допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём курсовой работы; имеются упущения в оформлении, имеются существенные отступления от требований к курсовой работе.

• **Отметка «удовлетворительно»** - тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании курсовой работы; отсутствуют полноценные выводы, тема курсовой работы не раскрыта

• **Отметка «неудовлетворительно»** - обнаруживаются существенное непонимание проблемы в курсовой работы, тема не раскрыта полностью, не выдержан объём; не соблюдены требования к внешнему оформлению.

6. ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:	– в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:	– в печатной форме, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме, аппарата: – в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивает выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются преподавателем);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.