

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Чувашский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ)

Кафедра экономики, менеджмент и агроконсалтинга

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
научной работе

 Л.М. Корнилова
31 августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.01 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Укрупненная группа направлений подготовки
38.00.00 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Форма обучения – очная, заочная

Чебоксары, 2020

При разработке рабочей программы дисциплины в основу положены:

- 1) ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденный МОН РФ 12.01.2016 г. № 7.
- 2) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО ЧГСХА протокол № 16 от 28.04.2016 г.
- 3) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО ЧГСХА протокол № 10 от 19.04.2017 г.
- 4) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА, протокол № 11 от 18.06.2018 г.
- 5) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА, протокол № 11 от 20.05.2019 г.
- 6) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА, протокол № 12 от 20.04.2020 г.
- 7) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ, протокол № 18 от 28.08.2020 г.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на основании приказа от 14.07.2020 г. № 98-о и решения Ученого совета ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ (протокол № 18 от 28 августа 2020 г.) в связи с изменением наименования с федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашская государственная сельскохозяйственная академия» (ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА) на федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чувашский государственный аграрный университет» (ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ).

В рабочую программу дисциплины внесены соответствующие изменения: в преамбуле и по тексту слова «Чувашская государственная сельскохозяйственная академия» заменены словами «Чувашский государственный аграрный университет», слова «Чувашская ГСХА» заменены словами «Чувашский ГАУ», слово «Академия» заменен словом «Университет» в соответствующем падеже.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании выпускающей кафедры экономики, менеджмента и агроконсалтинга, протокол №1 от 31 августа 2020 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1. Методические указания по освоению дисциплины для студентов очной формы обучения.....	4
1.2. Методические указания по освоению дисциплины для студентов заочной формы обучения.....	6
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО.....	7
2.1. Примерная формулировка «входных» требований	8
2.2. Содержательно-логические связи дисциплины (модуля)	9
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	10
3.1 Перечень компетенций, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате	10
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
4.1 Структура дисциплины.....	12
4.2 Матрица формируемых дисциплиной компетенций.....	14
4.3 Содержание разделов дисциплины (модуля).....	15
4.4. Лабораторный практикум.....	16
4.5. Практические занятия (семинары).....	16
4.6. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля.....	18
5. ИНФОРМАЦИОННЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	19
5.1. Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях	20
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	21
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины	21
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	24
6.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	26
6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	28
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	30
7.1 Основная литература.....	30
7.2 Дополнительная литература.....	30
7.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы.....	31
8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	32
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	32
ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ.....	33
Приложение 1	34
Приложение 2	60
Приложение 3	70
Приложение 4	85

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» – овладение будущими менеджерами теорией, научными знаниями и практическими навыками по организации труда, его нормированию и стимулированию, по использованию социальных и психофизиологических факторов трудовой деятельности.

Задачи дисциплины сводятся к изучению научно - теоретических положений, приобретению необходимых знаний и практических навыков в проведении анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснованию мероприятий по ее совершенствованию.

1.1. Методические указания по освоению дисциплины для студентов очной формы обучения

Методика изучения курса предусматривает наряду с лекциями и практическими занятиями, организацию самостоятельной работы студентов, проведение консультаций, руководство докладами студентов для выступления на научно-практических конференциях, осуществление текущего, промежуточного и итогового форм контроля.

Система знаний по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» формируется в ходе аудиторных и внеаудиторных (самостоятельных) занятий. Используя лекционный материал, учебники и учебные пособия, дополнительную литературу, проявляя творческий подход, студент готовится к практическим занятиям, рассматривая их как пополнение, углубление, систематизацию своих теоретических знаний.

Для освоения дисциплины студентами необходимо:

1. Посещать лекции, на которых в сжатом и системном виде излагаются основы дисциплины: даются определения понятий, законов, которые должны знать студенты; раскрываются закономерности поведения экономических субъектов. Студенту важно понять, что лекция есть своеобразная творческая форма самостоятельной работы. Надо пытаться стать активным соучастником лекции: думать, сравнивать известное с вновь получаемыми знаниями, войти в логику изложения материала лектором, следить за ходом его мыслей, за его аргументацией, находить в ней кажущиеся вам слабости. Во время лекции можно задать лектору вопрос, желательно в письменной форме, чтобы не мешать и не нарушать логики проведения лекции. Слушая лекцию, следует зафиксировать основные идеи, положения, обобщения, выводы. Работа над записью лекции завершается дома. На свежую голову (пока еще лекция в памяти) надо уточнить то, что записано, обогатить запись тем, что не удалось зафиксировать в ходе лекции, записать в виде вопросов то, что надо прояснить, до конца понять. Важно соотнести материал лекции с темой учебной программы и установить, какие ее вопросы нашли освещение в прослушанной лекции. Тогда полезно обращаться и к учебнику. Лекция и учебник не заменяют, а дополняют друг друга.

2. Посещать практические занятия, к которым следует готовиться и активно на них работать. Задание к практическому занятию выдает преподаватель. Задание включает в себя основные вопросы, задачи, тесты и рефераты для самостоятельной работы, литературу. Практические занятия начинаются с вступительного слова преподавателя, в котором называются цель, задачи и вопросы занятия. В процессе проведения занятий преподаватель задает основные и дополнительные вопросы, организует их обсуждение. На практических занятиях решаются конкретные задачи по анализу на основе отчетности, разбираются тестовые задания и задания, выданные для самостоятельной работы, заслушиваются реферативные выступления. Студенты, пропустившие занятие, или не подготовившиеся к нему, приглашаются на консультацию к преподавателю. Практическое занятие заканчивается подведением итогов: выводами по теме и выставлением оценок.

3. Систематически заниматься самостоятельной работой, которая включает в себя изучение нормативных документов, материалов учебников и статей из экономической литературы, решение задач, написание докладов, рефератов, эссе. Задания для самостоятельной работы выдаются преподавателем.

4. Под руководством преподавателя заниматься научно-исследовательской работой, что предполагает выступления с докладами на научно-практических конференциях и публикацию тезисов и статей по их результатам.

5. При возникающих затруднениях при освоении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда», для неуспевающих студентов и студентов, не посещающих занятия, проводятся еженедельные консультации, на которые приглашаются неуспевающие студенты, а также студенты, испытывающие потребность в помощи преподавателя при изучении дисциплины.

При изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» следует усвоить:

- ключевые понятия организации, нормирования и оплаты труда, виды труда;
- формы разделения труда;
- формы и системы оплаты труда;
- содержание основных законодательных и нормативных актов, прямо или косвенно касающихся деятельности хозяйствующих субъектов.

Рекомендации по подготовке к лекциям. При подготовке к очередному лекционному занятию необходимо:

1. Максимально подробно разработать материал, излагавшийся на предыдущем лекционном занятии, при этом выделить наиболее важную часть изложенного материала (основные определения и формулы).

2. Постараться запомнить основные формулы.

3. Постараться максимально четко сформулировать (подготовить) вопросы, возникшие при разборе материала предыдущей лекции.

4. Сравнить лекционный материал с аналогичным материалом, изложенным в литературе, попытаться самостоятельно найти ответ на возникшие при подготовке вопросы.

Желательно:

1. Изучая литературу, ознакомиться с материалом, изложение которого планируется на предстоящей лекции.

2. Определить наиболее трудную для вашего понимания часть материала и попытаться сформулировать основные вопросы по этой части.

Изучение наиболее важных тем или разделов учебной дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов. Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям. При подготовке к практическим занятиям необходимо:

1. Выучить основные формулы и определения, содержащиеся в лекционном материале.

2. Уточнить область применимости основных формул и определений.

3. Приложить максимум усилий для самостоятельного выполнения домашнего задания.

4. Максимально четко сформулировать проблемы (вопросы), возникшие при выполнении домашнего задания.

Желательно:

1. Придумать интересные на наш взгляд примеры и задачи (ситуации) для рассмотрения их на предстоящем лабораторном занятии.

2. Попытаться выполнить домашнее задание, используя методы, отличные от тех, которые изложены преподавателем на лекциях (лабораторных занятиях). Сравнить полученные результаты.

Требования, предъявляемые к выполнению контрольных заданий. При выполнении контрольных заданий следует:

1. Получить четкий ответ на все вопросы, содержащиеся в контрольном задании.
2. Максимально четко изложить способ выполнения контрольного задания.
3. Оформить задание в соответствии с предъявленными требованиями.
4. По возможности, осуществить проверку полученных результатов.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты могут готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования и зачета. Тестирование организуется в компьютерных классах. Все вопросы тестирования обсуждаются на лекционных и лабораторных занятиях. Подготовка к зачету предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий.

1.2. Методические указания по освоению дисциплины для студентов заочной формы обучения

Спецификой заочной формы обучения является преобладающее количество часов самостоятельной работы по сравнению с аудиторными занятиями, поэтому методика изучения курса предусматривает наряду с лекциями и практическими занятиями, организацию самостоятельной работы студентов, проведение консультаций, руководство докладами студентов для выступления на научно-практических конференциях, осуществление текущего, промежуточного и итогового форм контроля.

Учебный процесс для студентов заочной формы обучения строится иначе, чем для студентов-очников. В связи с уменьшением количества аудиторных занятий (в соответствии с рабочими учебными планами) доля самостоятельной работы значительно увеличивается. Преподаватель в процессе аудиторных занятий освещает основные ключевые темы дисциплины и обращает внимание студентов на то, что они должны вспомнить из ранее полученных знаний.

Студенты, изучающие дисциплину «Организация, нормирование и оплата труда», должны обладать навыками работы с учебной литературой и другими информационными источниками (статистическими сборниками, материалами экономических исследований, статьями из периодических изданий, научными работами, опубликованными в специальных изданиях и т.п.) в том числе, интернет-сайтами, а также владеть основными методами, техникой и технологией сбора и обработки информации.

Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения должна начинаться с ознакомления с рабочей программой дисциплины, в которой перечислены основная и дополнительная литература, учебно-методические задания необходимые для изучения дисциплины и работы на практических занятиях.

В рабочей программе дисциплины имеется специальный раздел (приложение 3. Методические указания к самостоятельной работе студентов). Методические указания включают в себя задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний, задания самостоятельной работы для формирования умений и задания для самостоятельного контроля знаний.

Задания для закрепления и систематизации знаний включают в себя перечень тем докладов и рефератов, а также рекомендации по подготовке реферата и доклада.

Задания для формирования умений содержат ситуационные задачи по курсу.

Задания для самостоятельного контроля знаний позволят закрепить пройденный материал и сформировать навыки формулирования кратких ответов на поставленные вопросы. Задания включают вопросы для самоконтроля и тесты для оценки уровня освоения материала теоретического курса. Для удобства работы с материалом, все задания разбиты по темам дисциплины.

Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Следует иметь в виду, что учебник или учебное пособие имеет свою логику построения: одни авторы более широко, а другие более узко рассматривают ту или иную проблему. При изучении любой темы рабочей программы следует постоянно отмечать, какие вопросы (пусть в иной логической последовательности) рассмотрены в данной главе учебника, учебного пособия, а какие опущены. По завершении работы над учебником должна быть ясность в том, какие темы, вопросы программы учебного курса вы уже изучили, а какие предстоит изучить по другим источникам. В случае возникших затруднений в понимании учебного материала следует обратиться к другим источникам, где изложение может оказаться более доступным.

Понимание и усвоение содержания курса невозможно без четкого знания основных терминов и понятий, используемых в данной дисциплине по каждой конкретной теме. Для этого студент должен использовать определения новых терминов, которые давались на лекции, а также в рекомендованных учебных и информационных материалах.

При изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» следует усвоить:

- ключевые понятия организации, нормирования и оплаты труда, виды труда;
- формы разделения труда;
- формы и системы оплаты труда;
- содержание основных законодательных и нормативных актов, прямо или косвенно касающихся деятельности хозяйствующих субъектов.

Современные средства связи позволяют строить взаимоотношения с преподавателем и во время самостоятельной работы с помощью интернет-видео-связи, а не только во время аудиторных занятий и консультаций. Для продуктивного общения студенту необходимо владеть навыками логичного, последовательного и понятного изложения своего вопроса. Желательно, чтобы студент заранее написал электронное письмо, в котором перечислил интересующие его вопросы или вопросы, изучение которых представляется ему затруднительным. Это даст возможность преподавателю оперативно ответить студенту по интернет-связи и более качественно подготовиться к последующим занятиям.

Полный конспект лекций и заданий для самостоятельной работы студентов, другие необходимые методические рекомендации размещены в системе СДО Академии.

Необходимо отметить, что самостоятельная работа с литературой и интернет-источниками не только полезна как средство более глубокого изучения любой дисциплины, но и является неотъемлемой частью будущей профессиональной деятельности выпускника бакалавриата.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин направления «Менеджмент» и имеет индекс Б1.В.ДВ.08.01. Является дисциплиной по выбору направленности (профиля) «Производственный менеджмент». Изучается студентами очной формы обучения в 7 семестре, студентами заочной формы обучения – на 4 курсе.

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит практические занятия, организует самостоятельную работу студентов, проводит консультации,

руководит докладами студентов на научно-практических конференциях, осуществляет текущий, промежуточный и итоговый формы контроля.

В лекциях излагаются основы изучаемой дисциплины. Практические занятия направлены на закрепление знаний теоретического курса. Формы самостоятельной работы и реализации ее результатов многообразны: выступления на семинарах, рефераты, контрольные, зачеты.

Консультации – необходимая форма оказания помощи студентам в их самостоятельной работе. Преподаватель оказывает помощь студентам при выборе тем докладов на научно-практические конференции, их подготовке и написанию статей и тезисов в сборники, публикуемые по результатам данных конференций.

Важным направлением организации изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» является осуществление контроля за уровнем усвоения изучаемого материала, с целью чего используются инструменты текущего, промежуточного и итогового форм контроля.

2.1. Примерная формулировка «входных требований»

Освоение дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» предполагает наличие у студентов знаний и навыков по дисциплинам «Правоведение», «Экономическая теория», «Институциональная экономика», «Математика», «Статистика», «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Мировая экономика», «Финансовое право», «Экономика предприятия», «Комплексный анализ хозяйственной деятельности в организациях агропромышленного комплекса», «Управление качеством», «Экономика, организация и основы технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции», «Организация предпринимательской деятельности в агропромышленном комплексе», «Сельскохозяйственные рынки», «Корпоративный менеджмент», «Управление в агропромышленном комплексе», «Лидерство», «Документирование управленческой деятельности», «Психология личности и профессиональное самоопределение», «Экономика отраслей агропромышленного комплекса», «Внеэкономические связи предприятий агропромышленного комплекса», по учебной практике (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) и производственной практике (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности).

Изучив такие дисциплины как «Экономика предприятия», «Экономика отраслей АПК» студент должен:

Знать:

- основные понятия экономики предприятия;
- сочетание и взаимозависимость сфер АПК;
- рациональное размещение отраслей;
- процессы кооперации и интеграции.

Владеть:

- методикой расчета экономических показателей, характеризующих эффективность производства продукции;
- методикой расчета показателей, характеризующих уровень специализации;
- методикой расчета структуры себестоимости основных продуктов растениеводства и животноводства.

2.2.Содержательно-логические связи дисциплины (модуля)

Код дисциплины (модуля)	Содержательно-логические связи	
	коды и название учебных дисциплин (модулей), практик	
	на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.ДВ.08.01	Б1.Б.04 Правоведение Б1.Б.05 Экономическая теория Б1.Б.06 Институциональная экономика Б1.Б.07 Математика Б1.Б.08 Статистика Б1.Б.11 Теория менеджмента Б1.Б.14 Управление человеческими ресурсами Б1.Б.15 Корпоративная социальная ответственность Б1.В.02 Мировая экономика Б1.В.03 Финансовое право Б1.В.05 Экономика предприятия Б1.В.10 Комплексный анализ хозяйственной деятельности в организациях агропромышленного комплекса Б1.В.11 Управление качеством Б1.В.13 Экономика, организация и основы технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции Б1.В.ДВ.04.01 Организация предпринимательской деятельности в агропромышленном комплексе Б1.В.ДВ.04.02 Сельскохозяйственные рынки Б1.В.ДВ.07.01 Корпоративный менеджмент Б1.В.ДВ.07.02 Управление в агропромышленном комплексе Б1.В.ДВ.09.01 Лидерство Б1.В.ДВ.09.02 Документирование управленческой деятельности Б1.В.ДВ.09.03 Психология личности и профессиональное самоопределение Б1.В.ДВ.10.01 Экономика отраслей агропромышленного комплекса Б1.В.ДВ.10.02 Внешнеэкономические связи предприятий агропромышленного комплекса Б2.В.01(У) Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) Б2.В.02(П) Производственная практика (практика по получению профес-	Б1.В.16 Управление проектами Б2.В.03(П) Преддипломная практика

Код дисциплины (модуля)	Содержательно-логические связи	
	коды и название учебных дисциплин (модулей), практик	
	на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
	сиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Перечень компетенций, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	основные законы развития общества и закономерности экономического развития	оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности	категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	основные нормативно-правовые акты, регламентирующие профессиональную деятельность	применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов

Номер/ индекс компе- тенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	теории мотивации, лидерства и власти, принципы формирования команды, методики диагностики организационной культуры	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

После изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» студент должен **знать**:

- законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность предприятий различных организационно-правовых форм;
- сущность и социально-экономическую роль труда;
- характер и содержание труда, особенности сельскохозяйственного труда;
- формы и виды разделения труда, формы и принципы организации первичных трудовых коллективов;
- условия, режимы труда и отдыха, организацию рабочих мест, основные принципы рациональной организации трудовых процессов;
- формы и системы оплаты труда;
- условия оплаты труда при различных формах хозяйствования;
- правовое обеспечение оплаты труда;
- виды социальных процессов в сфере труда и их регулирование;
- социально-психологические особенности трудовых коллективов, психологические факторы рациональной организации труда.

После изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» студент должен **уметь**:

- обосновать и определить размер первичного трудового коллектива, распределить функции между членами трудового коллектива;
- применять принципы рациональной организации трудовых процессов при организации конкретного трудового процесса;
- оценить санитарно-гигиенические, психофизиологические и эстетические условия труда;
- обосновать и составить графики режимов труда, провести аттестацию рабочих мест и разработать мероприятия по их рационализации;

- проводить фотохронометражные наблюдения, установить норму труда на отдельный трудовой процесс;
- рассчитывать соответствующие расценки для оплаты труда и определять размер заработной платы и различных видов материального поощрения;
- определить характер межличностных отношений в трудовом коллективе и состояние социально-психологического климата в нем;
- определить экономическую и социальную эффективность мероприятий по совершенствованию трудовой деятельности человека.

После изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» студент должен **овладеть** навыками расчета эффективности применения прогрессивных форм организации и материального стимулирования труда, навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой, обобщения и использования передового опыта.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

4.1.1. Структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Семестр	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)				Контроль	Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам)
			всего	лекции	ПЗ	СРС		
		Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	44	6	14	24		
1.	7	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	12	2	2	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, Подготовка докладов, рефератов.
2.	7	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	14	2	4	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, Подготовка докладов, рефератов.
3.	7	Основные направления организации труда	18	2	8	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач. Тестирование.
		Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда	64	10	14	40		

№ п/п	Семестр	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)				Контроль	Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам)
			всего	лекции	ПЗ	СРС		
4.	7	Методология и организация нормирования труда	18	2	4	12		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач.
5.	7	Оплата и стимулирование труда	22	4	6	12		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач.
6.	7	Социально-психологические аспекты организации труда	12	2	2	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, подготовка докладов, рефератов.
7.	7	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	12	2	2	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос. Тестирование.
	7	Подготовка и сдача зачета (контроль)						Зачет
Итого			108	16	28	64	-	Зачет

4.1.2. Структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Курс	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)				Контроль	Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам)
			всего	лекции	ПЗ	СРС		
		Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	36		2	34		
1.	4	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	10	-	2	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре,

								устный опрос, Подготовка докладов, рефератов.
2.	4	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	10	-	-	10		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, Подготовка докладов, рефератов.
3.	4	Основные направления организации труда	16	-	-	14		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач. Тестирование.
		Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда	68	6	6	56		
4.	4	Методология и организация нормирования труда	22	2	2	18		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач.
5.	4	Оплата и стимулирование труда	26	2	4	20		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач.
6.	4	Социально-психологические аспекты организации труда	10	2	-	10		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос, подготовка докладов, рефератов.
7.	4	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	10	-	-	8		Проверка домашнего задания. Выступление на семинаре, устный опрос. Тестирование.
	4	Подготовка и сдача зачета (контроль)					4	Зачет
		Итого	108	6	8	90	4	Зачет

4.2. Матрица формируемых дисциплиной компетенций

№ раздела	Разделы и темы дисциплины	Общекультурные и профессиональные компетенции			
		ОПК-3	ОПК-1	ПК-1	общее количество компетенций

№ раз-	Разделы и темы дисциплины	Общекультурные и профессиональные компетенции			
1	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	+	+	+	3
2	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда	+	+	+	3

4.3. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (в дидактических единицах)
1.	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда 1.1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества Предмет, объект, задачи дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда», ее место в системе научных знаний. Сущность и социально-экономическая роль труда. Виды и классификация труда. Характер и содержание труда	<i>Знание:</i> понятий труда, сущности и роли труда. <i>Умения:</i> применять полученные сведения в практических ситуациях. <i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.
2.	1.2. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения Сущность и роль рынка труда в экономике государства. Особенности рынка труда в сельском хозяйстве. Механизм функционирования рынка труда. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование. Безработица как экономическое и социальное явление. Занятость: социально—экономическая сущность, классификация. Проблемы занятости сельского населения. Государственная политика в области занятости	<i>Знание:</i> понятий и роли рынка труда, механизма функционирования рынка труда. <i>Умения:</i> применять полученные сведения в практических ситуациях. <i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.
3.	1.3. Основные направления организации труда Значение, понятие и содержание организации труда. Развитие теории организации. Понятие и составные элементы трудового процесса. Принципы рациональной организации трудовых процессов в сельском хозяйстве. Разделение труда. Кооперация труда. Монотонность труда	<i>Знание:</i> понятия и содержания организации труда, элементов трудового процесса. <i>Умения:</i> применять полученные сведения в практических ситуациях. <i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.
4.	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда. 2.1. Методология и организация нормирования труда Сущность и функции нормирования труда. Классификация норм труда. Роль норм труда в управлении производством. Способы изучения трудо-	<i>Знание:</i> понятий и сущности нормирования труда, способов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. <i>Умения:</i> применять полученные сведения в практических ситуациях.

	вых процессов и затрат рабочего времени. Баланс рабочего времени смены. Экономическая эффективность внедрения научно обоснованных норм труда. Нормирование труда в организациях	<i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.
5.	2.2.Оплата и стимулирование труда Виды и формы оплаты труда. Системы оплаты труда. Роль и функции тарифной системы в регулировании оплаты труда. Механизм регулирования заработной платы. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Натуральная оплата труда и натуральное премирование. Система премирования	<i>Знание:</i> понятия, видов и форм оплаты труда. <i>Умения:</i> применять методы механизма регулирования заработной платы. <i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.
6.	2.3.Социально-психологические аспекты организации труда Социально-трудовые отношения. Социально-психологический климат и его роль в деятельности трудового коллектива. Адаптация персонала в организации. Факторы формирования отношения к труду	<i>Знание:</i> понятий социально-трудовых отношений. <i>Умения:</i> применять полученные сведения в практических ситуациях. <i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.
7.	2.4.Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения Система показателей качества жизни. Особенности оценки качества жизни сельского населения. Качество трудовой жизни: сущность и показатели оценки. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий	<i>Знание:</i> понятий системы показателей качества жизни и качества трудовой жизни. <i>Умения:</i> применять полученные сведения в практических ситуациях. <i>Владение:</i> методами анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснования мероприятий по ее совершенствованию.

4.4. Лабораторный практикум

Рабочим учебным планом лабораторный практикум по очной и заочной форме обучения не предусмотрен.

4.5. Практические занятия (семинары)

4.5.1. Методические рекомендации к практическим занятиям студентов очной формы обучения

Работа по подготовке к практическим занятиям и активное в них участие - одна из форм изучения программного материала курса «Организация, нормирование и оплата труда». Она направлена на подготовку бакалавров по направлению Менеджмент, способных оценить организацию и нормирование оплаты труда, составить заключение и рекомендации. Подготовку к занятиям следует начинать с внимательного изучения соответствующих разделов учебных пособий и учебников, далее - следует изучать специальную ли-

тературу и источники, работать с таблицами, схемами, написать доклад, если студент получил такое задание. Готовясь к занятиям и принимая активное участие в их работе студент проходит школу работы над источниками и литературой, получает навыки самостоятельной работы над письменным и устным сообщением (докладом), учится участвовать в дискуссиях, отстаивать свою точку зрения, формулировать и аргументировать выводы. Форма практических занятий во многом определяется его темой. Практика показывает, что основные формы занятий следующие: работа за компьютером в виде выполнения задания по нормированию и стимулированию труда.

В планы практических занятий включены основные вопросы общего курса. В ходе занятий возможна их конкретизация и корректировка.

Тематика практических занятий по очной форме обучения

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость
1.	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	1.1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества 1.2. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения 1.3. Основные направления организации труда	14
2.	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда.	2.1. Методология и организация нормирования труда 2.2. Оплата и стимулирование труда 2.3. Социально-психологические аспекты организации труда 2.4. Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	14
Итого			28

4.5.2. Методические рекомендации к практическим занятиям студентов заочной формы обучения

Для студентов заочной формы обучения предусмотрено 8 часов практических занятий, в рамках которых необходимо разобрать основные вопросы курса. В целях углубленного изучения дисциплины студентам предлагается выполнить реферат и выступить с докладом на одном из занятий по выбранной тематике в рамках тем учебного курса. Форма занятий во многом определяется его темой.

Тематика практических занятий по заочной форме обучения

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость
1.	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	2
2.	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда.	Методология и организация нормирования труда Оплата и стимулирование труда	6
Итого			8

4.6. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

4.6.1. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля по очной форме обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	24	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа	Опрос, оценка выступлений. Проверка заданий.
2.	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда.	40	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа	Опрос, оценка выступлений. Проверка заданий.
	Итого	64		

4.6.2. Содержание самостоятельной работы и форма ее контроля по заочной форме обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	34	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа	Опрос, оценка выступлений. Проверка заданий.
2.	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда.	56	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа	Опрос, оценка выступлений. Проверка заданий.
	Итого	90		

5. ИНФОРМАЦИОННЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Формируемые компетенции	Информационные и образовательные технологии
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	Лекция 1. Практическое занятие 1. Самостоятельная работа	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Вводная лекция с использованием видеоматериалов. Лекции визуализации с применением средств мультимедиа. Развернутая беседа с обсуждением докладов. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.
2.	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	Лекция 2 Практические занятия 2-3. Самостоятельная работа	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора. Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций. Дискуссия. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.
3.	Основные направления организации труда	Лекция 3. Практические занятия 4-5. Самостоятельная работа	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Лекции визуализации с применением средств мультимедиа. Дискуссия. Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.
4.	Методология и организация нормирования труда	Лекция 4. Практическое занятие 6-8. Самостоятельная работа	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Проблемная лекция. Занятия в компьютерных классах с выходом в интернет. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.
5.	Оплата и стимулирование труда	Лекции 5-6. Практическое занятие 9-11.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Лекция с разбором конкретных ситуаций. Дискуссия. Консультирование и про-

		<i>Самостоятельная работа</i>		<i>верка домашних заданий посредством электронной почты.</i>
6.	Социально-психологические аспекты организации труда	Лекция 7. <i>Практическое занятие 12-13.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	<i>Лекция-визуализация с применением слайд-проектора.</i> <i>Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций.</i> <i>Дискуссия.</i>
7.	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	Лекция 8. <i>Практическое занятие 14.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	<i>Проблемная лекция.</i> <i>Занятия в компьютерных классах с выходом в интернет.</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.</i>

5.1. Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

5.1.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях по очной форме обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	Л	Лекции – презентации с использованием мультимедийного оборудования	4
	ПР	Деловая игра, творческое задание, дискуссии, групповые обсуждения с использованием мультимедийного оборудования	6
Итого			10

5.1.2 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях по заочной форме обучения

Курс	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	ПР	Деловая игра, творческое задание, дискуссии, групповые обсуждения с использованием мультимедийного оборудования	2
Итого			2

Подробный порядок организации и проведения интерактивных форм занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» приведен в приложении 2 к рабочей программе.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

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

Рабочей программой дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

Компетенции	Код дисциплины	Дисциплины, практики, НИР, через которые формируются компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.05	Экономическая теория	1,2
	Б1.Б.07	Математика	1,2
	Б1.Б.11	Теория менеджмента	2,3
	Б1.Б.06	Институциональная экономика	3
	Б1.В.02	Мировая экономика	3
	Б1.В.05	Экономика предприятия	4
	Б1.В.11	Управление качеством	4
	Б1.Б.08	Статистика	4,5
	Б1.В.ДВ.10.01	Экономика отраслей агропромышленного комплекса	5
	Б1.В.ДВ.10.02	Внеэкономические связи предприятий агропромышленного комплекса	5
	Б1.Б.14	Управление человеческими ресурсами	6
	Б1.В.10	Комплексный анализ хозяйственной деятельности в организациях агропромышленного комплекса	6
	Б1.В.ДВ.04.01	Организация предпринимательской деятельности в агропромышленном комплексе	6
	Б1.В.ДВ.04.02	Сельскохозяйственные рынки	6
	Б1.Б.13	Финансовый менеджмент	7
	Б1.В.09	Производственный менеджмент	7

	Б1.В.12	Налоги и налогообложение	7
	Б1.В.ДВ.08.01	Организация и нормирование оплаты труда	7
	Б1.В.ДВ.08.02	Организация переработки сельскохозяйственной продукции	7
	Б1.В.ДВ.08.03	Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний	7
	Б1.В.16	Управление проектами	8
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	8
ОПК-1 владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Б1.Б.04	Правоведение	1
	Б1.В.13	Экономика, организация и основы технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции	1,2
	Б1.В.03	Финансовое право	2
	Б2.В.01(У)	Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)	2,4
	Б1.Б.06	Институциональная экономика	3
	Б1.Б.14	Управление человеческими ресурсами	6
	Б2.В.02(П)	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	6,8
	Б1.В.12	Налоги и налогообложение	7
	Б1.В.ДВ.08.01	Организация и нормирование оплаты труда	7
	Б1.В.ДВ.08.02	Организация переработки сельскохозяйственной продукции	7
	Б1.В.ДВ.08.03	Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний	7
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	8
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управлен-	Б1.Б.11	Теория менеджмента	1,2
	Б1.В.ДВ.07.01	Корпоративный менеджмент	3
	Б1.В.ДВ.07.02	Управление в агропромышленном комплексе	3
	Б1.Б.15	Корпоративная социальная ответственность	4

ческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Б1.Б.14	Управление человеческими ресурсами	5
	Б1.В.ДВ.09.01	Лидерство	5
	Б1.В.ДВ.09.02	Документирование управленческой деятельности	5
	Б1.В.ДВ.09.03	Психология личности и профессиональное самоопределение	5
	Б2.В.02(П)	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	6,8
	Б1.В.ДВ.08.01	Организация и нормирование оплаты труда	7
	Б1.В.ДВ.08.02	Организация переработки сельскохозяйственной продукции	7
	Б1.В.ДВ.08.03	Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний	7
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	8

** Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин и прохождения практик.*

6.1.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» представлен в таблице:

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, эссе
2	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, индивидуальные домашние задания (расчетные задания), эссе
3	Основные направления организации труда	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, индивидуальные домашние задания (расчетные задания), эссе
4	Методология и организация нормирования труда	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, индивидуальные домаш-

			ние задания (расчетные задания), эссе
5	Оплата и стимулирование труда	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, эссе
6	Социально-психологические аспекты организации труда	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, индивидуальные домашние задания (расчетные задания), эссе
7	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	ОК-3, ОПК-1, ПК-1	Опрос (коллоквиум), тестирование письменное, выступление на семинаре, индивидуальные домашние задания (расчетные задания), эссе

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Текущий контроль осуществляется в виде оценивания ответов студентов во время опросов, письменного и компьютерного тестирования, выступлений с докладом, индивидуальных домашних заданий (расчетных заданий). Тестирование проводится на седьмом и четырнадцатом практических занятиях, выявляет готовность студентов к практической работе и оценивается до 10 баллов. Максимальная оценка выполнения каждого практического занятия – 5 баллов.

Промежуточный контроль знаний проводится в форме зачета, включающие теоретические вопросы и практическое задание, и оценивается до 30 баллов. В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают зачет по курсу.

Форма оценочного средства	Количество работ (в семестре)	Максимальный балл за 1 работу	Итого баллов
Обязательные			
Опрос	5	1	5,0
Тестирование письменное	2	5	10,0
Выступление с докладом	2	5	10,0
Расчетные задания	3	5	15
Эссе	2	5	10
Итого	-	-	50,0
Дополнительные			
Выступление на семинаре (доклад, реферат)	2	5	10
Дополнительные индивидуальные домашние задания	2	5	10
Итого			20,0

План–график проведения контрольно-оценочных мероприятий на весь срок изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» для студентов очной формы обучения

Се- местр	Срок	Название оценочно- го мероприятия	Форма оценочного средства	Объект контроля
7	Семинар 1	Текущий контроль	Выступление на семина- ре, эссе	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 2	Текущий контроль	Выступление на семина- ре, индивидуальные до- машние задания (расчет- ные задания)	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 3	Текущий контроль	Выступление на семина- ре, дискуссия	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 4	Текущий контроль	Выступление на семина- ре, устный опрос	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 5	Текущий контроль	Выступление на семина- ре, устный опрос	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 6	Текущий контроль	Выступление на семина- ре, устный опрос, реше- ние задач	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 7	Текущий контроль	Тестирование письмен- ное	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 8	Текущий контроль	Выступление на семина- ре. Индивидуальные до- машние задания.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 9	Текущий контроль	Выступление на семина- ре. Индивидуальные до- машние задания.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 10	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Решение за- дач.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 11	Текущий контроль	Выступление на семина- ре. Решение задач.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 12	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Расчетные за- дания.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 13	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Дискуссия	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 14	Текущий контроль	Тестирование письмен- ное	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Зачет	Промежуточная ат- тестация	Вопросы к зачету.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1

Оценка «зачтено», «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 51 балла в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации.

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	
86 – 100	отлично	зачтено
71 – 85	хорошо	
51 – 70	удовлетворительно	

50 и менее	неудовлетворительно	не зачтено
------------	---------------------	------------

6.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Текущий контроль

Оценка за текущую работу на семинарских занятиях, проводимую в форме устного опроса знаний студентов, осуществляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Оценивание ответа студента производится по следующей шкале баллов:

Критерий оценки	ОФ
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса. Дает полный развернутый ответ на основной вопрос. Дает логически обоснованный и правильный ответ на дополнительный вопрос	1,0
Дает достаточно полный ответ, с нарушением последовательности изложения. Отвечает на дополнительный вопрос, но обосновать не может.	0,5
Дает неполный ответ на основной вопрос. Не дает ответа на дополнительный вопрос.	0,2
Нет ответа	0

Выступление студента с докладом предполагает значительную самостоятельную работу студента, поэтому оценивается по повышенной шкале баллов. В балльно-рейтинговой системе выступление с докладом относится к дополнительным видам работ. Шкала дифференцирована по ряду критериев. Общий результат складывается как сумма баллов по представленным критериям. Максимальный балл за выступление с докладом – 5 баллов.

Критерий оценки	Балл
Актуальность темы	0,5
Полное раскрытие проблемы	0,5
Наличие собственной точки зрения	1,0
Наличие презентации	2,0
Наличие ответов на вопросы аудитории	0,5
Логичность и последовательность изложения	0,3
Отсутствие ошибочных или противоречивых положений	0,2
Итого	5

Коллоквиум (тестирование) является одним из обязательных этапов формирования аттестационного минимума для получения допуска к зачету. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в результате каждого этапа промежуточной аттестации – 5 баллов. Оценка ответа студента складывается как среднее значение при ответе на вопросы преподавателя, каждый из которых оценивается по следующей шкале:

Критерий оценки	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	5
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	4
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	3
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию,	2

перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 2

Оценка по результатам тестирования складывается исходя из суммарного результата ответов на блок вопросов. Общий максимальный балл по результатам тестирования – 5 баллов. За семестр по результатам двух этапов тестирования студент может набрать до 10 баллов.

Критерии оценивания расчетных (индивидуальных) домашних заданий устанавливаются в размере 5 баллов. Итоговый результат за выполнение задания формируется исходя из следующих критериев:

Критерий	Балл
Логичность, последовательность изложения	1,0
Использование наиболее актуальных данных (последней редакции закона, последних доступных статистических данных и т.п.)	1,0
Обоснованность и доказательность выводов в работе	1,0
Оригинальность, отсутствие заимствований	1,0
Правильность расчетов/ соответствие нормам законодательства	1,0
<i>Итого</i>	<i>5,0</i>

Оценивается эссе максимум в 5 балла, которые формируют премиальные баллы студента за дополнительные виды работ, либо баллы, необходимые для получения допуска к зачету. Эссе оценивается в соответствии со следующими критериями:

Критерий	Балл
Соответствие содержания заявленной теме	1,0
Логичность и последовательность изложения	1,0
Наличие собственной точки зрения	1,0
Обоснованность выводов, наличие примеров и пояснений	1,0
Использование в эссе профессиональной терминологии	1,0
<i>Итого</i>	<i>5,0</i>

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация заключается в объективном выявлении результатов обучения, которые позволяют определить степень соответствия действительных результатов обучения и запланированных в программе. Направлена на оценивание обобщенных результатов обучения, выявление степени освоения студентами системы знаний и умений, полученных в результате изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда».

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» включает зачет.

Зачет как форма контроля проводится в конце седьмого учебного семестра и предполагает оценку освоения знаний и умений, полученных в ходе учебного процесса. Для допуска к зачету студент должен пройти текущую аттестацию, предполагающую набор от 51 до 70 баллов, а также получение премиальных баллов за выполнение дополнительных видов работ. Метод контроля, используемый на зачете – письменный.

Зачетный билет включает 3 вопроса, два из которых позволяют оценить уровень знаний, приобретенных в процессе изучения теоретической части, а один – оценить уровень понимания студентом сути явления и способности высказывать суждения, рекомендации по заданной проблеме. Поэтому вопросы к зачету разделены на 2 части:

- вопросы для оценки знаний
- вопросы для оценки понимания/умения.

Для промежуточной аттестации в балльно-рейтинговой системе предусмотрено 30 баллов. Аттестация производится отдельно по каждому вопросу билета. Вопросы теоретического курса оцениваются в 15 баллов максимум каждый. Вопрос на понимание/ умение – максимум в 10 баллов. Балльно-рейтинговая система предусматривает возможность ответа на один или два вопроса из билета по выбору преподавателя в том случае, если в результате текущей аттестации студент набрал более 51 балла.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Примерный перечень вопросов к зачету
Вопросы для оценки знаний теоретического курса

1. Сущность и социально-экономическая роль труда
2. Характер и содержание труда, особенности сельскохозяйственного труда
3. Методы и задачи курса, его место в системе других наук
4. Рынок труда и занятость в сельском хозяйстве
5. Формирование и функционирование рынка труда в сельском хозяйстве
6. Сущность и формы разделения труда, кооперация труда
7. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов
8. Факторы, определяющие условия труда
9. Психофизиологические условия труда
10. Санитарно-гигиенические условия труда
11. Эстетические и социально-психологические условия труда
12. Рабочее и нерабочее время. Регулирование рабочего времени и времени на отдых
13. Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность
14. Суммированный учет рабочего времени
15. Понятие и классификация рабочих мест
16. Организация и планировка рабочих мест
17. Обслуживание рабочих мест
18. Аттестация и рационализация рабочих мест
19. Понятие, структура и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
20. Сущность, задачи и методы нормирования труда
21. Структура затрат рабочего времени
22. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
23. Нормообразующие факторы и методика нормирования труда на механизированных полевых работах
24. Сущность паспортизации полей
25. Основные нормообразующие факторы и установление норм труда в животноводстве по материалам наблюдений
26. Расчет норм труда в животноводстве на основе типовых нормативов
27. Нормирование труда на ручных работах
28. Нормирование труда на транспортных работах
29. Нормирование труда на ремонтных работах
30. Нормирование труда на работах с применением стационарных машин
31. Функции и принципы оплаты труда
32. Тарифная система, ее составные части и назначение
33. Формы и системы оплаты труда
34. Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах в растениеводстве
35. Оплата труда в животноводстве
36. Стимулирование профессионального мастерства и квалификации и качества работы
37. Натуральная оплата труда

38. Правовое регулирование оплаты труда
39. Оплата труда рабочих в ремонтных мастерских
40. Оплата труда водителей грузовых автомобилей
41. Оплата труда рабочих, занятых в сельском строительстве
42. Оплата труда руководящих работников и специалистов
43. Трудовая адаптация работников
44. Социально-психологический климат трудового коллектива

Вопросы на оценку понимания/умений

1. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. Какова сущность процесса труда?
3. Что является эталоном при определении качества жизни?
4. Объясните соотношение понятий «мотив» и «потребность».
5. Приведите условия мотивации эффективной работы подразделений и сотрудников предприятия.
6. Как рассчитывается продуктивность труда?
7. Сравните понятия «производительный труд», «эффективный труд», «рентабельный труд».
8. Как зависит прирост личного дохода от инвестиций в человеческий капитал?
9. В чем отличие доплат от надбавок?
10. Чем определяется форма оплаты труда?

Тесты.

1. Понятие о труде и его социально-экономическая роль:

1. Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей.
2. Труд – это система экономических ресурсов;
3. Труд – это необходимость подчинения каждого участника трудового процесса общим законам, правилам, нормам.
4. Труд – это работа, связанная с расчетом и определением меры труда.

2. Процесс труда включает в себя следующие элементы:

1. Труд, предметы труда, средства труда;
2. Трудовой прием, трудовое действие, трудовое движение.
3. Норма времени, норма выработки, норма обслуживания.
4. Время работы, время перерывов.

3. Основные отличительные черты характера и содержания труда:

1. Государственная дисциплина, производственная дисциплина.
2. Всеобщность, сложность, коллективизм, свобода, творчество.
3. Производственная санитария, техника безопасности, пожарная безопасность.
4. Рабочее и нерабочее время, занятое, свободное время.

4. Методы исследования при изучении трудовой деятельности:

1. Опытный, экспериментальный;
2. Аналитический, поэлементный, математическая статистика;
3. Диалектический материализм, математический.
4. Суммарный, по аналогам, справочникам-образцам.

5. Принципы организации труда:

1. Принцип специализации рабочих функций, принцип типизации.
2. Научность, комплексность, оптимальность, эффективность
3. Стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов.
4. Принцип интенсивности труда, материальной заинтересованности.

6. Назовите формы разделения труда:

1. Отраслевое, специализированное разделение труда.
2. Межотраслевое, комплексное.

3. Функциональное, технологическое, пооперационное, квалификационное.
4. Оптимальное, узкоспециализированное.
7. **Функциональное разделение труда предполагает:**
 1. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве.
 2. Обособление групп работников в зависимости от технологии.
 3. Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалификации.
 4. Отдельные группы работников специализируются на выполнении одной или нескольких родственных операций.
8. **Дайте определение кооперации труда.**
 1. Форма труда, при которой много лиц планомерно работают рядом в одном или разных процессах производства;
 2. Совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда;
 3. Взаимосвязь трудовых процессов;
 4. Создание продукта на основе кооперации труда.
9. **Назовите формы организации труда:**
 1. Индивидуальное закрепление, смешанные бригады и звенья;
 2. Отраслевые и специализированные бригады;
 3. Производственные бригады, звенья, отряды, рабочие группы;
 4. Комплексные и специализированные отряды.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						в библиотеке	на кафедре
1.	Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие.	И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова	Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2015. http://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_0014.html	Всех разделов	7	Эл.рес.	

7.2 Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						в библиотеке	на каф.
1	Организация, нормирование и оплата труда в	М.К. Жудро, С.Б. Шапиро,	Минск : Выш. шк., 2014. http://	Всех разделов	7	Эл.рес.	

	агропромышленном комплексе: практикум [Электронный ресурс]: учеб. Пособие.	В.И. Соусь, Г.В. Хаткевич, Н.М. Маркусенко, Н.Г. Королевич	www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850623263.html				
2	Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/102314/	Гелета, И.В.	Ростов-на-Дону : Феникс, 2016.	Всех разделов	7	эл.ресурс	-
4	Экономика труда. В 2-х частях. Ч. 2 [Электронный ресурс] : учебное пособие Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/83902	Курочкина, Р.Д.	Москва : ФЛИНТА, 2016	Всех разделов	7	эл.ресурс	-
5	Основы экономики труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/98808 .	Синянская, Е.Р.	Екатеринбург : УрФУ, 2015.	Всех разделов	7	эл.ресурс	-

7.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение

№	Название ПО	Описание
1.	GIMP	<u>растровый графический редактор</u>
2.	1С: Предприятие 8. Сельское хозяйство. Комплект для обучения в высших и средних УЗ. (обновление 2020г)	<u>программный продукт</u> , предназначенный для автоматизации деятельности на предприятии
3.	BusinessStudio 4.0	система бизнес-моделирования
4.	Информационно-правовое обеспечение «Гарант» (обновление 2020г)	<u>справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации</u>
5.	Справочная Правовая Система КонсультантПлюс (обновление 2020г)	компьютерная <u>справочно-правовая система</u> в России
6.	SuperNovaReaderMagnifier	Программа экранного увеличения с поддержкой речи для лиц с ограниченными возможностями

Интернет-ресурсы:

1. Официальный сайт Института экономического анализа - <http://www.iea.ru>
2. Официальный сайт Росстата - www.gks.ru
3. Официальный сайт Министерства финансов - <http://www.minfin.ru>
4. Сервер органов государственной власти Российской Федерации - <http://www.gov.ru>
5. Мониторинг экономических показателей –<http://www.budgetrf.ru>
6. Экономический словарь - <http://www.megakm.ru/business>
7. Каталог Российской государственной библиотеки - <http://www.rsl.ru>
8. Каталог Российской национальной библиотеки - <http://www.nlr.ru>
9. РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера)-
<http://www.rbc.ru>
10. материалы по социально-экономическому положению и развитию в России -
<http://www.finansy.ru/menu.htm>
11. Федеральный образовательный портал «Экономика, образование и менеджмент»
(электронный ресурс) - <http://www.ecsocman.edu.ru>
12. Галерея экономистов - <http://www.ise.openlab.spb.ru/cgi-ise/gallery>
13. Электронно-библиотечная система - <http://www.e.lanbook.com>
14. Журнал «Экономика и управление» - <http://emj.spbume.ru>
15. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» - <http://www.mevriz.ru>
16. Журнал «Генеральный директор» - <https://www.gd.ru>
17. Журнал «Управление компанией» - <http://www.zhuk.net>
18. Журнал «Справочник по управлению персоналом» - <https://e.uprpersonal.ru>
19. Журнал «Управление персоналом» - <http://www.top-personal.ru>
20. Журнал «Коммерсант» - www.kommersant.ru
21. Журнал «Экономика России: XXI век» - www.ruseconomy.ru
22. Журнал «Экономический анализ: теория и практика» - www.finizdat.ru/journal/analiz
23. Журнал «Эксперт» - <http://www.expert.ru>
24. Журнал «Экономист» - www.economist.com.ru
25. Статистика платежных и расчетных систем банка России -
<http://moodle.tmei.ru/course/view.php?id=1861>
26. Журнал «Деньги и кредит» - <http://www.cbr.ru/publ/main.asp?Prtid=MoneyAndCredit>

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля, задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний и формирования умений представлены в приложении 3.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Ауд. 35а	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Стол преподавателя (1 шт.), столы (30 шт.), стулья (60 шт.), стул преподавателя (1 шт.), доска аудиторная (1 шт.), трибуна (1 шт.), демонстрационное оборудование (белая лаковая магнитно-маркерная доска (1 шт.), проектор Toshiba (1 шт.), ноутбук Acer (1 шт.)) и учебно-наглядные пособия
Ауд. 45а	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий

	семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Стол преподавателя (1 шт.), столы (6 шт.), стулья (18 шт.), стул преподавателя (1 шт.), доска (1 шт.), стол компьютерный (10 шт.), стулья (10 шт.), демонстрационное оборудование (компьютер Intel G32603 3 GHz 3 М (10 шт.), полотно рулонное (1 шт.)) и учебно-наглядные пособия ОС Windows 8. Microsoft Office Standard 2013. Электронный периодический справочник «Система Гарант». Справочная правовая система КонсультантПлюс. Project Expert 7 Holding . Архиватор 7-Zip, растровый графический редактор GIMP, программа для работы с электронной почтой и группами новостей MozillaThinderbird , офисный пакет приложений LibreOffice, веб-браузер MozillaFirefox, медиапроигрыватель VLC
Ауд. 51а	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Стол преподавателя (1 шт.), столы ученические (15 шт.), стулья (29 шт.), стул преподавателя (1 шт.), доска (1 шт.), демонстрационное оборудование (белая лаковая магнитно-маркерная доска (1 шт.), проектор Toshiba (1 шт.), ноутбук Acer (1 шт.)) и учебно-наглядные пособия

Помещения для самостоятельной работы студентов:

ауд. 236

- интерактивная доска Hitachi Starboard FX-63 D (1 шт.), ноутбук Acer Asp T2370 (1 шт.), проектор Toshiba (1 шт.), стол полированный (3 шт.), стол ученический (7 шт.), стол компьютерный (11 шт.), стул (20 шт.), стулья, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (10 шт.);

- Office 2007 Suites, GIMP, MozillaFirefox, MozillaThinderbird, 7-Zip, Справочная правовая система КонсультантПлюс, Электронный периодический справочник «Система Гарант», LibreOffice, ОС Windows 7.

ауд. 123

- персональный компьютер с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (19 шт.), столы (17 шт.), компьютерный стол 6-и местный (3 шт.), стулья ученические (34 шт.), стулья п/м (18 шт.), стеллажи с литературой, видеоувеличитель Optelec Wide Screen (1 шт.);

- Office 2007 Suites GIMP MozillaFirefox MozillaThinderbird 7-Zip Справочная правовая система КонсультантПлюс Электронный периодический справочник «Система Гарант» LibreOffice ОС Windows 7.

Научно-техническая библиотека, соответствующая действующим санитарным и противопожарным нормам, требованиям техники безопасности.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

[illegible]

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО и рекомендациями ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины разработан «Фонд оценочных средств по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда», являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса настоящей дисциплины.

Этот фонд включает:

а) паспорт фонда оценочных средств;

б) фонд текущего контроля:

- комплекты вопросов для устного опроса, перечень примерных тем докладов и критерии оценивания;

- комплект вопросов к опросу (коллоквиуму) и критерии оценивания;

- комплект тестовых заданий и критерии оценивания;

- комплект индивидуальных домашних заданий и критерии оценивания;

- темы эссе и критерии оценивания.

Формы текущего контроля предназначены для оценивания уровня сформированности компетенций на определенных этапах обучения.

в) фонд промежуточной аттестации:

- вопросы к зачету и критерии оценивания;

Фонд оценочных средств является единым для всех профилей подготовки.

В Фонде оценочных средств по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» представлены оценочные средства сформированности предусмотренных рабочей программой компетенций.

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Организация и нормирование оплаты труда»

Форма контроля	ОК-3	ОПК-1	ПК-1
Опрос (коллоквиум)	+	+	+
Тестирование письменное	+	+	+
Выступление на семинаре	+	+	+
Индивидуальные домашние задания (расчетные задания)	+	+	+
Эссе	+	+	+
Зачет	+	+	+

Объекты контроля и объекты оценивания

Номер/ индекс компе- тенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	основные законы развития общества и закономерности экономического развития	оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности	категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	основные нормативно-правовые акты, регламентирующие профессиональную деятельность	применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	теории мотивации, лидерства и власти, принципы формирования команды, методики диагностики организационной культуры	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

Состав фондов оценочных средств по формам контроля:

Форма контроля	Наполнение	ОФ
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ		
Выступление на семинаре	Комплекты вопросов для устного опроса Перечень примерных тем докладов Критерии оценки	5
Опрос	Перечень вопросов, выносимых на опрос Критерии оценки	1
Тестирование письменное	Комплекты тестов Критерии оценки	5
Индивидуальные домашние задания (расчетные задания)	Задания, обязательные для выполнения Дополнительные задания Критерии оценки	5
Эссе	Комплект примерных тем эссе Критерии оценки	5
ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ		
Зачет	Вопросы к зачету Критерии оценки	30

Распределение баллов в соответствии с балльно-рейтинговой системой по формам текущего контроля

Форма оценочного средства	Количество работ (в семестре)	Максимальный балл за 1 работу	Итого баллов
Обязательные			
Опрос	5	1	5,0
Тестирование письменное	2	5	10,0
Выступление с докладом	2	5	10,0
Расчетные задания	3	5	15
Эссе	2	5	10
Итого	-	-	50,0
Дополнительные			
Выступление на семинаре (доклад, реферат)	2	5	10
Дополнительные индивидуальные домашние задания	2	5	10
Итого			20,0

План–график проведения контрольно-оценочных мероприятий на весь срок изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда»

Семестр 7	Срок	Название оценочного мероприятия	Форма оценочного средства	Объект контроля
	Семинар 1	Текущий контроль	Выступление на семинаре, эссе	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 2	Текущий контроль	Выступление на семинаре, индивидуальные домашние задания (расчетные задания)	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 3	Текущий контроль	Выступление на семинаре, дискуссия	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
	Семинар 4	Текущий контроль	Выступление на семинаре, устный опрос	ОК-3, ОПК-1, ПК-1

Семинар 5	Текущий контроль	Выступление на семинаре, устный опрос	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 6	Текущий контроль	Выступление на семинаре, устный опрос, решение задач	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 7	Текущий контроль	Тестирование письменное	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 8	Текущий контроль	Выступление на семинаре. Индивидуальные домашние задания.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 9	Текущий контроль	Выступление на семинаре. Индивидуальные домашние задания.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 10	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Решение задач.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 11	Текущий контроль	Выступление на семинаре. Решение задач.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 12	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре, опрос. Расчетные задания.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 13	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Дискуссия	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Семинар 14	Текущий контроль	Тестирование письменное	ОК-3, ОПК-1, ПК-1
Зачет	Промежуточная аттестация	Вопросы к зачету.	ОК-3, ОПК-1, ПК-1

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ДИСЦИПЛИНЕ «Организация, нормирование и оплата труда»

1. Формы текущего контроля освоения компетенций

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» проводится в соответствии с Уставом академии, локальными документами академии и является обязательной.

Данная аттестация проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем. Текущий контроль проводится с целью оценки и закрепления полученных знаний и умений, а также обеспечения механизма формирования количества баллов, необходимых студенту для допуска к зачету. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется с выставлением баллов.

Формы текущего контроля и критерии их оценивания дифференцированы по видам работ - обязательные и дополнительные. К обязательным отнесены формы контроля, предполагающие формирование проходного балла на зачет в соответствии с принятой балльно-рейтинговой системой по дисциплине. К дополнительным отнесены формы контроля, предполагающие формирование премиальных баллов студента, а также баллов, необходимых для формирования минимума для допуска к зачету в том случае, если они не набраны по обязательным видам работ.

К обязательным формам текущего контроля отнесены:

- выступление на семинаре;
- опрос;
- тестирование письменное;
- расчетные задания;
- эссе.

К дополнительным формам текущего контроля отнесены:

- дополнительные индивидуальные домашние задания;
- дополнительное выступление на семинаре.

1.1. Выступление на семинаре

1.1.1. Пояснительная записка

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях, организованных в традиционной форме обучения. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации финансовых отношений. Вторая часть является не обязательной и решение о подготовке доклада или проблемного вопроса для обсуждения студентом принимается самостоятельно.

Таким образом, фонд оценочных средств по данной форме контроля включает в себя 2 элемента:

- вопросы для устного опроса и критерии оценки ответов;
- примерные темы докладов и критерии оценки выступления.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-3, ОПК-1, ПК-1. Объектами оценивания являются:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику ор-

ганизационной культуры предприятия;

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

1.1.2. Вопросы к семинарским занятиям

Вопросы разделены на части, соответствующие количеству семинаров, проводимых в форме устного опроса. Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути финансовых отношений.

Часть 1.

Вопросы на проверку знаний

1. Сформулируйте понятие "Организация труда".
2. Что включает в себя трудовой процесс?
3. Каковы важнейшие функции трудовых коллективов?
4. Назовите формы организации труда в сельском хозяйстве

Вопросы на проверку понимания

1. От чего зависит эффективность деятельности коллектива?
2. Какие принципы следует учитывать в процессе формирования первичных трудовых коллективов?
3. Раскройте содержание основных методик формирования первичных трудовых коллективов.

Часть 2.

Вопросы на проверку знаний

1. На каких уровнях следует рассматривать организацию труда?
2. Каковы виды и формы разделения труда?
3. На какие элементы расчленяется трудовая операция?
4. Назовите общие принципы рациональной организации трудовых процессов и раскройте их содержание.

Вопросы на проверку понимания

1. Какие формы кооперации выделяет экономика труда?
2. В чем проявляется монотонность труда?
3. Как можно снизить влияние монотонной работы?
4. В чем преимущества и недостатки специализированного труда?

Часть 3.

Вопросы на проверку знаний

1. Что такое условия труда?
2. Как классифицируют вредные условия труда?
3. С помощью каких показателей можно оценить условия труда в организации?

Вопросы на проверку понимания

1. Как классифицируют условия труда по степени вредности и опасности?
2. По каким показателям оценивают тяжесть и напряженность трудового процесса?
3. Каким образом цветовая гамма способствует созданию оптимального психофизиологического комфорта на рабочем месте?
4. Каковы основные пути создания благоприятных условий труда в организациях АПК?
5. Что должен включать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда?

Часть 4.

Вопросы на проверку знаний

1. Что такое работоспособность человека?
2. Когда наступает утомление человека?
3. Раскройте понятие и расскажите о видах режимов труда и отдыха.

4. Какие могут быть виды отдыха?

Вопросы на проверку понимания

1. Как изменяется работоспособность, в зависимости от каких факторов?
2. Каким требованиям должен отвечать научно обоснованный режим труда и отдыха?
3. Чем регулируется рабочее время и время на отдых?
4. Дайте определение дисциплины труда.
5. Что регламентируют правила внутреннего трудового распорядка и кто их утверждает?

Часть 5.

Вопросы на проверку знаний

1. Раскройте понятия рабочего места и рабочей зоны.
2. Перечислите признаки классификации рабочих мест
3. Что следует понимать под организацией рабочего места, каким требованиям она должна отвечать?
4. Что такое аттестация рабочего места по условиям труда?
5. Что включает в себя паспорт рабочего места?

Вопросы на проверку понимания

1. Почему рабочее место - важный критерий оценки качества рабочего места?
2. Назовите основные виды оснащения рабочего места.
3. Что такое планировка рабочего места?
4. Раскройте систему обслуживания рабочих мест.
5. Какова методика аттестации рабочих мест.
6. При соблюдении каких требований рабочее место считается аттестованным по условиям труда?

Часть 6.

Вопросы на проверку знаний

1. Какие функции выполняет нормирование труда?
2. Как классифицируют нормы труда?
3. Дайте классификацию затрат времени смены.
4. Что такое время оперативной работы?
5. Каковы методы установления норм труда?

Вопросы на проверку понимания

1. Какова взаимосвязь между нормой выработки и нормой времени?
2. Раскройте содержание основных принципов нормирования труда.?
3. Что такое научно-практическая обоснованность норм труда?
4. С помощью каких способов изучают трудовые процессы и затраты времени смены?
5. Чем отличается нормируемое время от ненормируемого?
6. Что такое время оперативной работы?
7. Дайте классификацию нормативов затрат труда в зависимости от степени их детализации.
8. Какая информация необходима экономисту для разработки обоснованных норм труда?

Часть 7.

Вопросы на проверку знаний

1. Чем отличается заработная плата от вознаграждения за трудовой вклад?
2. Что такое заработная плата и какова ее социально-экономическая роль?
3. Функции заработной платы в рыночной экономике.
4. Принципы заработной платы.

Вопросы на проверку понимания

1. В чем отличие реальной заработной платы от номинальной?
2. Раскройте основные положения организации оплаты труда.
3. Как сочетается самостоятельность организации с государственным регулированием заработной платы?
4. Раскройте механизм регулирования заработной платы.

5. Для чего применяют минимальный размер оплаты труда?
6. Раскройте экономическое содержание прожиточного минимума.
7. Каким образом производят индексацию заработной платы?

Часть 8.

Вопросы на проверку знаний

1. Каковы особенности оплаты аграрного труда?
2. Виды и формы оплаты труда.
3. Системы оплаты труда.
4. Система "плавающих" окладов.
5. Раскройте содержание аккордной системы оплаты труда.

Вопросы на проверку понимания

1. В каких случаях применяют повременную, а в каких сдельную форму оплаты труда?
2. Назовите основные системы сдельной формы оплаты труда?
3. Чем бестарифные системы оплаты труда отличаются от тарифных?
4. Что такое КТУ и как его можно использовать?
5. Что такое норматив оплаты труда за единицу работ?
6. Как исчисляют среднемесячную заработную плату работников?
7. Какие виды выплат учитывают для расчета среднего заработка?

Часть 9.

Вопросы на проверку знаний

1. Способы начисления премий.
2. Перечислите правила эффективного поощрения работников.
3. Содержание Положения о премировании.
4. Виды выплат стимулирующего характера.
5. Выплаты компенсационного характера.

Вопросы на проверку понимания

1. Какую долю в структуре фонда заработной платы должны занимать выплаты стимулирующего характера?
2. Раскройте значение натуральной оплаты труда.
3. Каким требованиям должны отвечать показатели премирования?
4. Каким образом и в каких случаях работодатель может снизить размер стимулирующих выплат работнику?
5. Что такое моральные стимулы?
6. Каким образом можно обеспечить эффективное применение моральных стимулов?

Часть 10.

Вопросы на проверку знаний

1. Понятие социально-трудовых отношений.
2. Виды социально-трудовых отношений.
3. Виды трудовой адаптации работников.

Вопросы на проверку понимания

1. Назовите признаки благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.
2. Как создать моральный климат в трудовом коллективе, способствующий высокой мотивации труда?
3. Перечислите критерии адаптации.
4. Какие стадии проходит работник в процессе трудовой адаптации?
5. Что такое отношение к труду?
6. Каким может быть отношение человека к труду?

1.1.3. Примерные темы докладов

Выступление с докладом на семинаре является дополнительным видом работ для формирования повышенного уровня освоения компетенций и предполагает самостоятельный

подбор студентом темы для доклада по согласованию с преподавателем, либо выбор из предложенных тем. Выступление с докладом может осуществляться с применением или без применения презентаций. Регламент выступления – 5-7 минут.

Темы докладов

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
4. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
5. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
6. Современные особенности миграционных связей России.
7. Участие России в международном рынке труда.
8. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
9. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
10. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
11. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
12. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
13. Государственная политика занятости в России.
14. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
15. Система социальной защиты и ее основные элементы.
16. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
17. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
18. Работник и его инициатива на рынке труда.
19. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
20. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
21. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости.
22. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
23. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
24. Виды и формы занятости населения.
25. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
26. Движение населения и его виды.
27. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
28. Деятельность служб управления персоналом организаций по обеспечению занятости.
29. Емкость рынка труда: понятие и механизм определения.
30. Естественное движение населения: понятие и показатели, его характеризующие.
31. Естественный уровень безработицы. Его определение.
32. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
33. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения.
34. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
35. Конъюнктура рынка труда.
36. Международная организация труда, ее задачи и функции.
37. Методы оценки и анализа состояния, конъюнктуры и динамики рынка труда.
38. Методы социальной поддержки населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.
39. Механизм функционирования рынка труда.
40. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.

41. Основные теории занятости населения.
42. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
43. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России.
44. Предложение рабочей силы и факторы, его определяющие.
45. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
46. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).
47. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
48. Скрытая безработица и ее особенности.
49. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития.
50. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.

1.1.4. Критерии оценивания

Оценка за текущую работу на семинарских занятиях, проводимую в форме устного опроса знаний студентов, осуществляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Оценивание ответа студента производится по следующей шкале баллов:

Критерий оценки	ОФ
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса. Дает полный развернутый ответ на основной вопрос. Дает логически обоснованный и правильный ответ на дополнительный вопрос	1,0
Дает достаточно полный ответ, с нарушением последовательности изложения. Отвечает на дополнительный вопрос, но обосновать не может.	0,5
Дает неполный ответ на основной вопрос. Не дает ответа на дополнительный вопрос.	0,2
Нет ответа	0

Выступление студента с докладом предполагает значительную самостоятельную работу студента, поэтому оценивается по повышенной шкале баллов. В балльно-рейтинговой системе выступление с докладом относится к дополнительным видам работ. Шкала дифференцирована по ряду критериев. Общий результат складывается как сумма баллов по представленным критериям. Максимальный балл за выступление с докладом – 5 баллов.

Критерий оценки	Балл
Актуальность темы	0,5
Полное раскрытие проблемы	0,5
Наличие собственной точки зрения	1,0
Наличие презентации	2,0
Наличие ответов на вопросы аудитории	0,5
Логичность и последовательность изложения	0,3
Отсутствие ошибочных или противоречивых положений	0,2
Итого	5

1.2. Опрос (коллоквиум)

1.2.1. Пояснительная записка

Опрос (коллоквиум) по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» используется в качестве формы контроля для проведения контрольной точки. Коллоквиум предполагает проведение «мини-зачета» по результатам изучения раздела дисциплины.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-3, ОПК-1, ПК-1. Объектами оценивания являются:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

1.2.2. Перечень вопросов, выносимых на опрос (коллоквиум)

Опрос 1.

1. Что следует понимать под нормативными правовыми актами о труде?
2. Классификация нормативных правовых актов о труде.
3. Какие основные функции выполняет Федеральная служба по труду и занятости?
4. Просроченная задолженность по заработной плате.
5. Единовременные поощрительные выплаты.
6. Методика расчета среднесписочной численности работников организации за месяц, квартал и год.
7. Содержание и структура коллективного договора.
8. Срок заключения коллективного договора.
9. Примерная структура Положения по оплате труда.
10. Содержание трудового договора.
11. Внутренние и внешние факторы, влияющие на уровень заработной платы работников.
12. Прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда за единицу продукции.
13. Нормативный метод формирования заработной платы.
14. Порядок выплат стимулирующего характера.
15. Сдельная форма оплаты труда.
16. Повременная форма оплаты труда.
17. Внутрихозяйственная расчетная цена.
18. Доход коллектива от хозрасчетного дохода.
19. Механизм оценки труда.

20. Содержание ЕТКС.

Опрос 2.

1. Основные социально-экономические показатели, характеризующие качество жизни.
2. Роль труда в развитии человека и общества. Формы проявления и функции труда.
3. Содержание и характер труда
4. Правовые аспекты труда
5. Мотивация труда
6. Население и трудовые ресурсы. Показатели измерения.
7. Занятость населения, ее формы. Полная. Продуктивная, свободно избранная занятость.
8. Экономически активное и экономически неактивное население. Показатели измерения.
9. Статус занятости. Формальная и неформальная занятость. Скрытая занятость.
10. Трудовой потенциал, его характеристика и оценка.
11. Сущность рынка труда, его субъекты. Совокупный и текущий рынок труда.
12. Конъюнктура рынка труда, его функции и оценка.
13. Сегменты рынка труда. Модели национального рынка труда.
14. Понятие человеческого капитала.
15. Инвестиции в человеческий капитал.
16. Сущность безработицы, ее показатели и виды (фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, скрытая).
17. Государственное регулирование трудовых отношений. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
18. Качество и уровень жизни населения
19. Социальное партнерство, сущность и формы выражения
20. Международное регулирование трудовых отношений

1.2.3. Критерии оценивания

Результаты проведения контрольной точки отражаются в промежуточной ведомости. Опрос (коллоквиум) является одним из обязательных этапов формирования аттестационного минимума для получения допуска к зачету. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в результате каждого этапа промежуточной аттестации – 5 баллов. Оценка ответа студента складывается как среднее значение при ответе на вопросы преподавателя, каждый из которых оценивается по следующей шкале:

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	5
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	4
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	3
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	2
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 2

Коллоквиум можно заменить на тестирование

1.3. Тестирование письменное

1.3.1. Пояснительная записка

Тестирование как форма письменного контроля позволяет дать оценку знаниям и навыкам студентов в условиях отсутствия помощи со стороны преподавателя. Тестирование предполагает использование различных видов тестов: закрытый тест (множественный выбор), открытый тест (краткий ответ), тест на выбор верно/неверно, тест на соответствие. Использование различных видов тестов позволяет оценить уровень владения студентами теоретическим материалом, а также умение делать логические выводы.

Объектами оценивания являются:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

1.3.2. База тестов

Оценка освоения компетенций с помощью тестов используется в учебном процессе по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» как контрольный срез знаний два раза в первом учебном семестре и два раза во втором. Тестирование, как правило, проводится в электронной или письменной форме.

Выберите один из предложенных вариантов:

1. Понятие о труде и его социально-экономическая роль:

1. Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей.
2. Труд – это система экономических ресурсов;
3. Труд – это необходимость подчинения каждого участника трудового процесса общим законам, правилам, нормам.
4. Труд – это работа, связанная с расчетом и определением меры труда.

2. Процесс труда включает в себя следующие элементы:

1. Труд, предметы труда, средства труда;

2. Трудовой прием, трудовое действие, трудовое движение.
3. Норма времени, норма выработки, норма обслуживания.
4. Время работы, время перерывов.
3. **Основные отличительные черты характера и содержания труда:**
 1. Государственная дисциплина, производственная дисциплина.
 2. Всеобщность, сложность, коллективизм, свобода, творчество.
 3. Производственная санитария, техника безопасности, пожарная безопасность.
 4. Рабочее и нерабочее время, занятое, свободное время.
4. **Методы исследования при изучении трудовой деятельности:**
 1. Опытный, экспериментальный;
 2. Аналитический, поэлементный, математическая статистика;
 3. Диалектический материализм, математический.
 4. Суммарный, по аналогам, справочникам-образцам.
5. **Что понимают под занятостью населения:**
 1. Формирование данных о спросе и предложении на труд.
 2. Обеспечение постоянного процесса воспроизводства трудовых ресурсов.
 3. Обеспеченность рабочими местами и участие в трудовой деятельности.
 4. Обеспеченность средствами и предметами труда.
6. **Назовите факторы, влияющие на занятость населения:**
 1. Правовые, экономические, экологические факторы.
 2. Технологические, технические, биологические факторы.
 3. Организационные, природные факторы.
 4. Территориальные, социальные, демографические, национальные.
7. **Категории занятости работников:**
 1. Полная и неполная, неформальная, продуктивная и эффективная;
 2. Рациональная и неполная;
 3. Эффективная и формальная;
 4. Неформальная и рациональная.
8. **Что такое безработица?**
 1. Общественные отношения, связанные с обеспечением населения рабочими местами и средствами существования.
 2. Процесс разделения и кооперации труда.
 3. Система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование трудовых ресурсов.
 4. Временная незанятость экономически активного населения.
9. **Назовите формы безработицы:**
 1. Добровольная, вынужденная, маятниковая, структурная;
 2. Стимулирующая, регулирующая.
 3. Циклическая, социальная.
 4. Воспроизводственная, комплексная.
10. **Дайте определение рынка труда.**
 1. Система отношений, обеспечивающих постоянное воспроизводство трудовых ресурсов;
 2. Рациональное использование трудовых ресурсов;
 3. Зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей.
 4. Организация труда, позволяющая наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе.
11. **Назовите функции рынка труда:**
 1. Информационная, регулирующая, стимулирующая, посредническая;
 2. Дифференцирующая и воспроизводственная;
 3. Посредническая и стимулирующая;

4. Регулирующая и дифференцирующая.

12. Что такое биржа труда?

1. Учреждение между рабочими и предпринимателями;
2. Оказание посреднических услуг при трудоустройстве безработных или перемене работы;
3. Изучение спроса и предложения;
4. Информация о профессиях, подготовки и переподготовки кадров.

13. Какие модели рынков труда вы знаете?

1. Экстернальный, интернальный, гибкий тип рынка;
2. Американская, японская, шведская, китайская;
3. Российский (гибкий) смешанный рынок;
4. Китайская и японская.

14. Что такое разделение труда?

1. Разделение труда – это разделение деятельности людей в процессе совместного труда;
2. Разделение труда – это кооперирование труда работников;
3. Разделение труда – это сравнительно небольшой круг родственных операций;
4. Разделение труда – это специализация рабочих мест.

15. Назовите виды разделения труда:

1. Профессиональное, квалификационное.
2. Внешнее, внутреннее.
3. Постоянное, переменное.
4. Частное, общее, единичное

16. Назовите формы разделения труда:

1. Отраслевое, специализированное разделение труда.
2. Межотраслевое, комплексное.
3. Функциональное, технологическое, пооперационное, квалификационное.
4. Оптимальное, узкоспециализированное.

17. Функциональное разделение труда предполагает:

1. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве.
2. Обособление групп работников в зависимости от технологии.
3. Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалификации.
4. Отдельные группы работников специализируются на выполнении одной или нескольких родственных операций.

18. Дайте определение кооперации труда.

1. Форма труда, при которой много лиц планомерно работают рядом в одном или разных процессах производства;
2. Совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда;
3. Взаимосвязь трудовых процессов;
4. Создание продукта на основе кооперации труда.

19. Назовите формы организации труда:

1. Индивидуальное закрепление, смешанные бригады и звенья;
2. Отраслевые и специализированные бригады;
3. Производственные бригады, звенья, отряды, рабочие группы;
4. Комплексные и специализированные отряды.

20. На сельскохозяйственных предприятиях создаются следующие виды производственных бригад:

1. Постоянные, временные.
2. Внутрихозяйственные,
3. Комплексные.
4. Специализированные, отраслевые, многоотраслевые.

21. Дисциплина – это:

1. Материальное и моральное стимулирование в зависимости от количества и качества произведенной продукции
2. Объективно и исторически обусловленная необходимость подчинения каждого участника трудового процесса общим законам, правилам, нормам, установкам.
3. Постоянное улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров
4. Разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда

22. Условия труда – это:

1. Сложное объективное состояние, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов, влияющих на здоровье и работоспособность человека.
2. Система организационных мероприятий, технических средств и методов.
3. Совокупность трудовых процессов, в результате которых оказывается то или иное воздействие на предмет труда.
4. Работа, связанная с расчетом и определением меры труда.

23. Назовите факторы, влияющие на условия труда:

1. Социально-экономические, организационно-технические и естественно-природные;
2. Нормативно-правовые, технологические и технические;
3. Географические, биологические и экономические;
4. Организация и управление труда; социально-психологические и политические факторы.

24. Нормирование труда – это:

1. Важнейший элемент организации труда, позволяющий правильно решать вопросы разделения и кооперации труда, расстановки рабочей силы, организации и обслуживания рабочих мест
2. Деятельность человека по производству благ и ресурсов
3. Процесс упорядочения элементов трудовых процессов
4. Система добровольного обмена благ, ресурсов и прав пользования ими

25. Норма труда – это:

1. Работа (продукция), которую должен выполнить (произвести) добросовестный работник за смену или рабочее время (рабочий день) при определенных организационно-технических условиях
2. Взаимоотношения между людьми в различных сферах деятельности
3. Необходимые затраты труда и других ресурсов, результаты деятельности работников
4. Вид деятельности по управлению производством

26. Нормы труда делятся на :

1. Нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, норма численности;
2. Комплексная норма и норма управляемости;
3. Норма выработки, норма численности, местные нормы;
4. Норма времени, типовые нормы, норма управляемости.

27. Норматив – это:

1. Работа, связанная с расчетом и определением меры труда.
2. Установление меры труда, затрачиваемого на изготовление единицы продукции.
3. Затраты труда на выполнение отдельных элементов трудового процесса.
4. Время регламентированных перерывов, предусмотренных режимом труда и отдыха.

28. Затраты времени на выполнение единицы работы или выработку единицы продукции называется:

1. Нормой выработки.
2. Нормой времени.
3. Нормой обслуживания.
4. Нормой численности.

29. Норма выработки – это:

1. Работа по нормированию труда

2. Степень соответствия санитарно-гигиенических условий труда государственным нормам
3. Количество энергии человека, затрачиваемой в единицу рабочего времени
4. Количество единиц продукции, которое должно быть произведено одним или группой работников в единицу времени

30. Что называют нормой обслуживания?

1. Количество единиц продукции, которое должно быть произведено одним или группой работников в единицу времени.
2. Число работников соответствующего состава, обслуживающих какой-либо объект.
3. Норма, устанавливаемая для работников на взаимосвязанных трудовых процессах.
4. Количество единиц оборудования, машин, голов животных, число рабочих мест или размер площади, обслуживаемые одним или группой работников в единицу времени.

31. Число работников соответствующего состава, обслуживающих какой-либо объект – это:

1. Время обслуживания рабочего места
2. Норма затрат рабочего времени
3. Норма численности
4. Норма трудоемкости операции

32. Что понимается под тарификацией труда?

1. Оценка качества труда в целях дифференциации размеров его оплаты.
2. Оценка качества и количества труда в целях дифференциации размеров его оплаты.

33. Какие элементы включает тарифная система?

1. Тарифные сетки, тарифные ставки, справочники по тарификации работ и тарифно-квалификационные справочники.
2. Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные разряды, справочники по тарификации работ и тарифно-квалификационные справочники.

34. Что показывает тарифный коэффициент?

1. Тарифный коэффициент того или иного разряда показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки низшего разряда.
2. Тарифный коэффициент того или иного разряда показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда.

35. Сколько разрядов включают тарифные сетки, применяемые в сельскохозяйственных предприятиях при выполнении основных с.-х. работ?

1. Шесть.
2. Семь.

36. Какие нормативные документы регламентируют оплату труда в организации?

1. Устав, трудовой договор.
2. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты.

37. Назовите формы оплаты труда

1. Сдельно-премиальная, повременно-премиальная.
2. Сдельная, повременная.

38. Наиболее распространенная система оплаты труда в растениеводстве

1. Аккордно-премиальная система.
2. Повременно-премиальная.

39. Из чего складывается заработок рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда?

1. Из заработка по сдельным расценкам за единицу работы или единицу времени по каждой операции.
2. Из заработка по сдельным расценкам, начисляемого за фактическую выработку и премии, начисляемой за выполнение и перевыполнение показателей работы.

40. В каких случаях применяется косвенная сдельная система?

1. При оплате труда основных рабочих.

2. При оплате труда вспомогательных рабочих.

41. Как производится оплата за выполненную работу при аккордно-премиальной системе оплаты труда?

1. По комплексной расценке, общий заработок бригады в установленном порядке распределяется между ее членами.

2. В зависимости от количества и качества получаемой продукции и от материальных затрат на ее производство.

42. Социально-психологический климат первичного трудового коллектива - это:

1. Эмоциональный настрой, отражающий сложившиеся отношения между его членами

2. Объединение работников для выполнения единого производственного процесса на основе разделения и специализации труда между ними

3. Накопленные знания, умения, навыки, мотивация и энергия работника

4. Личный состав организации, работающий по найму

43. Трудовая адаптация - это:

1. Условие эффективной работы, один из важнейших элементов трудового потенциала коллектива

2. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности

3. Состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру, условиям и вознаграждению за труд

4. Способность работника приспосабливаться к содержанию и условиям труда и непосредственной социальной среде, совершенствовать деловые и личностные качества

44. В процессе трудовой адаптации работник проходит следующие стадии:

1. Первичная и вторичная адаптации

2. Ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация

3. 1 квалификационный уровень, 2 квалификационный уровень, 3 квалификационный уровень

4. Простая и сложная кооперация труда

45. Вставьте пропущенное слово: «_____» адаптация - способность работника приспосабливаться к особенностям конкретной профессии через активное освоение трудовых операций, действий, движений в соответствии с технологическим процессом.

46. Вставьте пропущенное слово. «_____» адаптация - способность работника приспосабливаться к первичному трудовому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная и общественная деятельность, его нормам, руководству и коллегам, экономическим реалиям».

47. Назовите факторы формирования отношения к труду:

1. человеческий потенциал, кадры

2. сдельная и повременная формы оплаты труда

3. объективные и субъективные

4. квалификация и специализация

48. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности;

б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;

в) во время адаптации в коллективе;

г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;

д) после признания важности труда.

49. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

а) стремиться к проявлению самостоятельности;

б) обладает творческим мышлением;

в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;

г) не любит работать и старается избежать ответственности;

д) ответы а) и б).

50. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

51. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

52. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

53. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

54. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

55. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

1.3.3. Критерии оценивания

Оценка по результатам тестирования складывается исходя из суммарного результата ответов на блок вопросов. Общий максимальный балл по результатам тестирования – 10 баллов. За семестр по результатам двух этапов тестирования студент может набрать до 20 баллов.

1.4. Индивидуальные домашние задания (расчетные задания)

1.4.1. Пояснительная записка

Индивидуальные домашние задания являются важным этапом в формировании компетенций обучающегося. Выполнение таких заданий требует не только теоретической подготовки, но и самостоятельного научного поиска. Выполнение заданий и их проверка позволяют сформировать и оценить уровень освоения всех компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Индивидуальное домашнее (расчетное) задание

предполагает поиск и обработку статистического, теоретического и практического материала по заданной теме.

Объектами оценивания являются:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

1.4.2. Перечень индивидуальных домашних заданий

Индивидуальные домашние задания разделены на 2 части – обязательные для выполнения, являющиеся этапом формирования допуска студента к зачету; и дополнительные задания, выполняемые студентом в целях формирования повышенного уровня освоения компетенций, а также в том случае, если в течение семестра студент не смог набрать количество баллов, необходимое для допуска. Учебным графиком дисциплины предусмотрено выполнение 5 расчетных (домашних) заданий в седьмом семестре.

Задания, обязательные для выполнения

Задание №1.

а) Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:

1. Численность населения на начало года 500 тыс. чел.
2. Среднегодовая численность населения 530 тыс. чел.
3. Общий коэффициент рождаемости 12%.
4. Общий коэффициент смертности 9%.

б) Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года. Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в те-

чение года); 10 тыс. чел. Из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. Умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 255 тыс. чел.

Задание №2.

а) Определить изменения и численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным: 1. численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости 40000 чел.; 2. в течение периода предполагается такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел., б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости, г) прогнозируется, что 200000 чел. Выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

б) Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 1-млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60%. Предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году на 0,02...

Задание №3.

Разработать модель прогноза рынка труда и мероприятия по снижению безработицы на территории области.

Исходные данные.

На начало периода численность населения составила 1,5 млн. чел. Из них население в трудоспособном возрасте – 65%. Численность инвалидов и пенсионеров-льготников в составе населения трудоспособного возраста составила 5%. Число работающих за пределами трудоспособного возраста равно 10%. Занятость в области характеризуется следующими показателями: 79% трудовых ресурсов заняты в экономике. Из этих занятых - 72% в материальном производстве и 28% – в непроизводственной сфере; 10% трудовых ресурсов находятся на учебе с отрывом от производства; 11% этих ресурсов не заняты трудом, из них 50 тыс. чел. искали работу, остальные – нет. Из ищущих работу 20% устроены на общественные работы, 12% – направлены госслужбой занятости на учебу, 20% получили статус безработных. Высвобождение работников в прогнозируемом периоде составит 5% от уже занятых в материальном производстве. Из высвобожденных 50% самостоятельно устроятся на работу. Рынок труда пополнится молодежью (выпускниками школ и вузов) – 7 тыс. чел, уволенными в запас военнослужащими – 5 тыс. чел, беженцами в трудоспособном возрасте – 3 тыс. чел. Из области уедут специалисты в количестве 10 тыс. чел. Число вакансий по данным госслужбы занятости равно 50 тыс. чел. Выход на пенсию в прогнозируемом периоде – 12 тыс. чел.

Дополнительные задания:

Задача 1

Определить размер трудовой пенсии по старости, если сумма расчетного пенсионного капитала застрахованного лица, учтенного по состоянию на день с которого указанному лицу назначается страховая часть трудовой пенсии по старости, составляет – 68 400 рублей; сумма пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной

части его индивидуального лицевого счета на день, с которого ему назначается накопительная часть трудовой пенсии по старости - 57 000 рублей.

Задача 2

Сумма расчетного пенсионного капитала застрахованного лица, учтенного по состоянию на день с которого указанному лицу назначается страховая часть трудовой пенсии по старости, составляет – 84 360 рублей. Сумма пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета на день, с которого ему назначается накопительная часть трудовой пенсии по старости – 75 240 рублей. Необходимо определить размер трудовой пенсии по старости.

Задача 3

Определить размер налога на доходы работника за январь по основному месту работы, учитывая, что на его иждивении находится ребенок в возрасте 5 лет, которого он воспитывает один. Кроме того, в феврале работник получил подарок на сумму 10 000 руб. Начислена зарплата в следующих размерах:

Январь – 5 000 руб.	Март – 5 500 руб.	Май – 5 000 руб.
Февраль – 7 000 руб.	Апрель – 6 000 руб.	Июнь – 5 000 руб.
Февраль – 7 000 руб.	Апрель – 6 000 руб.	Июнь – 5 000 руб.

Задача 4

Определить величину налога на доходы работницы /вдова военнослужащего/ по основному месту работы, учитывая, что на ее иждивении находится ребенок в возрасте 25 лет, студент дневного отделения Вуза. Доход по месяцам следующий:

Январь – 10 000 р.	Март – 13 000 р.	Май – 12 000 р.
Февраль – 10 000 р.	Апрель – 13 000 р.	Июнь – 15 000 р.

Задача 5

Определить размер налога на доходы работника за январь по основному 4 месту работы, учитывая, что он попечитель ребенка 5 лет. Работник не женат. Инвалид с детства. В феврале выиграл приз за участие в конкурсе на сумму 4 000 руб. и ко дню рождения получил подарок на сумму 5 000 руб. Заработная плата начислена в размере:

Январь – 6 000 р.	Март – 5 000 р.	Май – 11 000 р.
Февраль – 2 000 р.	Апрель – 4 000 р.	Июнь – 15 000 р.

1.4.3. Критерии оценивания

Критерии оценивания расчетных (индивидуальных) домашних заданий устанавливаются в размере 5 баллов. Итоговый результат за выполнение задания формируется исходя из следующих критериев:

Критерий	Балл
Логичность, последовательность изложения	1,0
Использование наиболее актуальных данных (последней редакции закона, последних доступных статистических данных и т.п.)	1,0
Обоснованность и доказательность выводов в работе	1,0
Оригинальность, отсутствие заимствований	1,0
Правильность расчетов/ соответствие нормам законодательства	1,0
<i>Итого</i>	<i>5,0</i>

1.5. Эссе

1.5.1. Пояснительная записка

Эссе как форма оценочного средства помогает оценить уровень творческих и ана-

литических способностей студента. Кроме того, выполнение эссе предполагает высказывание личной точки зрения автора, не претендующей на однозначное решение поставленной проблемы.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-3, ОПК-1, ПК-1.

1.5.2. Примерные темы эссе

Темы эссе являются примерными, то есть выбор проблемы студентом может осуществляться самостоятельно, либо на основании рекомендаций преподавателя.

1. Сущность заработной платы.
2. Организация оплаты труда. Неравенство в заработной плате и его причины.
3. Дискриминация в заработной плате.
4. Миграция, ее формы и показатели оценки.
5. Организация труда, ее сущность и функции.
6. Разделение и кооперация труда как формы организации труда.
7. Сущность безработицы, ее показатели и виды .
8. Управление работниками на предприятии.
9. Планирование деловой карьеры сотрудника.
10. Тайм-менеджмент.

1.5.3. Критерии оценивания

Оценивается эссе максимум в 5 балла, которые формируют премиальные баллы студента за дополнительные виды работ, либо баллы, необходимые для получения допуска к зачету. Эссе оценивается в соответствии со следующими критериями:

Критерий	Балл
Соответствие содержания заявленной теме	1,0
Логичность и последовательность изложения	1,0
Наличие собственной точки зрения	1,0
Обоснованность выводов, наличие примеров и пояснений	1,0
Использование в эссе профессиональной терминологии	1,0
<i>Итого</i>	<i>5,0</i>

2.Формы промежуточного контроля

Промежуточная аттестация заключается в объективном выявлении результатов обучения, которые позволяют определить степень соответствия действительных результатов обучения и запланированных в программе. Направлена на оценивание обобщенных результатов обучения, выявление степени освоения студентами системы знаний и умений, полученных в результате изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда».

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» включает зачет.

2.1. Зачет

2.1.1. Пояснительная записка

Зачет как форма контроля проводится в конце второго учебного семестра и предполагает оценку освоения знаний и умений, полученных в ходе учебного процесса. Для допуска к зачету студент должен пройти текущую аттестацию, предполагающую набор от 35 до 70 баллов, а также получение премиальных баллов за выполнение дополнительных видов работ. Метод контроля, используемый на зачете – письменный.

Объектами оценивания являются:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных

сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

2.1.2. Вопросы к зачету

Зачетный билет включает 3 вопроса, два из которых позволяют оценить уровень знаний, приобретенных в процессе изучения теоретической части, а один – оценить уровень понимания студентом сути явления и способности высказывать суждения, рекомендации по заданной проблеме. Поэтому вопросы к зачету разделены на 2 части:

- вопросы для оценки знаний
- вопросы для оценки понимания/умения.

Вопросы для оценки знаний теоретического курса

1. Охарактеризуйте образование как категорию экономики труда
2. Какова система образования России?
3. Какие факторы влияют на качество профессиональной подготовки специалистов?
4. Что такое качество рабочей силы, каковы ее элементы, формы?
5. Что такое человеческий капитал? Какова история появления теории человеческого капитала?
6. Каким образом Международная организация труда осуществляет регулирование трудовых отношений?
7. Каковы формы проявления труда
8. Представьте труд с позиции экономических формаций
9. Что такое экономический интерес и как он соотносится с мотивами к труду
10. Назовите ученых, изучавших теории мотивации и представьте их теории (не менее 4 ученых и их теорий).
11. Какова структура занятости населения?
12. Что такое трудоспособное население, и каково его влияние на экономику страны.
13. Какие составляющие выделяются в благосостоянии населения (охарактеризуйте каждую составляющую)?

14. Каковы факторы формирования заработной платы?
15. Каким образом через управление человеческим капиталом можно воздействовать на производительность труда (3 эффекта)?
16. Каковы цели повышения производительности труда?
17. Приведите классификацию норм труда по разным характеристикам. 6. Каковы способы определения резервов роста производительности труда?
18. Перечислите принципы вознаграждения труда?
19. Какие нормативно-правовые акты регулируют трудовые отношения?
20. Как развивалась экономика труда как наука?

Вопросы на оценку понимания/умений студента

1. Назовите методы исследования, позволяющие постигать основные закономерности экономики труда
2. Перечислите актуальные проблемы экономики труда в аграрной сфере
3. Раскройте содержание основных принципов НОТ
4. Могут ли показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала, относиться к отдельному человеку, персоналу организации или к населению страны в целом?
5. Назовите состав персонала организации
6. Раскройте понятие "человеческий капитал" и показатели его развития
7. Назовите источники инвестиций в капитал
8. Как объяснить деформированность рынка труда на селе и каковы ее причины?
9. Назовите приоритетные меры государственной политики регулирования рынка труда на селе
10. Что такое кадровое обеспечение?

2.1.3. Критерии оценивания

Для промежуточной аттестации в балльно-рейтинговой системе предусмотрено 30 баллов. Аттестация производится отдельно по каждому вопросу билета. Вопросы теоретического курса оцениваются в 15 баллов максимум каждый. Вопрос на понимание/ умение – максимум в 10 баллов. Комплексная оценка студента формируется исходя из следующей матрицы баллов.

Балльно-рейтинговая система предусматривает возможность ответа на один или два вопроса из билета по выбору преподавателя в том случае, если в результате текущей аттестации студент набрал более 70 баллов, поскольку суммарный результат по итогам текущей и промежуточной аттестации не может превышать 100 баллов.

Вопросы на оценку понимания/умений

1. Почему специалистам организаций АПК часто приходится самостоятельно разрабатывать нормы труда?
2. Какие установлены ограничения по выплате оплаты труда в натуральной форме?
3. Какие условия по оплате труда должен выполнять работодатель?
4. С помощью каких нормативных параметров можно раскрыть особенности политики заработной платы организации?
5. Объясните, что собой представляет Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, каково его предназначение?
6. Расскажите о методике планирования годового основного фонда заработной платы руководителям и специалистам.
7. В каких случаях может применяться аккордная система оплаты труда?
8. Опишите методику расчета причитающегося коллективу фонда заработной платы за фактически полученный валовой доход.
9. Объясните, какие системы оплаты труда относятся к противозатратным.
10. Выскажите суждение о том, каким образом можно ежемесячно премировать работника

на основе комплексной балльной системы.

2.2.3. Критерии оценивания

Для промежуточной аттестации в балльно-рейтинговой системе предусмотрено 30 баллов. Аттестация производится отдельно по каждому вопросу билета.

Балльно-рейтинговая система предусматривает возможность ответа на один или два вопроса из билета по выбору преподавателя в том случае, если в результате текущей аттестации студент набрал более 70 баллов, поскольку суммарный результат по итогам текущей и промежуточной аттестации не может превышать 100 баллов.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Интерактивное занятие предполагает как индивидуальную подготовительную работу студента, так и коллективную работу на практическом занятии или семинаре. Содержание интерактивных занятий по основным разделам дисциплины устанавливается в рабочей программе.

Место преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия. Преподаватель также разрабатывает план занятия (обычно, это интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых студент изучает материал).

Задачами интерактивных форм обучения являются:

- пробуждение у обучающихся интереса;
- эффективное усвоение учебного материала;
- самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- установление взаимодействия между студентами, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства;
- формирование у обучающихся мнения и отношения;
- формирование жизненных и профессиональных навыков;
- выход на уровень осознанной компетентности студента.

Проведение интерактивных занятий направлено на освоение всех компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда». В рамках осваиваемых компетенций студенты приобретают следующие знания, умения и навыки:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;

- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ

Рабочим учебным планом дисциплины для студентов очной формы обучения предусмотрено 10 (4 лекционных, 6 практических) часов интерактивных занятий.

Тема	Вид занятия	Кол-во часов
Тема 2. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	Проблемная лекция	2
	Деловая игра	2
Тема 4. Роль норм труда в управлении производством.	Круглый стол	2
Тема 5. Оплата и стимулирование труда на предприятии	Проблемная лекция	2
Тема 6. Социально-психологический климат и его роль в деятельности первичного трудового коллектива	Учебная дискуссия	2
Итого		10

Рабочим учебным планом дисциплины для студентов заочной формы обучения предусмотрено 2 практических часа интерактивных занятий.

Тема	Вид занятия	Кол-во часов
Тема 4. Роль норм труда в управлении производством.	Круглый стол	2
Итого		2

2. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Интерактивный («Inter» - это взаимный, «act» - действовать) – означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, в отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения. Место преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия. Преподаватель также разрабатывает план занятия (обычно, это интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых студент изучает материал).

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. *Цель* состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, а также создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Другими словами, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между студентом и преподавателем, между самими студентами.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие – не лекция, а общая работа.
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места

работы.

- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между учащимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

В учебной дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» используются три вида интерактивных занятий:

- проблемная лекция;
- круглый стол;
- учебная дискуссия;
- деловая игра.

Проблемная лекция. Активность проблемной лекции заключается в том, что преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает слушателей в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, они самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен был сообщить в качестве новых знаний. При этом преподаватель, используя определенные методические приемы включения слушателей в общение, как бы вынуждает. «подталкивает» их к поиску правильного решения проблемы. На проблемной лекции слушатель находится в социально активной позиции, особенно когда она идет в форме живого диалога. Он высказывает свою позицию, задает вопросы, находит ответы и представляет их на суд всей аудитории. Когда аудитория привыкает работать в диалогических позициях, усилия педагога окупаются сторицей – начинается совместное творчество. Если традиционная лекция не позволяет установить сразу наличие обратной связи между аудиторией и педагогом, то диалогические формы взаимодействия со слушателями позволяют контролировать такую связь.

Лекция становится проблемной в том случае, когда в ней реализуется принцип проблемности, а именно:

- дидактическая обработка содержания учебного курса до лекции, когда преподаватель разрабатывает систему познавательных задач – учебных проблем, отражающих основное содержание учебного предмета;
- развёртывание этого содержания непосредственно на лекции, то есть построение лекции как диалогического общения преподавателя со студентами.

Диалогическое общение – диалог преподавателя со студентами по ходу лекции на тех этапах, где это целесообразно, либо внутренний диалог (самостоятельное мышление), что наиболее типично для лекции проблемного характера. Во внутреннем диалоге студенты вместе с преподавателем ставят вопросы и отвечают на них или фиксируют вопросы для последующего выяснения в ходе самостоятельных заданий, индивидуальной консультации с преподавателем или же обсуждения с другими студентами, а также на семинаре.

Диалогическое общение – необходимое условие для развития мышления студентов, поскольку по способу своего возникновения мышление диалогично. Для диалогического общения преподавателя со студентами необходимы следующие условия:

- преподаватель входит в контакт со студентами как собеседник, пришедший на лекцию «поделиться» с ними своим личным опытом;

преподаватель не только признаёт право студентов на собственное суждение, но и заинтересован в нём;

- новое знание выглядит истинным не только в силу авторитета преподавателя, учёного или автора учебника, но и в силу доказательства его истинности системой рассуждений;

- материал лекции включает обсуждение различных точек зрения на решение учебных проблем, воспроизводит логику развития науки, её содержания, показывает способы разрешения объективных противоречий в истории науки;

- общение со студентами строится таким образом, чтобы подвести их к самостоятельным выводам, сделать их соучастниками процесса подготовки, поиска и нахождения путей разрешения противоречий, созданных самим же преподавателем;

- преподаватель строит вопросы к вводимому материалу и стимулирует студентов к самостоятельному поиску ответов на них по ходу лекции.

Круглый стол — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;

- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);

- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

При проведении «круглого стола» необходимо учитывать некоторые особенности:

а) нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

б) преподаватель также располагался в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой, где он сидит отдельно от студентов они обращены к нему лицом. В классическом варианте участники адресуют свои высказывания преимущественно ему, а не друг другу. А если преподаватель сидит среди студентов, обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, это также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между преподавателем и студентами.

«Круглый стол» целесообразно организовать следующим образом:

1) Преподавателем формулируются (рекомендуется привлекать и самих студентов) вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;

2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;

3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (юрист, социолог, психолог, экономист);

4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.

Выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, студенты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

Дискуссия (от лат. *discussio* — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.

Во время дискуссии студенты могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора.

Роль организатора «круглого стола» сводится к следующему:

- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по выводу дискуссии, чтобы не дать ей погаснуть;
- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;
- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества студентов, а лучше — всех;
- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать учащихся, своевременно организуя их критическую оценку;
- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала дискуссии: такие вопросы следует переадресовывать аудитории;
- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его.
- сравнивать разные точки зрения, вовлекая учащихся в коллективный анализ и обсуждение, помнить слова К.Д. Ушинского о том, что в основе познания всегда лежит сравнение.

Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:

- подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме;
- семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися);
- корректность поведения участников;
- умение преподавателя проводить дискуссию.

Основная часть дискуссии обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, который в случае, неумелого руководства дискуссией может перерасти в конфликт личностей. Завершающим этапом дискуссии является выработка определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений. На этом этапе осуществляется контролирующая функция занятия.

Деловая игра — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Существует много названий и разновидностей деловых игр, которые могут отличаться методикой проведения и поставленными целями: дидактические и управленческие игры, ролевые игры, проблемно-ориентированные, организационно-деятельностные игры и др.

Деловая игра позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников как с помощью специальных методов работы (например, методом «мозгового штурма»), так и с помощью модеративной работы психологов-игротехников, обеспечивающих продуктивное общение.

Проблемно-ориентированная деловая игра проводится обычно не более 3-х дней. Она позволяет сгенерировать решение множества проблем и наметить пути их решения, запустить механизм реализации стратегических целей. Деловая игра особенно эффективна при компетентностно-ориентированном образовательном процессе.

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения состоит в следующем:

- процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений.

- метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по активизации полученных теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распредмечивание какой-то сферы человеческой реальности.

Условия проведения деловых игр:

- проигрывать реальные события;
- приводимые факты должны быть интересными, «живыми»;
- ситуации должны быть проблемными;
- обеспечение соответствия выбранной игровой методики учебным целям и уровню подготовленности участников;
- проверка пригодности аудитории для занятия;
- использование адекватных характеру игры способов фиксации ее процесса поведения игроков;
- определение способов анализа игрового процесса, оценка действий игроков с помощью системы критериев;
- оптимизация требований к участникам;
- структурирование игры во времени, обеспечение примерного соблюдения ее временного регламента, продолжительности пауз, завершении этапов и всего процесса игры;
- формирование игровой группы;
- руководство игрой, контроль за ее процессом;
- подведение итогов и оценка результатов.

Пример правил деловой игры:

- работа по изучению, анализу и обсуждению заданий в командах осуществляется в соответствии с предложенной схемой сотрудничества.

- выступление должно содержать анализ и обобщение. Ответы на предложенные вопросы должны быть аргументированными и отражать практическую значимость рассматриваемой проблемы.

- после выступления любым участником могут быть заданы вопросы на уточнение или развитие проблемы. Вопросы должны быть краткими и четкими.

- ответы на вопросы должны быть строго по существу, обоснованными и лаконичными.

- при необходимости развития и уточнения проблемы любым участником игры могут быть внесены предложения и дополнения. Они должны быть корректны и доброжелательны.

Пример прав и обязанностей участников:

1) Преподаватель:

- инструктирует участников деловой игры по методике ее проведения;
- организует формирование команд, экспертов;
- руководит ходом деловой игры в соответствии с дидактическими целями и правилами деловой игры;
- вносит в учебную деятельность оперативные изменения, задает вопросы, возражает и при необходимости комментирует содержание выступлений;
- вникает в работу экспертов, участвует в подведении итогов. Способствует научному обобщению результатов;
- организует подведение итогов.

2) Экспертная группа:

- оценивает деятельность участников деловой игры в соответствии с разработанными критериями;
- дорабатывает в ходе деловой игры заранее подготовленные критерии оценки деятельности команд;
- готовит заключение по оценке деятельности команд, обсуждают его с преподавателем;
- выступает с результатами оценки деятельности команд;
- распределяет по согласованию с преподавателем места между командами.

3) Участники игры:

- выполняют задания и обсуждают проблемы в соответствии со схемой сотрудничества в командах;
- доброжелательно выслушивают мнения;
- готовят вопросы, дополнения;
- строго соблюдают регламент;
- активно участвуют в выступлении.

3. СОДЕРЖАНИЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема 2. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения

Проблемная лекция на предмет рассмотрения сущности и роли рынка труда в экономике государства, механизма функционирования рынка труда.

В ходе лекции ставятся проблемные вопросы для определения сущности и роли рынка труда:

- характеристика видов и моделей рынка труда;
- понятие и виды безработицы;
- социальная защита безработных;
- разработка совершенного механизма функционирования рынка труда и взаимодействия его основных элементов.

3. Деловая игра по вопросам социально-экономической сущности занятости населения. Студентам предлагается сформулировать основные решения проблем занятости населения, которые могут быть применены для решения конкретной социально-экономической задачи с обоснованием.

Для проведения деловой игры студенты должны быть ознакомлены с основными элементами механизма рынка труда: методами, рычагами, нормативно-правовым обеспечением. Студентам может быть предложена одна из следующих проблемных ситуаций:

1. Рост скрытой безработицы в стране.
2. Необходимость стимулирования развития малого и среднего бизнеса.
3. Сокращение покупательной способности доходов населения.
4. Проблемы занятости сельского населения.

Студенты должны выбрать проблемную ситуацию в своей рабочей группе и разработать комплекс мер по решению проблемы.

Для проведения деловой игры студенты должны предварительно ознакомиться с информацией об основных направлениях государственной политики в области занятости населения. Предлагаемые студентами меры должны выходить за ее пределы. Информационной основой для подготовки к занятию являются:

1) Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения».

2) Государственную программу Чувашской Республики «Содействие занятости населения» на 2012–2020 годы.

3) Основные направления бюджетной политики на плановый год.

Вся информация доступна для скачивания на официальном сайте Министерства экономического развития РФ.

Деловая игра проводится в два этапа:

1. На первом этапе студенты формулируют в рамках рабочих групп меры по решению проблемной ситуации и презентуют их перед другими группами. Меры, предложенные каждой из групп, обсуждаются и оцениваются с точки зрения соответствия мер решаемым задачам. Каждая группа должна отстаивать действенность предложенных ею мер.

2. На втором этапе изменяются условия реализации мер. Требуется пересмотреть пакет предложенных мер:

- пути преодоления безработицы;
- рассмотрение возможностей совершенствования, развития занятости на рынке труда.

Обсуждается реалистичность предложенных мер и их соответствие поставленной задаче.

Поскольку деловая игра проводится в рамках двух академических часов, предварительное задание студенты получают до ее проведения.

Тема 4. Роль норм труда в управлении производством

Круглый стол по вопросам нормирования труда как инструмента измерения рабочего времени и установления меры труда.

Вопросы, выносимые на обсуждение:

- измерение труда, сущность и роль нормирования труда;
- факторы, учитываемые при обосновании норм труда;
- нормирование труда и повышение эффективности производства;

Для проведения круглого стола студенты предварительно в рамках лекционного занятия знакомятся с классификацией затрат рабочего времени и ее использованием для нормирования труда.

Круглый стол позволяет студентам закрепить пройденный материал, а также высказать свое суждение о современной системе нормирования труда, порядком установления и использования норм труда.

Тема 5. Оплата и стимулирование труда на предприятии

Проблемная лекция на предмет рассмотрения основы организации и регулирования оплаты труда в России.

В ходе лекции ставятся проблемные вопросы для определения сущности оплаты труда, применения современных форм и систем оплаты труда на предприятии:

- заработная плата, ее сущность;
- функции и принципы оплаты труда;
- формы и системы оплаты труда;
- государственное регулирование заработной платы.

Тема 6. Социально-психологический климат и его роль в деятельности трудового коллектива

Учебная дискуссия по социально-психологическим аспектам трудовой деятельности.

Учебная дискуссия по результатам просмотра презентации о формировании отношения к труду, роли социально-психологического климата в коллективе. Студентам для подготовки к дискуссии рекомендуются задания для выполнения:

- 1) Усвоить методику оценки межличностных отношений и социально-психологического климата в коллективе.
- 2) Усвоить признаки благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
- 3) Сформулировать вопросы, позволяющие выявить эти признаки для формирования анкеты для социологического опроса.
- 4) Ответить на вопросы анкеты, обработать полученные результаты.
- 5) Выявить взаимосвязь состояния социально-психологического климата с результатами деятельности коллектива.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ НА ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЯХ

Каждая форма интерактивного занятия нацелена на формирование у студентов навыков коллективной работы, а также навыков формулирования собственных выводов и суждений относительно проблемного вопроса. Вместе с тем, формы проведения предусмотренных занятий различаются, поэтому критерии оценивания устанавливаются отдельно для каждой формы занятий. Максимальный балл за участие в круглом столе, учебной дискуссии или деловой игре для студентов очной формы обучения – 5 баллов.

Критерии оценивания работы студента на круглом столе

Критерий	Баллы
Студент выступает с проблемным вопросом	1,5
Высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы оппонентов	1,5
Демонстрирует предварительную информационную готовность к обсуждению	1,0
Грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему	1,0
<i>Итоговый максимальный балл</i>	<i>5,0</i>

Критерии оценивания работы студента в учебной дискуссии

Критерий	Баллы
Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления	5,0
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	4,0
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	3,0
Не принимает участия в обсуждении	0

Критерии оценивания работы студента в деловой игре

Критерий	Балл
Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные вари-	5,0

анты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре	
Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре	4,0
Принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре	3,0
Принимает участие в работе группы, однако предлагает не аргументированные, не подкрепленные фактическими данными решения; демонстрирует слабую информационную готовность	2,0
Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы.	0

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Изучение дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» предусматривает систематическую самостоятельную работу студентов над материалами; развитие навыков самоконтроля, способствующих интенсификации учебного процесса. Изучение лекционного материала по конспекту лекций должно сопровождаться изучением рекомендуемой литературы, основной и дополнительной. Основной целью организации самостоятельной работы студентов является систематизация и активизация знаний, полученных ими на лекциях и в процессе подготовки к практическим (семинарским) занятиям.

Основными задачами самостоятельных внеаудиторных занятий являются:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация занятий;
- формирование профессиональных умений и навыков;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению дисциплины;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование уверенности в своих силах, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Методические указания включают в себя задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний, задания самостоятельной работы для формирования умений и задания для самостоятельного контроля знаний.

Задания для закрепления и систематизации знаний включают в себя перечень тем рефератов, а также рекомендации по подготовке реферата и доклада.

Задания для формирования умений содержат ситуационные задачи по курсу.

Задания для самостоятельного контроля знаний позволят закрепить пройденный материал и сформировать навыки формулирования кратких ответов на поставленные вопросы.

Задания включают вопросы для самоконтроля и тесты для оценки уровня освоения материала теоретического курса. Для удобства работы с материалом, все задания разбиты по темам дисциплины.

Самостоятельный контроль знаний студентами позволяет сформировать следующие компетенции:

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-3, ОПК-1, ПК-1. Объектами оценивания являются:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности:

- знание основных законов развития общества и закономерностей экономического развития;
- умение оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности;
- владение категориальным аппаратом, законами и методами экономической теории.

ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности:

- знание основных нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность;
- умение применять навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых

документов.

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

- знание теорий мотивации, лидерства и власти, принципов формирования команды, методик диагностики организационной культуры;
- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры предприятия;
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

1. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

1.1 Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Раздел 1. Теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа	Опрос, оценка выступлений. Проверка заданий.
2.	Раздел 2. Нормирование и стимулирование труда.	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа	Опрос, оценка выступлений. Проверка заданий.

2. Задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний

2.1. Подготовка доклада

Доклад – это форма работы, напоминающая реферат, но предназначенная по определению для устного сообщения. Доклад задаётся студенту в ходе текущей учебной деятельности, чтобы он выступил с ним устно на одном из семинарских или практических занятий. На подготовку отводится достаточно много времени (от недели и более).

Поскольку доклад изначально планируется как устное выступление, он несколько отличается от тех видов работ, которые постоянно сдаются преподавателю и оцениваются им в письменном виде. Необходимость устного выступления предполагает соответствие некоторым дополнительным критериям. Если письменный текст должен быть правильно построен и оформлен, грамотно написан и иметь удовлетворительно раскрывающее тему содержание, то для устного выступления этого мало. Устное выступление, чтобы быть удачным, должно хорошо восприниматься на слух, то есть быть интересно для аудитории подано.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления. Преподаватель обычно заранее сообщает, сколько времени отводится докладчику (5-7 минут). Уложиться в регламент очень важно, так как этот момент даже выходит на первое место среди критериев оценки доклада. В противном случае вас прервут, вы не успеете сказать всего, что рассчитывали, причем, вероятно, самого главного, поскольку обычно в конце доклада делаются выводы. От того качество выступления станет намного ниже и произведенное вами впечатление, как и полученная оценка, оставят желать лучшего.

Поэтому не меньшее внимание, чем написание самого доклада, следует уделить его чтению. Написав черновой вариант, попробуйте прочесть его самому себе или кому – то из взрослых и друзей вслух. При этом нужно читать не торопясь, но без лишней медлительности, стараясь приблизить темп речи к своему обычному темпу чтения вслух. Дело в том, что волнение во время чтения доклада перед аудиторией помешает вам всё время контролировать темп своей речи, и она всё равно самопроизвольно приобретет обычно свойственный темп, с той лишь разницей, что будет несколько более быстрой из – за волнения. Так что, если ваш текст окажется невозможно прочесть за установленное регламентом время, не стоит делать вывод, что читать нужно вдвое быстрее. Лучше просто пересмотреть доклад и постараться сократить в нём самое главное, избавиться от лишних эпитетов, вводных оборотов – там, где без них можно обойтись. Сделав первоначальное сокращение, перечитайте снова текст. Если опять не удалось уложиться в регламент, значит, нужно что – то радикально менять в структуре текста: сократить смысловую разбежку по вводной части (сделать так, чтобы она быстрее подводила к главному), сжать основную часть, в заключительной части убрать всё, кроме выводов, которые следует пронумеровать и изложить тезисно, сделав их максимально чёткими и краткими.

Очень важен и другой момент. Не пытайтесь выступить экспромтом или полуэкспромтом, не отступайте в момент выступления слишком далеко от подготовительного текста.

Выбирая тему, следует внимательно просмотреть список и выбрать несколько наиболее интересных и предпочтительных для вас тем.

Доклад пишите аккуратно, без помарок, чтобы вы могли быстро воспользоваться текстом при необходимости.

Отвечайте на вопросы конкретно, логично, по теме, с выводами и обобщением, проявляя собственное отношение к проблеме.

В конце доклада укажите используемую литературу.

Приводимые в тексте цитаты и выписки обязательно документируйте со ссылками на источник.

Темы докладов

- 1) Характер и содержание труда, особенности сельскохозяйственного труда
- 2) Методы и задачи курса, его место в системе других наук
- 3) Рынок труда и занятость в сельском хозяйстве
- 4) Формирование и функционирование рынка труда в сельском хозяйстве
- 5) Сущность и формы разделения труда, кооперация труда
- 6) Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов
- 7) Факторы, определяющие условия труда
- 8) Психофизиологические условия труда
- 9) Санитарно-гигиенические условия труда
- 10) Эстетические и социально-психологические условия труда
- 11) Рабочее и нерабочее время. Регулирование рабочего времени и времени на отдых
- 12) Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность
- 13) Суммированный учет рабочего времени
- 14) Понятие и классификация рабочих мест
- 15) Организация и планировка рабочих мест

- 16) Обслуживание рабочих мест
- 17) Аттестация и рационализация рабочих мест
- 18) Понятие, структура и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
- 19) Сущность, задачи и методы нормирования труда
- 20) Структура затрат рабочего времени
- 21) Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
- 22) Нормообразующие факторы и методика нормирования труда на механизированных полевых работах
- 23) Сущность паспортизации полей
- 24) Основные нормообразующие факторы и установление норм труда в животноводстве по материалам наблюдений
- 25) Расчет норм труда в животноводстве на основе типовых нормативов
- 26) Нормирование труда на ручных работах
- 27) Нормирование труда на транспортных работах
- 28) Нормирование труда на ремонтных работах
- 29) Нормирование труда на работах с применением стационарных машин
- 30) Функции и принципы оплаты труда
- 31) Тарифная система, ее составные части и назначение
- 32) Формы и системы оплаты труда
- 33) Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах в растениеводстве
- 34) Оплата труда в животноводстве
- 35) Стимулирование профессионального мастерства и квалификации и качества работы
- 36) Натуральная оплата труда
- 37) Правовое регулирование оплаты труда
- 38) Оплата труда рабочих в ремонтных мастерских
- 39) Оплата труда водителей грузовых автомобилей
- 40) Оплата труда рабочих, занятых в сельском строительстве

2.2. Подготовка реферата

Реферат (от лат. *refereo* ‘сообщаю’) – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме.

Это самостоятельная научно – исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а так же собственные взгляды на неё. Содержание реферата должно быть логичным; изложение материала носить проблемно – тематический характер. Тематика рефератов обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

Прежде чем выбрать тему для реферата, автору необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

Этапы работы над рефератом:

1. Выбор темы.

Тематика рефератов обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент, с учетом своих интересов.

Выбрав тему, студент самостоятельно изучает имеющуюся литературу по данной теме, при этом в качестве дополнительной литературы может использоваться интернет ресурсы официальных сайтов.

При выборе темы реферата старайтесь руководствоваться:

- вашими возможностями и научными интересами;
- глубиной знания по выбранному направлению;
- желанием выполнить работу теоретического, практического или опытно – экспериментального характера;

- возможностью преемственности реферата с выпускной квалификационной работой.

2. Подбор источников по теме (как правило, при разработке реферата используется не менее 8 – 10 различных источников).

3. Разработка плана реферата.

Структура реферата должна быть следующей:

1. Титульный лист
2. Содержание (в нём последовательно излагаются названия пунктов реферата, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт).
3. Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяется её значимость и актуальность, указывается цель задачи реферата, даётся характеристика используемой литературы).
4. Основная часть (каждый раздел её, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из её сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть предоставлены таблицы, графики, схемы).
5. Заключение (подводятся итоги или даётся обобщённый вывод по теме реферата).
6. Список использованных источников.

Под рубрикацией текста понимается его членение на логически самостоятельные составные части.

Если введение и заключение обычно бывают цельными, то основная часть, в свою очередь, подвергается более дробной рубрикации на главы и параграфы. Она осуществляется посредством нумерации и заголовков.

Каждый заголовок должен строго соответствовать содержанию следующего за ним текста.

Формулировка глав и параграфов должны быть лаконичными, отражающими проблему темы реферата. В заголовок не следует включать узкоспециальные термины, сокращения, аббревиатуру, формулы.

Стилистика текста

Текст реферата должен быть максимально точен и лаконичен. Очень важно не только то, как вы раскроете тему, но и язык, стиль, общая манера подачи содержания. Используемые в нём средства выражения, прежде всего, должны отличаться точностью, смысловой ясностью. Ключевые слова научного текста – это не просто слова, а понятия. Когда вы пишете, пользуйтесь понятийным аппаратом, то есть установленной системой терминов, значение и смысл которых должен быть для вас не расплывчатым, а чётким и ясным. Необходимо следить за тем, чтобы значение используемых терминов соответствовало принятому в данной дисциплине употреблению.

Изложение материала осуществляется с использованием абзацев, то есть периодическое логически обусловленное отделение фрагментов написанного друг от друга с отступом вправо в начале первой строчки фрагмента. Абзацы позволяют сделать излагаемые мысли более рельефными, облегчают восприятие текста при чтении и его осмысление.

Желательно, чтобы объём абзацев был средним. Редкость отступов делает текст монотонным, а чрезмерная частота мешает сосредоточиться читателю на мысли автора.

Между абзацами непременно должна существовать логическая связь, объединяющая их в цельное повествование.

Вводные слова и обороты типа «итак», «таким образом» показывают, что данная часть текста служит как бы обобщением изложенного выше. Слова и обороты «следовательно», «отсюда следует, что...» свидетельствуют о том, что между сказанным выше и тем, что будет сказано сейчас, существуют причинно – следственные отношения. Слова типа «вначале», «во – первых», «во – вторых», «прежде всего», «наконец», «в заключении сказанного» указывают на место излагаемой мысли или факта в логической структуре

текста. Слова и обороты «однако», «тем не менее», «впрочем», «между тем» выражают наличие противоречия между только что сказанным и тем, что сейчас будет сказано.

Обороты типа «рассмотрим подробнее...» или «перейдём теперь к...» помогают более чёткой рубрикации текста, поскольку подчёркивают переход к новой невыделенной особой рубрикой части изложения.

Показателем культуры речи является высокий процент в тексте сложносочинённых и сложноподчинённых предложений. Сплошной поток простых предложений производит впечатление примитивности и смысловой бедности изложения. Однако следует избегать слишком длинных, запутанных и громоздких сложных предложений, читая которые, к концу забываешь, о чём говорилось в начале.

В тексте не должно быть многословия, смыслового дублирования, тавтологий. Его не стоит загромождать витиеватыми канцелярскими оборотами, ненужными повторами. Никогда не употребляйте слов и терминов, точное значение которых вам не известно.

Цитаты и ссылки

Необходимым элементом написания работы является цитирование. Цитаты в умеренных количествах украшают текст и создают впечатление основательности: вы подкрепляете и иллюстрируете свои мысли высказываниями авторитетных учёных, выдержками из документов и т. д. Однако цитирование тоже требует определённых навыков, поскольку на цитируемый источник надо грамотно оформить ссылку. Отсутствие ссылки представляет собой нарушение авторских прав, а неправильно оформленная ссылка рассматривается как серьёзная ошибка. Умение правильно, с соблюдением чувства меры, к месту цитировать источник – один из самых необходимых навыков при выполнении рефератов и докладов, т. к. обилие цитат может произвести впечатление несамостоятельности всей работы в целом.

Наиболее распространённая форма цитаты – прямая.

Например: «Язык, - отмечал А. П. Чехов, - должен быть прост и изящен».

Если вы цитируете источник, обязательно нужно на него сослаться. В студенческих работах обычно это делается с помощью внутритекстовых сносок.

Сокращения в тексте

В текстах принята единая система сокращений, которой необходимо следовать и при написании работы. Обязательно нужно сокращать слова «век», «год» при указании конкретных дат и просто хронологических границ описываемых явлений и событий. Когда эти слова употребляются в единственном числе, при сокращении оставляется только первая буква: 1967 г., XX в. Если речь идёт о нескольких датах или веках, или о периоде, длившемся с какого – то года по какой – то на протяжении нескольких веков, первая буква слова «век» или «год» удваивается: 1902 – 1917 гг., X – XIV вв.

Сложные термины, названия организаций, учреждений, политических партий сокращаются с помощью установленных аббревиатур, которые состояются из первых букв каждого слова, входящего в название. Так, вместо слов «высшее учебное заведение» принято писать «вуз» (обратите внимание на то, что в данном случае все буквы аббревиатуры – строчные). Название учебных и академических учреждений тоже сокращаются по первым буквам: Российская Академия наук – РАН. В академическом тексте можно пользоваться и аббревиатурами собственного сочинения, сокращая, таким образом, часто встречающиеся в работе сложные составные термины. При первом употреблении такой аббревиатуры необходимо в скобках или в сноске дать её объяснение.

В конце предложения (но не в середине!) принято иногда пользоваться установленными сокращениями некоторых слов и оборотов, например: «и др.» (и другие), «и т. п.» (и тому подобное), «и т. д.» (и так далее), «и пр.» (и прочее).оборот «то есть» сокращается по первым буквам: «т. е.». Внутри предложения такие сокращения не допускаются.

Некоторые виды сокращений допускаются и требуются только в ссылках, тогда как в самом тексте их не должно быть. Это «см.» (смотри), «ср.» (сравни), «напр.» (например), «акад.» (академик), «проф.» (профессор).

Названия единиц измерения при числовых показателях сокращаются строго установленным образом: оставляется строчная буква названия единицы измерения, точка после неё не ставится: 3л (три литра), 5м (пять метров), 7т (семь тонн), 4 см (четыре сантиметра).

Рассмотрим теперь правила оформления числительных в академическом тексте. Порядковые числительные – «первый», «пятых», «двести восьмой» пишутся словами, а не цифрами. Если порядковое числительное входит в состав сложного слова, оно записывается цифрой, а рядом через дефис пишется вторая часть слова, например: «девятипроцентный раствор» записывается как «9 – процентный раствор».

Однозначные количественные числительные в тексте пишутся словами: «в течение шести лет», «сроком до пяти месяцев». Многозначные количественные числительные записываются цифрами: «115 лет», «320 человек». В тех случаях, когда числительным начинается новый абзац, оно записывается словами. Если рядом с числом стоит сокращённое название единицы измерения, числительное пишется цифрой независимо от того, однозначное оно или многозначное.

Количественные числительные в падежах кроме именительного, если записываются цифрами, требуют добавления через дефис падежного окончания: «в 17-ти», «до 15-ти». Если за числительным следует относящееся к нему существительное, то падежное окончание не пишется: «в 12 шагах», а не в «12-ти шагах».

Порядковые числительные, когда они записываются арабскими цифрами, требуют падежных окончаний, которые должны состоять: из одной буквы в тех случаях, когда перед окончанием числительного стоит одна или две согласные или «й»: «5-я группа», а не «5-ая», «в 70-х годах», а не «в 70-ых»; Из двух букв, если числительное оканчивается на согласную и гласную: «2-го», а не «2-ого» или «2-о».

Если порядковое числительное следует за существительным, к которому относится, то оно пишется цифрой без падежного окончания: «в параграфе 1», «на рис. 9».

Порядковые числительные, записываются римскими цифрами, никогда не имеют падежных окончаний, например, «в XX веке», а не «в XX-ом веке» и т. п.

Оформление текста

Реферат должен быть отпечатан на компьютере. Текст реферата должен быть отпечатан на бумаге стандартом А4 с оставлением полей по стандарту: верхнее и нижнее поля по 2,0 см., слева - 3 см., справа – 1 см.

Заглавия (название глав, параграфов) следует печатать жирным шрифтом (14), текст – обычным шрифтом (14) и интервалом между строк 1,5.

В тексте должны быть четко выделены абзацы. В абзаце отступление красной строки должно составлять 1,25 см., т. е. 5 знаков (печатается с 6-го знака).

Работа должна иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами. Номер страницы ставится внизу страницы по центру без точки на конце.

Нумерация страниц документа (включая страницы, занятые иллюстрациями и таблицами) и приложений, входящих в состав этого документа, должна быть сквозной, первой страницей является титульный лист.

На втором листе документа помещают содержание, включающее номера и наименование разделов и подразделов с указанием номеров листов (страниц). Слово «Содержание» записывают в виде заголовка (симметрично тексту) с прописной буквы. Наименования, включенные в содержание, записывают строчными буквами, начиная с прописной.

Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всего документа (части) и обозначаться арабскими цифрами без точки, записанными с абзацевого отступа. Раздел рекомендуется начинать с нового листа (страницы).

Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номеров раздела и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится.

Разделы и подразделы должны иметь заголовки, кратко и четко отражающие содержание разделов и подразделов. Заголовки следует печатать с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Переносы слов по слогам в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

Расстояния между заголовком и текстом при выполнении документа машинописным способом должно быть равно 3-4 интервалам.

Обширный материал, не поддающийся воспроизведению другими способами, целесообразно сводить в таблицы. Таблица может содержать справочный материал, результаты расчетов, графических построений, экспериментов и т. д. Таблицы применяют также для наглядности и сравнения показателей.

Объем реферата может колебаться в пределах 10- 15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Тематика рефератов

- 1) Научные основы и условия сельскохозяйственного труда.
- 2) Особенности аграрных отношений, влияющих на содержание труда в отрасли.
- 3) Организационно-правовые формы сельскохозяйственных предприятий как объектов концентрации труда.
- 4) Организация труда в сельскохозяйственных предприятиях.
- 5) Классификация первичных трудовых коллективов.
- 6) Разделение, кооперация и рынок труда в сельском хозяйстве.
- 7) Механизированные бригады, отряды и звенья, их особая роль в повышении производительности труда.
- 8) Нормирование труда на механизированных работах в полеводстве.
- 9) Нормирование труда в животноводстве.
- 10) Нормирование труда на отдельных трудовых процессах в сельском хозяйстве.
- 11) Совершенствование режимов труда и отдыха работников сельского хозяйства.
- 12) Организация оплаты труда работников предприятий АПК.
- 13) Правовое регулирование оплаты труда.
- 14) Мотивационный механизм и стимулирование труда.
- 15) Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения.
- 16) Влияние оплаты труда на уровень жизни сельского населения.
- 17) Мотивация труда как важнейший фактор устойчивого развития агробизнеса.
- 18) Социально-психологические аспекты организации труда.
- 19) Оплата труда руководящих работников и специалистов.
- 20) Зарубежные модели рынка труда.

3. Задания самостоятельной работы для формирования умений

Задача 1

Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:

1. Численность населения на начало года 500 тыс. чел.
2. Среднегодовая численность населения 530 тыс. чел.
3. Общий коэффициент рождаемости 12%.
4. Общий коэффициент смертности 9%.

Задача 2

Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года. Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 255 тыс. чел.

Задача 3

Определить изменения и численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:

1. численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости 40000 чел.;

2. в течение периода предполагается такие изменения в составе трудоспособного населения района:

а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.,

б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте;

в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости,

г) прогнозируется, что 200000 чел. выйдут за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью;

д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу;

е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

Задача 4

Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 1-млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60%. Предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году на 0,02...

Задача 5

Разработать модель прогноза рынка труда и мероприятия по снижению безработицы на территории области.

Исходные данные. На начало периода численность населения составила 1,5 млн. чел. Из них население в трудоспособном возрасте – 65%. Численность инвалидов и пенсионеров-льготников в составе населения трудоспособного возраста составила 5%. Число работающих за пределами трудоспособного возраста равно 10%.

Занятость в области характеризуется следующими показателями: 79% трудовых ресурсов заняты в экономике. Из этих занятых - 72% в материальном производстве и 28% – в непроизводственной сфере; 10% трудовых ресурсов находятся на учебе с отрывом от производства; 11% этих ресурсов не заняты трудом, из них 50 тыс. чел. искали работу, остальные – нет. Из ищущих работу 20% устроены на общественные работы, 12% – направлены госслужбой занятости на учебу, 20% получили статус безработных. Высвобождение работников в прогнозируемом периоде составит 5% от уже занятых в материальном производстве. Из высвобожденных 50% самостоятельно устроятся на работу.

Рынок труда пополнится молодежью (выпускниками школ и вузов) – 7 тыс. чел, уволенными в запас военнослужащими – 5 тыс. чел, беженцами в трудоспособном возрасте – 3 тыс. чел. Из области уедут специалисты в количестве 10 тыс. чел. Число вакансий по данным госслужбы занятости равно 50 тыс. чел. Выход на пенсию в прогнозируемом

периоде – 12 тыс. чел.

Задача 6

Определить размер трудовой пенсии по старости, если сумма расчетного пенсионного капитала застрахованного лица, учтенного по состоянию на день с которого указанному лицу назначается страховая часть трудовой пенсии по старости, составляет – 68 400 рублей; сумма пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета на день, с которого ему назначается накопительная часть трудовой пенсии по старости - 57 000 рублей.

Задача 7

Сумма расчетного пенсионного капитала застрахованного лица, учтенного по состоянию на день с которого указанному лицу назначается страховая часть трудовой пенсии по старости, составляет – 84 360 рублей. Сумма пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета на день, с которого ему назначается накопительная часть трудовой пенсии по старости – 75 240 рублей. Необходимо определить размер трудовой пенсии по старости.

Задача 8

Определить размер налога на доходы работника за январь по основному месту работы, учитывая, что на его иждивении находится ребенок в возрасте 5 лет, которого он воспитывает один. Кроме того, в феврале работник получил подарок на сумму 10 000 руб. Начислена зарплата в следующих размерах:

Январь – 5 000 руб.	Март – 5 500 руб.	Май – 5 000 руб.
Февраль – 7 000 руб.	Апрель – 6 000 руб.	Июнь – 5 000 руб.
Февраль – 7 000 руб.	Апрель – 6 000 руб.	Июнь – 5 000 руб.

Задача 9

Определить величину налога на доходы работницы /вдова военнослужащего/ по основному месту работы, учитывая, что на ее иждивении находится ребенок в возрасте 25 лет, студент дневного отделения Вуза. Доход по месяцам следующий:

Январь – 10 000 р.	Март – 13 000 р.	Май – 12 000 р.
Февраль – 10 000 р.	Апрель – 13 000 р.	Июнь – 15 000 р.

Задача 10

Определить размер налога на доходы работника за январь по основному 4 месту работы, учитывая, что он попечитель ребенка 5 лет. Работник не женат. Инвалид с детства. В феврале выиграл приз за участие в конкурсе на сумму 4 000 руб. и ко дню рождения получил подарок на сумму 5 000 руб. Заработная плата начислена в размере:

Январь – 6 000 р.	Март – 5 000 р.	Май – 11 000 р.
Февраль – 2 000 р.	Апрель – 4 000 р.	Июнь – 15 000 р.

4. Задания для самостоятельного контроля знаний

Вопросы на проверку знаний

1. Сущность и социально-экономическая роль труда
2. Характер и содержание труда, особенности сельскохозяйственного труда
3. Методы и задачи курса, его место в системе других наук
4. Рынок труда и занятость в сельском хозяйстве
5. Формирование и функционирование рынка труда в сельском хозяйстве
6. Сущность и формы разделения труда, кооперация труда
7. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов
8. Факторы, определяющие условия труда

9. Психофизиологические условия труда
10. Санитарно-гигиенические условия труда
11. Эстетические и социально-психологические условия труда
12. Рабочее и нерабочее время. Регулирование рабочего времени и времени на отдых
13. Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность
14. Суммированный учет рабочего времени
15. Понятие и классификация рабочих мест
16. Организация и планировка рабочих мест
17. Обслуживание рабочих мест
18. Аттестация и рационализация рабочих мест
19. Понятие, структура и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
20. Сущность, задачи и методы нормирования труда
21. Структура затрат рабочего времени
22. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
23. Нормообразующие факторы и методика нормирования труда на механизированных полевых работах
24. Сущность паспортизации полей
25. Основные нормообразующие факторы и установление норм труда в животноводстве по материалам наблюдений
26. Расчет норм труда в животноводстве на основе типовых нормативов
27. Нормирование труда на ручных работах
28. Нормирование труда на транспортных работах
29. Нормирование труда на ремонтных работах
30. Нормирование труда на работах с применением стационарных машин
31. Функции и принципы оплаты труда
32. Тарифная система, ее составные части и назначение
33. Формы и системы оплаты труда
34. Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах в растениеводстве
35. Оплата труда в животноводстве
36. Стимулирование профессионального мастерства и квалификации и качества работы
37. Натуральная оплата труда
38. Правовое регулирование оплаты труда
39. Оплата труда рабочих в ремонтных мастерских
40. Оплата труда водителей грузовых автомобилей
41. Оплата труда рабочих, занятых в сельском строительстве
42. Оплата труда руководящих работников и специалистов
43. Трудовая адаптация работников
44. Социально-психологический климат трудового коллектива

База тестов

1. Понятие о труде и его социально-экономическая роль:

1. Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей.
2. Труд – это система экономических ресурсов;
3. Труд – это необходимость подчинения каждого участника трудового процесса общим законам, правилам, нормам.
4. Труд – это работа, связанная с расчетом и определением меры труда.

2. Процесс труда включает в себя следующие элементы:

1. Труд, предметы труда, средства труда;
2. Трудовой прием, трудовое действие, трудовое движение.

3. Норма времени, норма выработки, норма обслуживания.
4. Время работы, время перерывов.
- 3. Основные отличительные черты характера и содержания труда:**
 1. Государственная дисциплина, производственная дисциплина.
 2. Всеобщность, сложность, коллективизм, свобода, творчество.
 3. Производственная санитария, техника безопасности, пожарная безопасность.
 4. Рабочее и нерабочее время, занятое, свободное время.
- 4. Методы исследования при изучении трудовой деятельности:**
 1. Опытный, экспериментальный;
 2. Аналитический, поэлементный, математическая статистика;
 3. Диалектический материализм, математический.
 4. Суммарный, по аналогам, справочникам-образцам.
- 5. Принципы организации труда:**
 1. Принцип специализации рабочих функций, принцип типизации.
 2. Научность, комплексность, оптимальность, эффективность
 3. Стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов.
 4. Принцип интенсивности труда, материальной заинтересованности.
- 6. Назовите формы разделения труда:**
 1. Отраслевое, специализированное разделение труда.
 2. Межотраслевое, комплексное.
 3. Функциональное, технологическое, пооперационное, квалификационное.
 4. Оптимальное, узкоспециализированное.
- 7. Функциональное разделение труда предполагает:**
 1. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве.
 2. Обособление групп работников в зависимости от технологии.
 3. Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалификации.
 4. Отдельные группы работников специализируются на выполнении одной или нескольких родственных операций.
- 8. Дайте определение кооперации труда**
 1. Форма труда, при которой много лиц планомерно работают рядом в одном или разных процессах производства;
 2. Совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда;
 3. Взаимосвязь трудовых процессов;
 4. Создание продукта на основе кооперации труда.
- 9. Назовите формы организации труда:**
 1. Индивидуальное закрепление, смешанные бригады и звенья;
 2. Отраслевые и специализированные бригады;
 3. Производственные бригады, звенья, отряды, рабочие группы;
 4. Комплексные и специализированные отряды.
- 10. Условия труда – это:**
 - 1) факторы среды деятельности и процесса труда;
 - 2) меры, влияющие на работоспособность работника;
 - 3) окружающая среда, влияющая на здоровье работника;
 - 4) нормы и рекомендации, устанавливающие безопасность труда.
- 11. Рабочее время – это:**
 - 1) время работы человека на предприятии;
 - 2) время выполнения трудовой операции;
 - 3) законодательная мера продолжительности труда работника;
 - 4) продолжительность труда за период (день, неделю, квартал и т.д.)
- 12. Эффективность труда – это:**
 - 1) состояние трудовых затрат на предприятии;

- 2) результативность труда с наибольшим эффектом при минимуме трудовых затрат;
- 3) продуктивность деятельности работника предприятия в единицу времени;
- 4) экономическая результативность деятельности предприятия за период.

13. К основным методам измерения производительности труда относятся:

- 1) натуральный, стоимостный и трудовой;
- 2) условно-натуральный, денежный и финансовый;
- 3) материальный, натуральный и финансовый;
- 4) трудовой, экономический и вещественный.

14. Определите соответствие факторов производительности:

- 1) социальное партнерство;
 - 2) экономический рост;
 - 3) уровень жизни.
- А) влияние экономики страны как единой системы на деятельность предприятия;
- Б) высокий уровень благосостояния людей повышает их работоспособность;
- В) единство интересов и целей трудового коллектива, их сотрудничество.

15. Форма разделения труда может быть:

- 1) общественная;
- 2) персональная;
- 3) внутри предприятия;
- 4) мотивационная.

16. Признаки различий форм организации труда включают (выберите несколько правильных ответов):

- 1) тип производства;
- 2) форму заработной платы;
- 3) способ изготовления продукции;
- 4) премирование;
- 5) наличие специализированных или комплексных бригад;
- 6) совмещение профессий;
- 7) режим труда;
- 8) уровень нормирования труда.

17. Современные особенности форм организации труда включают:

- 1) гибкость в применении технологии;
- 2) принцип коллективизации;
- 3) премирование;
- 4) компьютеризацию;
- 5) применение оценки персонала;
- 6) кадровую политику;
- 7) корпоративную культуру;
- 8) моральное стимулирование труда.

18. Основные теории труда, влияющие на форму организации труда, это:

- 1) кейнсианство;
- 2) фордизм;
- 3) макроэкономика;
- 4) тейлоризм;
- 5) теория гуманизации труда;
- 6) марксизм.

19. Разделение труда – это:

- 1) обособление работников по предприятиям и отраслям экономики;
- 2) эволюционная дифференциация видов деятельности;
- 3) появление профессий и специальностей в обществе;
- 4) выполнение работ определенной профессии в рамках отдельного предприятия.

20. Вид разделения труда может быть:

- 1) простым и сложным;
- 2) материальным и моральным;
- 3) физическим и умственным;
- 4) живым и овеществленным;
- 5) повременным и сдельным;
- 6) монотонным и творческим.

21. Трудовой коллектив – это:

- 1) объединение лиц для трудовой деятельности;
- 2) группа людей, объединенных целью деятельности;
- 3) общность работников для получения прибыли;
- 4) группа лиц, выполняющих общую работу.

22. К категориям персонала относятся:

- 1) экономисты;
- 2) руководители;
- 3) специалисты;
- 4) директора;
- 5) другие служащие (младший обслуживающий персонал);
- 6) рабочие.

23. Аттестация – это:

- 1) работа комиссии по установлению требований к работнику;
- 2) процедура установления соответствия работника занимаемой должности;
- 3) оценка труда работников коллектива;
- 4) определение квалификации работников предприятия.

24. К внешним нормативным актам по труду относятся:

- 1) конвенции и рекомендации МОТ, ТК РФ, трудовые договоры;
- 2) ТК РФ, трудовые соглашения, акты исполнительной власти;
- 3) трудовые договоры, акты исполнительной власти, инструкции;
- 4) ТК РФ, инструкции и приказы по труду.

25. К внутренним нормативным актам по труду относятся:

- 1) трудовые соглашения, график выхода на работу, приказы руководства;
- 2) ТК РФ, положение об оплате труда, распоряжения по труду;
- 3) правила внутреннего распорядка, табель отработанного времени, профессиональное трудовое соглашение;
- 4) трудовые договоры, штатное расписание, трудовые книжки.

26. Трудовое соглашение – это:

- 1) документ, регламентирующий процесс купли-продажи рабочей силы;
- 2) трудовой акт, заключаемый на основе трипартизма внутри предприятия;
- 3) документ, регламентирующий трудовые отношения;
- 4) правовой акт, заключаемый трудоагентами вне предприятия.

27. Штатное расписание – это:

- 1) перечень должностей, необходимых предприятию для деятельности;
- 2) список структурных подразделений предприятия;
- 3) свод данных о размерах оплаты труда работников предприятия на месяц;
- 4) документ предприятия, устанавливающий должностной и численный состав работников.

28. Должностная инструкция – это:

- 1) правовой акт с описанием видов работ для работника;
- 2) документ, устанавливающий профессиональные требования к работнику;
- 3) свод рекомендаций для конкретной должности;
- 4) правила выполнения определенной работы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется в ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ (далее – Университет) с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь (в случае необходимости);
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- наличие в библиотеке и читальном зале Университета Брайлевской компьютерной техники, электронных луп, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- наличие мультимедийной системы;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения Университета, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, в отдельных группах и удаленно с применением дистанционных технологий.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом - в форме электронного документа - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента

обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены Университетом или 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;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предостав-

ляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

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

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Наличие специальных средств обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

Для обучающихся с нарушениями слуха предусмотрена компьютерная техника, аудиотехника (акустический усилитель звука и колонки), видеотехника (мультимедийный проектор, телевизор), используются видеоматериалы, наушники для прослушивания, звуковое сопровождение учебной литературы в электронной библиотечной системе «Консультант студента».

Для обучающихся с нарушениями зрения предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеомножителей для удаленного просмотра. В библиотеке на каждом компьютере предусмотрена возможность увеличения шрифта, предоставляется бесплатная литература на русском и иностранных языках, изданная рельефно-точечным шрифтом (по Брайлю).

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата предусмотрено использование альтернативных устройств ввода информации (операционная система

Windows), такие как экранная клавиатура, с помощью которой можно вводить текст. Учебные аудитории 101/2, 101/3, 101/4, 101/5, 110, 112, 113, 114, 116, 118, 119, 121, 123, 126, 1-100, 1-104, 1-106, 1-107 имеют беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В библиотеке специально оборудованы рабочие места, соответствующим стандартам и требованиям. Обучающиеся в удаленном доступе имеют возможность воспользоваться электронной базой данных научно-технической библиотеки Чувашского ГАУ, по необходимости получать виртуальную консультацию библиотекаря по использованию электронного контента.