

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.07.2019 16:58:07
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра экономики и управления

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: Бакалавр

Автор-составитель: Полушина И.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	4
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	23

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Основы организации труда» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач. УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности. УК-1.3. Владеет методами научного сбора, обработки и обобщения информации, практической работы с информационными источниками; методами системного подхода для решения поставленных задач.
ПК-6 Способен разрабатывать систему организации труда персонала и порядок нормирования труда персонала и кадровой службы с учетом рациональной организации труда	ПК-6.1 Разрабатывает систему организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. ПК-6.2 Организует деятельность кадровой службы организации с учетом экономики труда. ПК-6.3 Внедряет методы рациональной организации труда и бережливого производства.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-1.1. - методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-1.2. - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; - оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-1.3. - методами научного сбора, обработки и

			обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; - методами системного подхода для решения поставленных задач
2.	ПК-6	Способен разрабатывать систему организации труда персонала и порядок нормирования труда персонала и кадровой службы с учетом рациональной организации труда	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-6.1 - систему организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-6.2 - умеет организовать деятельность кадровой службы организации с учетом экономики труда <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-6.3 - методами внедрения рациональной организации труда и бережливого производства

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

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-1.1. - методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-1.2. - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; - оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности <i>3 Этап - Владеть:</i>	Оценка «ОТЛИЧНО»: 1. Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2. Правильная формулировка экономических категорий и закономерностей. 3. Знание основных понятий изучаемой дисциплины. 4. Точность и обоснованность выводов. 5. Безошибочное выполнение практического задания. 6. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «ХОРОШО»: 1. Хорошее знание программного материала.

			УК-1.3. - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; - методами системного подхода для решения поставленных задач	2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета. 3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, классификаций. 4. Неполнота представленного иллюстративного материала. 5. Точность и обоснованность выводов. 6. Логичное изложение вопроса, соответствие изложения научному стилю. 7. Негрубая ошибка при выполнении практического задания. 8. Правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Поверхностное усвоение программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета. 3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения. 4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций. 5. Неумение четко сформулировать выводы. 6. Отсутствие навыков научного стиля изложения. 7. Грубая ошибка в практическом задании. 8. Неточные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Незнание значительной
2.	ПК-6	Способен разрабатывать систему организации труда персонала и порядок нормирования труда персонала и кадровой службы с учетом рациональной организации труда	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-6.1 - систему организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-6.2 - умеет организовать деятельность кадровой службы организации с учетом экономики труда <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-6.3 - методами внедрения рациональной организации труда и бережливого производства	Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Поверхностное усвоение программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета. 3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения. 4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций. 5. Неумение четко сформулировать выводы. 6. Отсутствие навыков научного стиля изложения. 7. Грубая ошибка в практическом задании. 8. Неточные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Незнание значительной

				части программного материала. 2. Неспособность объяснить основные статистические категории и закономерности. 3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения. 4. Грубые ошибки при выполнении практического задания. Неправильные ответы на дополнительные вопросы
--	--	--	--	---

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Темы для устного опроса

Тема 2. Сущность организации труда и ее совершенствование на научной основе

1. Понятие организации труда
2. Основные элементы организации труда

Тема 5. Трудовой процесс и рационализация методов его выполнения

1. Изучение, распространение и закрепление рациональных приемов и методов труда.

Тема 7. Организация и обслуживание рабочих мест

1. Элементы организации рабочего места.
2. Основные элементы материально-технического и организационного оснащения рабочих мест и их характеристика.
3. Анализ уровня оснащенности рабочих мест и рациональности их планировки.

Темы докладов с презентацией

Тема 1. Предмет метод и задачи курса.

Изучение предпосылок данной науки.

Изучение деятельности научных школ, исследовательских центров.

Тема 4. История развития науки об организации

Школы и основные представители науки об организации труда.

Тема 8. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

Тема 11. Организация проектирования труда управленческого персонала.

Изучение функционала руководителя: активные – пассивные виды деятельности.

Классификация функций, технологий его работы.

Рабочий день руководителя: рациональность.

Тема 12. Мотивация труда: понятие и современные формы.

Изучение основных форм и принципов материального стимулирования работника.

Организация оплаты труда работников предприятию.

Особенности формирования фонда оплаты труда (ФОТ) в отечественной практике.
Система участия работников в прибылях и партнерство.

Темы рефератов

Тема 3. Кадровые службы как организатор труда персонала на предприятии.
Изучение деятельности кадровой службы, классификации, видов кадровой документации.

Содержание типового трудового договора.

Тема 8. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

Тема 11. Организация проектирования труда управленческого персонала.

Изучение функционала руководителя: активные – пассивные виды деятельности.

Классификация функций, технологий его работы.

Рабочий день руководителя: рациональность.

Тема 12. Мотивация труда: понятие и современные формы.

Изучение основных форм и принципов материального стимулирования работника.

Организация оплаты труда работников предприятию.

Особенности формирования фонда оплаты труда (ФОТ) в отечественной практике.

Система участия работников в прибылях и партнерство.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Решение кейс-задач

1. Выработка продукции в час -12 деталей. Трудоемкость после внедрения новой технологии снизилась на 20%. Определить производительность труда и процент ее изменения.

2. По нормативам машинное время $t_m=2\text{мин } 45\text{ с}$, вспомогательное время $t_v=1\text{ мин}$ на операцию. Определить норму штучного времени и норму выработки на 8-часовую смену в массовом производстве, если нормативы времени: на техническое обслуживание $K_{т.о}=2\%$ машинного, на организационное обслуживание $K_{о.о}=3\%$ от оперативного, на отдых и личные надобности $K_{от.л}=7\%$ от оперативного.

3. Норма времени на одно изделие составляет 15 мин. Часовая тарифная ставка при данной сложности труда – 60 руб., в месяце 23 рабочих дня, продолжительность смены – 8 часов. За месяц изготовлено 800 изделий. Определите: норму выработки в месяц (шт.); сдельную расценку за изделие (руб.); сумму сдельной зарплаты в месяц, если на работу сверх нормы установлены двойные расценки.

4. В результате изучения и распространения передового опыта, предусмотренного мероприятиями по НОТ, всеми рабочими были освоены рациональные приемы труда по установке деталей на токарных станках. Рассчитать экономию рабочего времени, снижение трудоемкости годовой программы, прирост производительности труда, экономию по фонду заработной платы в годовой экономической эффект, исходя из следующих данных:

Показатель	
Средние затраты времени на выполнение приема "установить деталь", мин:	
до внедрения мероприятия	0,112
после внедрения мероприятия	0,070
Число рабочих в цехе, выполняющих этот прием, чел.	160
Трудоемкость годовой программы, нормо-час	780 000
Режим работ, смен	2

Среднее количество выполнений данного приема одним рабочим в течение смены	43
Выполнение норм выработки, %	120
Часовая тарифная ставка, Р	413
Количество рабочих дней в году, дн.	235
Дополнительная заработная плата. %	10
Отчисления от ФОТ, %	39
Затраты на обучение, тыс.р.	320

5. Рабочий-сдельщик 5-го разряда отработал за месяц 168 часов, при этом сделал продукции 1350 шт. с штт.-к.=8,4 мин. Расчет заработной платы осуществляется по сдельно-

Перевыполнение норм, %	Премия, %
до 5%	20
5-15%	30
более 15%	40

6. Численность работников на предприятии – 5150 человек. За истекший период произошло 96 несчастных случаев, которые привели к потерям рабочего времени в количестве 1106 чел./дней. Каким образом изменилось положение с охраной труда на предприятии, если в прошедшем периоде показатель частоты травматизма составлял 13,2%, а показатель тяжести травматизма – 8,6

7. Рассчитать норму многостаночного обслуживания, если время машинно-автоматическое на одном станке 29 мин., время занятости на одном станке – 5,2 мин, коэффициент использования машины во времени 0,9.

8. Определить уровень организации труда, если в течении 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в в целом отработано 154 000 человеко-дней, при целодневных потерях - 125 000 человеко-часов и при внутрисменных 23 000 человеко-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11 %.

9. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265 000 человеко-дней, внутрисменных нерезервообразующих – 47 000 человеко-часов, отработанной время составляет 3 360 000 человеко-часов.

10. В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1 940 000 человеко-часов, в отчетном – 2 060 000 человеко-часов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

11. Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин., среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к экзамену

1. Понятие, основные направления и задачи научной организации труда.
2. История развития научной организации труда.
3. Разделение и кооперация труда как взаимосвязанные и дополняющие друг друга процессы трудовой деятельности.

4. Направления совершенствования разделения и кооперации труда.
5. Коллективные формы организации труда.
6. Устройство и принципы планировки служебных помещений.
7. Организация труда на рабочем месте. Элементы организации труда. Классификация рабочих мест.
8. Оснащение и планировка рабочих мест. Принципы рациональной планировки. Рабочая зона.
9. Организация обслуживания рабочих мест.
10. Аттестация рабочих мест.
11. Влияние условий труда на функциональное состояние работников.
12. Биологические ритмы работоспособности и отдыха человека. Формы отдыха в процессе рабочего дня.
13. Текучесть и внутрипроизводственная миграция персонала.
14. Общая характеристика и содержание управленческого труда. Персонал управления. Разделение управленческого труда.
15. Персонал организации, его состав и классификация.
16. Специфика управленческого труда. Виды умственного труда.
17. Регламентация организации управленческого труда. Понятие, объекты, виды и формы.
18. Проектирование регламентации организации труда персонала. Формы организации работы по регламентации труда. Алгоритм проектирования.
19. Понятие власти и авторитета.
20. Источники и виды власти в организации.
21. Структура и механизм установления власти в организации.
22. Управленческие решения. Сущность, значение и особенности. Классификация управленческих решений.
23. Условия и факторы, определяющие качество управленческих решений.
24. Этапы разрешения проблем и процесс принятия управленческих решений.
25. Специфика решения задач управления на основе использования эвристических методов.
26. Информационная подготовка принятия управленческих решений.
27. Информационная система процесса управления в организации. Основные параметры.
28. Основы планирования рабочего времени управленческого персонала. Принципы и правила планирования. Периоды планирования.
29. Индивидуальное планирование рабочего дня с помощью метода «Альпы».
30. Установление приоритетов работ, намеченных к исполнению с использованием принципа Парето
31. Установление приоритетов работ, намеченных к исполнению с помощью АБВ – анализа.
32. Установление приоритетов работ, намеченных к исполнению с помощью принципа Эйзенхауэра.
33. Основы делегирования полномочий. Виды делегирования. Преимущества и недостатки делегирования.
34. Основные правила (техника) делегирования полномочий. Требования и необходимые условия успешного делегирования.
35. Техника руководства. Рамочное управление и управление посредством делегирования. Достоинства и недостатки.
36. Техника руководства. Управление по целям и системное управление. Достоинства и недостатки.
37. Средства руководства. Основные понятия, виды и характеристика.
38. Модели руководства. Основные понятия, виды и характеристика.

39. Классические стили руководства. Основные виды и характеристика.
40. Общие принципы оценки эффективности труда персонала управления. Оценка эффективности индивидуального и коллективного труда.
41. Проектирование систем оценки эффективности труда персонала управления.
42. Цели и объекты исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени основных категорий персонала.
43. Метод фотографии рабочего времени (ФРВ). Содержание, назначение, разновидности и практическое применение.
44. Хронометраж. Содержание, назначение, виды и практическое применение.
45. Фотохронометраж. Содержание, назначение, виды и практическое применение.
46. Нормирования труда основных категорий персонала. Цели, задачи, основные функции и система принципов нормирования труда.
47. Нормирование труда в сфере управления. Сущность, основные функции, объекты и методы.
48. Система управления нормированием труда. Анализ состояния нормирования труда в организации.
49. Методы выполнения управленческих операций. Классификация управленческих операций по функционально-технологическим признакам.
50. Управленческие операции. Группа аналитико-конструктивных операций. Характеристика и содержание.
51. Управленческие операции. Группа организационно-административных операций. Характеристика и содержание.
52. Управленческие операции. Группа информационно-технических операций. Характеристика и содержание.
53. Понятие и виды коллективов. Формальные и неформальные группы в организации.
54. Формирование коллектива. Условия, стадии становления и развития коллектива.
55. Социально-психологический климат трудового коллектива. Понятие, сущность, виды и уровни.
56. Показатели социально-психологического климата трудового коллектива. Факторы формирования социально-психологического климата.
57. Методы изучения социально-психологического климата в коллективе. Анализ групповых отношений. Социометрическая методика Дж. Морено.
58. Происхождение стресса, его определение и характеристика.
59. Причины стресса. Факторы стресса вне организации.
60. Причины стресса. Факторы стресса, связанные с организацией. Групповые факторы стресса.
61. Индивидуальные факторы стресса.
62. Психологические и поведенческие проблемы, вызванные стрессом.
63. Основные способы борьбы со стрессом в организации и индивидуальные методы
64. Проектирование и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда.
65. Разработка планов НОТ. Внедрение запланированных мероприятий.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Тест №1

Какие методы позволяют устанавливать нормы времени на стадии проектирования производства:

- а) аналитически-расчетный метод;**
- б) метод микроэлементного нормирования;
- в) аналитически – исследовательский метод;

г) метод хронометражных наблюдений?

Тест №2

Что относится на производстве к категории потерь рабочего времени из-за непроизводительной работы:

- а) затраты времени на обслуживание рабочего места;
- б) затраты времени на исправление бракованных деталей;**
- в) затраты времени на подготовку станка к работе;
- г) потери времени в ожидании заготовок?

Тест №3

Каким методом можно установить научно обоснованную норму времени в действующем производстве:

- а) аналитически-исследовательским;**
- б) сравнительным;
- в) опытно-статистическим;
- г) экспертным;
- д) суммарным?

Тест №4

Норма выработки обычно определяет на предприятии количество продукции, которое необходимо изготовить рабочему:

- а) за один месяц;
- б) за одну неделю;
- в) за одну смену**

Тест №5

Какие показатели характеризуют качество норм труда на предприятии:

- а) величина общей прибыли предприятия;
- б) доля работников, труд которых нормируется;
- в) показатели выполнения плана производства;
- г) состав и структура норм труда, уровень их выполнения, степень напряжённости норм;**
- д) уровень рентабельности продукции?

Тест № 6

Какие новые элементы доплат в организации заработной платы персонала были впервые внедрены с появлением рыночных отношений:

- а) доплаты за выполнение нормированных производственных заданий;
- б) доплаты за условия труда на предприятии;
- в) доплаты за работу в праздничные дни;
- г) доплаты за работу в ночное время;
- д) доплаты за профессиональное мастерство**

Тест № 7

Какой показатель является наиболее предпочтительным для оценки результатов труда персонала при повременной оплате труда:

- а) выполнение производственных нормированных заданий;
- б) уровень занятости персонала на рабочем месте;
- в) величина отработанного времени работником;**
- г) квалификация (разряд) рабочего;
- д) сложность (разряд) работы?

Тест № 8

Какие условия должен обеспечить работодатель для выполнения работниками норм выработки:

- а) исправное состояние оборудования;
- б) своевременное обеспечение технической документацией;
- в) надлежащее качество материалов и инструментов;

г) соответствие условия труда требованиям безопасности

д) все вышеперечисленные варианты

Тест №9

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем:

а) за два месяца;

б) за один месяц;

в) за две недели;

г) за одну неделю

Тест № 10

Нормы труда устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем:

а) организации труда;

б) управления производством;

в) управления качеством;

г) развития техники и применяемой технологии, организации производства и труда

Тест № 11

Достижение высокого уровня перевыполнения норм отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда является ли основанием для пересмотра ранее установленных норм труда:

а) не является;

б) является

Тест № 12

Тарифная система оплаты труда включает:

а) тарифные ставки (оклады);

б) тарифную сетку, ЕТКС;

в) тарифные и районные коэффициенты;

г) всё вышеперечисленное

Тест № 13

В структуре заработной платы выделяют:

а) тарифная часть;

б) надтарифная часть

в) вышеперечисленные.

Тест № 14

При прямой сдельной системе оплаты труда работник получает заработную плату:

а) по прямым расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели продукции;

б) по расценкам за единицу произведенной продукции;

в) размер заработка ставится в прямую зависимость от результата труда рабочих-сдельщиков;

г) расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок;

д) труд рабочих оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным расценкам за выполнение работ сверх нормы.

Тест № 15

При сдельно-премиальной системе оплаты труда работник получает заработную плату:

а) по прямым сдельным расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели продукции;

б) по расценкам за единицу произведенной продукции;

в) размер заработка ставится в прямую зависимость от результата труда рабочих-сдельщиков;

г) расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок;

д) труд рабочих оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным расценкам за выполнение работ сверх нормы.

Тест № 16

При косвенно-сдельной системе оплаты труда работник получает заработную плату:

а) по прямым расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели продукции;

б) по расценкам за единицу произведенной продукции;

в) размер заработка ставится в прямую зависимость от результата труда рабочих-сдельщиков;

г) расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок;

д) труд рабочих оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным расценкам за выполнение работ сверх нормы.

Тест № 17

При аккордно-сдельной системе оплаты труда работник получает заработную плату:

а) по прямым расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели продукции;

б) по расценкам за единицу произведенной продукции;

в) размер заработка ставится в прямую зависимость от результата труда рабочих-сдельщиков;

г) расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок;

д) труд рабочих оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным расценкам за выполнение работ сверх нормы.

Тест № 18

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда работник получает заработную плату:

а) по прямым расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели продукции;

б) по расценкам за единицу произведенной продукции;

в) размер заработка ставится в прямую зависимость от результата труда рабочих-сдельщиков;

г) расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок;

д) труд рабочих оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным расценкам за выполнение работ сверх нормы.

Тест № 19

Доплаты – это:

а) возмещение дополнительных затрат труда, вызванных объективными различиями в условиях и тяжести труда;

б) частичная компенсация потерь в заработке, вызванная причинами, не зависящими от работников предприятия;

в) оплата труда за повышение квалификации и интенсивности труда

Тест № 20

Надбавки – это:

а) возмещение дополнительных затрат труда, вызванных объективными различиями в условиях и тяжести труда;

б) частичная компенсация потерь в заработке, вызванная причинами, не зависящими от работников предприятия;

в) оплата труда за высокие квалификационные классы, профессиональное мастерство сложность и интенсивности труда

Тест № 21

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю составляет:

- а) не более 40 часов;**
- б) не более 36 часов;
- в) не более 24 часов.

Тест № 22

Сокращенное рабочее время для подростков от 16 до 18 лет в неделю составляет:

- а) не более 40 часов;
- б) не более 36 часов;**
- в) не более 24 часов.

Тест № 23

Сокращенное рабочее время для подростков от 14 до 16 лет в неделю составляет:

- а) не более 40 часов;
- б) не более 36 часов;
- в) не более 24 часов.**

Тест № 24

Рабочий день – это:

- а) установленная законом рабочее время в течение суток;**
- б) распределение рабочего времени в течение календарной недели;
- в) работа согласно графика сменности, утвержденная администрацией предприятия.

Тест № 25

Рабочая неделя – это :

- а) установленная законом рабочее время в течение суток;
- б) распределение рабочего времени в течение календарной недели;
- в) работа согласно графика сменности, утвержденная администрацией предприятия.

Тест № 26

Ночным считается время:

- а) с 18.00 часов вечера до 6.00 часов утра;
- б) с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра;**
- в) с 21.00 часа вечера до 7.00 часов утра.

Тест № 27

Вахтовый метод работы применяется для работы на отдаленных от постоянного места жительства участках работы продолжительностью:

- а) 1 день;
- б) 4 дня;
- в) 2-4 недели.**

Тест № 28

Раздробленный рабочий день устанавливается:

- а) для животноводов;
- б) для водителей городского транспорта;
- в) вышеперечисленные.**

Тест № 29

Содержательность труда характеризуется:

- а) уровнем сложности и разнообразием трудовых функций;
- б) производственной самостоятельностью;
- в) умственной, творческой деятельностью при сокращении затрат физического труда.

г) всё выше перечисленное.

Тест № 30

Показателем экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда является:

- а) рост производительности труда;
- б) годовой экономический эффект;
- в) вышеперечисленные.**

Тест № 31

Технологическая дисциплина:

а) это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления;

б) часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, современность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность, согласованность работы отдельных подразделений производства;

в) это соблюдение порядка составления планов, их согласования, утверждения и выполнения.

Тест № 32

Производственная дисциплина:

а) это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления;

б) часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, современность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность, согласованность работы отдельных подразделений производства;

в) это соблюдение порядка составления планов, их согласования, утверждения и выполнения.

Тест № 33

Плановая дисциплина:

а) часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, современность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность, согласованность работы отдельных подразделений производства;

б) это соблюдение порядка составления планов, их согласования, утверждения и выполнения;

в) это существование товарно-денежных отношений, необходимости строгого контроля расходования денежных ресурсов по назначению.

Тест № 34

Договорная дисциплина:

а) это существование товарно-денежных отношений, необходимости строгого контроля расходования денежных ресурсов по назначению;

б) отражает хозяйственные договорные отношения предприятий, соблюдение договорных обязательств и ответственность хозяйствующих субъектов за их нарушение;

в) это своевременное, квалифицированное и качественное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителями, специалистами и возглавляемыми ими коллективами предприятий, учреждений, организаций.

Тест № 35

Исполнительская дисциплина:

а) это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления;

б) это соблюдение порядка составления планов, их согласования, утверждения и выполнения;

в) это своевременное, квалифицированное и качественное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителями, специалистами и возглавляемыми ими коллективами предприятий, учреждений, организаций.

Тест № 36

Финансовая дисциплина:

а) это соблюдение порядка составления планов, их согласования, утверждения и выполнения;

б) это существование товарно-денежных отношений, необходимость строгого контроля расходования денежных ресурсов по назначению;

в) отражает хозяйственные договорные отношения предприятий, соблюдение договорных обязательств и ответственность хозяйствующих субъектов за их нарушение.

Тест № 37

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя – это:

а) совместительство;

б) сверхурочная работа;

в) суммированная работа?

Тест № 38

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается:

а) по расценкам и объёму выполняемой работы;

б) по разряду работника;

в) по среднему разряду работ;

г) по среднему разряду работников.

Тест № 39

Прогулом признается:

а) оставление работы лицом, заключившим трудовой договор, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а равно оставление им работы до истечения установленного срока предупреждения без согласия нанимателя;

б) оставление работы лицом, заключившим трудовой контракт, без разрешения нанимателя или решения компетентного органа более, чем на 3 часа;

в) всё вышеперечисленное

Тест № 40

Время простоев:

а) использование рабочего времени по уважительным причинам;

б) когда работник находился на рабочем месте, но не работал по разнообразным причинам (технологическим, техническим);

в) время ухода на обед.

Тест № 41

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет:

а) разность между календарным фондом и суммарными нерезервообразующими неявками и перерывами;

б) сумма между календарным фондом и суммарными нерезервообразующими неявками и перерывами;

в) произведение календарного фонда и суммарных нерезервообразующих неявок и перерывов.

Тест № 42

Календарный фонд рабочего времени - это:

а) число работающих в наиболее заполненную рабочую смену;

б) среднесписочное число работников, умноженное на календарное число дней отчетного периода;

в) средне-фактическая продолжительность рабочего дня?

Тест № 43

Табельный фонд рабочего времени – это:

- а) число работающих в наиболее заполненную рабочую смену;
- б) календарный фонд минус выходные и праздничные дни;**

Тест № 44

Максимально возможное рабочее время – это:

- а) число работающих в наиболее заполненную рабочую смену;
- б) календарный фонд минус выходные и праздничные дни;
- в) табельный фонд минус общее число отпусков**

Тест № 45

Явочный фонд рабочего времени – это:

- а) максимально возможное рабочее время минус неявки;**
- б) календарный фонд минус выходные и праздничные дни;
- в) табельный фонд минус общее число отпусков?

Тест № 46

Фактически отработанное время – это:

- а) максимально возможное рабочее время минус неявки;
- б) явочный фонд минус целодневные простои;**
- в) табельный фонд минус общее число отпусков?

Тест № 47

Показатели, характеризующие эффективность использования труда:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) все вышеперечисленное.**

Тест № 48

Текущий анализ:

а) базируется на системе учета и формах первичной документации, складывающихся на каждом рабочем месте

б) базируется на данных, полученных из учетных и отчетных документов и в результате проведения специальных исследований.

в) базируется на познании предметов и явлений окружающей среды, основанное на разделении целого на составные части и их изучение?

Тест № 49

Детальный анализ:

а) базируется на системе учета и формах первичной документации, складывающихся на каждом рабочем месте:

б) базируется на данных, полученных из учетных и отчетных документов и в результате проведения специальных исследований.

в) базируется на познании предметов и явлений окружающей среды, основанное на разделении целого на составные части и их изучение

Тест № 50

Трудовой потенциал характеризуется:

а) совокупной способностью трудовых ресурсов к производству максимально возможного в данных экономических и социальных условиях объема продуктов и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей и обеспечения поступательного развития экономики;

б) запас рабочей силы, откуда черпают ресурсы;

в) трудоспособная часть рабочего населения, которая способна производить материальные блага и услуги?

Тест № 51

Трудовые резервы – это:

а) персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик;

б) запас рабочей силы, откуда черпают новые силы, ресурсы;

в) трудоспособная часть рабочего населения, которая способна производить материальные блага и услуги?

Тест № 52

Трудовые ресурсы – это:

а) персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик;

б) запас рабочей силы, откуда черпают ресурсы;

в) трудоспособная часть рабочего населения, которая способна производить материальные блага и услуги?

Тест № 53

Какой вид трудоемкости продукции выражают затраты труда основных рабочих, осуществляющих на производстве воздействие на предметы труда:

а) технологическая и производственная трудоемкость;

б) трудоемкость управления;

в) трудоемкость обслуживания?

Тест № 54

Какие показатели используются на производстве для расчета необходимого количества рабочих мест:

а) нормы станкоемкости;

б) нормы трудоемкости;

в) нормы производительности;

г) нормы выработки

Тест № 55

Что означает обеспечение оптимальности норм труда:

а) выбор наилучшего варианта нормы из числа допустимых;

б) разработку нескольких вариантов допустимых норм труда;

в) проектирование альтернативных вариантов норм труда.

г) установление основных ограничений производственных ресурсов?

Тест № 56

Как изменяется работоспособность человека в течение рабочего дня:

а) по определенной кривой линии;

б) по возрастающей прямой линии;

в) по убывающей прямой линии;

г) остается на одном уровне в течение рабочего дня?

Тест № 57

К основным направлениям научной организации труда на предприятии относятся:

а) совершенствование форм разделения и кооперации труда;

б) совершенствование нормирования труда;

в) подготовка и повышение квалификации кадров;

г) внедрение передовых приемов и методов труда.

Тест № 58

К какой категории работников относится регламентированный труд:

а) предпринимателей;

б) научных работников;

г) рабочих станочных профессий;

д) экономистов-менеджеров

Тест № 59

К какой категории работников относится творческий труд:

а) производственных рабочих;

б) изобретателей-рационализаторов;

в) сборщиков на главном конвейере;

г) вспомогательных рабочих?

Тест № 60

В каких случаях предусматривается установление для работников предприятий стимулирующего уровня доплат:

а) при высокой напряженности норм труда;

б) при выполнении норм труда свыше 100%;

в) при достижении высокого качества работы

Тест № 61

В каких случаях обеспечивается одинаковая заработная плата рабочих при повременной и сдельной системах оплаты труда:

а) при стопроцентном выполнении индивидуальных и бригадных нормированных заданий;

б) при равной квалификации рабочих;

в) при установлении дополнительных премий рабочим?

Тест № 62

Какие основные трудовые показатели должны предусматриваться для премирования экономистов-менеджеров служб управления труда и заработной платы:

а) снижение материалоемкости продукции;

б) снижение трудоемкости выпускаемой продукции;

в) рост объема продажи товаров на рынке;

г) обновление выпуска продукции?

Тест № 63

Как оценивается экономическая эффективность от повышения качества норм труда на предприятии:

а) величиной годового экономического эффекта от снижения затрат на производство продукции;

б) показателями повышения производительности труда на предприятии;

в) ростом заработной платы основных производственных рабочих;

г) повышением тарифных ставок и окладов работникам?

Тест № 64

Мотивацией называется:

а) стимулирование труда;

б) совокупность ведущих мотивов;

в) актуальность той или иной потребности для человека;

г) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения цели;

д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

Тест № 65

Недостатками линейной структуры управления являются:

а) отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования в работе;

б) тенденция к волоките и перекладыванию ответственности при решении проблем;

в) выше перечисленные.

Тест № 66

Побуждением называется:

а) осознание отсутствия чего-либо;

б) внешнее или внутреннее вознаграждение;

в) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижение цели.

г) степень актуальности той или иной потребности для человека;

д) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

Тест № 67

Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;**
- д) средство удовлетворения потребности.

Тест № 68

Потребность – это:

- а) ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность;
- б) стимул к труду;
- в) все, что человек считает ценным для себя;
- г) внутреннее побуждение к деятельности;
- д) состояние человека, выступающее источником его активной деятельности и создающееся нуждой, которую он ощущает по отношению к предметам, необходимым для его существования**

Тест № 69

Структуры управления организацией и нормированием труда классифицируются по следующим типам построения:

- а) линейно-функциональная;
- б) дивизиональная;
- в) матричная;
- г) выше перечисленные.**

Тест № 70

Материальные потребности, согласно теории Маслоу, включают в себя:

- а) потребность постоянного получения заработной платы (стабильность выплат);**
- б) не денежное материальное поощрение;
- в) многолетнюю привычку работы в трудовом коллективе;
- г) максимальную вовлеченность в процесс труда.

Тест № 71

К потребностям в безопасности и защищенности в теории Маслоу относятся:

- а) премиальные выплаты и бонусы;
- б) гарантии пенсионного обеспечения по старости или увечью;
- в) самостоятельное планирование карьеры;
- г) ощущение уверенности в своей занятости на фирме в перспективе;**
- д) эмоциональная и физическая безопасностью.

Тест № 72

Показателями психологической оценки состояния работника являются:

- а) «нравится» или «не нравится» работа;
- б) «удовлетворен» или «не удовлетворен» её содержанием;
- в) «доволен» или «не доволен» производственной обстановкой;
- г) вышеперечисленное.**

Тест № 73

К потребностям самоуважения (признания), по Маслоу, относятся:

- а) возможность считать себя полезным работником коллектива, выполняющим необходимую работу;
- б) реализацию через труд всех своих способностей и достоинств;**
- в) самостоятельность в принятии решений;
- г) причастность к чему-либо;

д) желание воздействовать на других людей для достижения личных целей или целей своей организации.

Тест № 74

Самоактуализация (самовыражение), согласно Маслоу, проявляется:

- а) в смене своего должностного статуса;
- б) в многолетней привычке работать в трудовом коллективе;
- в) в ощущении своей компетентности в выполняемой работе;
- г) в ощущении того, что выполняемая работа является наиважнейшим делом жизни;
- д) в возможности самовыражения через трудовую деятельность.**

Тест № 75

К мотивационным состояниям личности относятся:

- а) интересы, желания, потребности;**
- б) потребности, побуждения;
- в) темперамент, характер;
- г) способности, старания.

Тест № 76

Чтобы определить каковы мотивационные ожидания работников, следует:

- а) выявить соотношение между затратами и результатами труда;
- б) определить вероятность определенного вознаграждения в ответ на достигнутые результаты труда;**
- в) выяснить, справедливо ли вознаграждение результатов труда по мнению работника;
- г) выявить предпочтение работника между внутренним и внешним вознаграждением.

Тест № 77

Для восстановления мотивации у работников, чувствующих себя несправедливо вознагражденными по результатам своего труда по сравнению с другими работниками трудового коллектива, руководитель должен:

- а) постоянно повышать вознаграждение работника, пока он не почувствует себя удовлетворенным;
- б) определить совместно с работником ценность поощрения по результатам труда;
- в) заставить его эффективно работать под угрозой увольнения;
- г) доверительно поговорить с работником, объяснив, почему тот или иной работник получает большее вознаграждение и что необходимо сделать данному работнику для удовлетворения своих потребностей;**
- д) предоставить работнику возможность удовлетворения других потребностей в процессе труда.

Тест № 78

Трансфертные платежи – это:

- а) одна из форм заработной платы;
- б) выплаты населению, не обусловленные предоставлением с его стороны товаров и услуг;**
- в) доходы от собственности.

Тест № 79

Государственная система социальной защиты населения – это характерная черта:

- а) чистого капитализма;
- б) социалистической экономики и смешанной (социальной) рыночной экономики;**
- в) традиционной экономики.

Тест № 80

Помощь, предоставляемая социально уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступлений, – это:

- а) социальное обеспечение;
- б) социальные гарантии;
- в) социальное страхование;
- г) социальные льготы;
- д) социальная поддержка.**

Тест №81

Бонус – это:

- а) ежемесячная заработная плата;
- б) трансферт;
- в) форма социальной поддержки;
- г) разовое вознаграждение, премия или добавочное вознаграждение;**
- д) форма штрафа.

Тест № 82

К нематериальным методам поощрения относятся:

а) предоставление дополнительных дней отпуска, награждение почетными званиями и знаками.

б) поощрение, выплачиваемое победителям соревнований, проводящихся между подразделениями предприятия;

в) единовременные выплаты на рождение ребенка, юбилей и пр.;

г) возможность приобретения льготных путевок;

Тест № 83

К трансфертам относятся:

- а) пенсия, пособие, стипендия;**
- б) заработная плата;
- в) доходы от предпринимательской деятельности;
- г) наследство;
- д) проценты.

Тест № 84

Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;**
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

Тест № 85

К основным формам оплаты труда относятся:

- а) сдельная или повременная;**
- б) тринадцатая зарплата;
- в) бонусы;
- г) надбавка за выслугу лет;
- д) дивиденды.

Тест № 86

Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;**
- б) превышение материальной составляющей над нематериальной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работника;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование оплаты труда.

Тест № 87

Целями социальной политики на предприятии являются:

- а) формирование среднего класса в обществе;
- б) рост производительности труда и желание работников трудиться, социальная защищенность работников;**
- в) выбор наиболее эффективной системы оплаты труда, социальная защищенность работников;
- г) сочетание тарифных и бестарифных систем оплаты труда.

Тест № 88

Государственное регулирование оплаты труда преследует цель:

- а) устранение социального неравноправия в обществе;
- б) установления государственных гарантий по оплате труда, социальной защиты малообеспеченных слоев населения;
- в) расчета заработной платы на основе тарифной сетки;**
- г) стимулирование эффективного труда работников на предприятиях государственного сектора экономики.

Тест № 89

Государственное регулирование оплаты труда предполагает:

- а) централизованное вмешательство государственных органов в установление форм и величины заработной платы во всех сферах экономики;
- б) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда, установление государственных гарантий по оплате труда;**
- в) разработку компенсационных пакетов на предприятиях, увеличивающих размер заработка работника;
- г) обязательное проведение социальной политики на предприятиях.

Тест № 90

Социальная политика на предприятиях представляет собой:

- а) обеспечение комфортного социально-психологического климата в коллективе;
- б) участие представителей профсоюзов в принятии решений, касающихся повышения заработной платы работников;
- в) проведение мероприятий, связанных с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера; инструмент мотивации и стимулирования работников.**
- г) участие работников в управлении предприятием.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Критерии оценивания устного ответа

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	Ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведены 2 – 3 примера.
«хорошо»	Ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведен 1 пример.
«удовлетворительно»	Ответ представлен недостаточно полно, односложно. Не рас-

	крыты основные положения теоретического вопроса, отсутствуют примеры.
«неудовлетворительно»	В ответе присутствуют грубые теоретические ошибки. Не представлены основные положения вопроса, отсутствуют примеры.

Критерии оценивания доклада с презентацией

Доклад сопровождается презентацией в формате Power Point.

	Минимальный ответ	Изложенный, раскрытый ответ	Законченный, полный ответ	Образцовый, примерный ответ
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений
Оценка	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Критерии оценивания реферата

Критерий	Минимальный ответ «неудовлетворительно»	Изложенный, раскрытый ответ «удовлетворительно»	Законченный, полный ответ «хорошо»	Образцовый, примерный ответ, «отлично»
Раскрытие темы	проблема не раскрыта, отсутствуют выводы	проблема раскрыта не полностью. выводы не сделаны и/или выводы необоснованы	проблема раскрыта, проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы, не все выводы сделаны и/или обоснованы	проблема раскрыта полностью, проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы, выводы обоснованы
Представление	информация логически не связана. не использованы профессиональные термины	представленная информация не систематизирована и/или не последовательна. использован 1-2 профессиональных термина	представленная информация систематизирована и последовательна, использовано более 2 профессиональных терминов	представленная информация систематизирована, последовательно и логически связана. использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Грубые ошибки в оформлении, полное несоответствие требованиям, отсутствуют библиография и ссылки.	Ошибки в оформлении текста, заголовков, рисунков и таблиц, библиографии, отсутствуют ссылки.	Недочеты в оформлении текста, заголовков, рисунков и таблиц, библиографии.	Полное соответствие требованиям.

2 ЭТАП – УМЕТЬ**Решение кейс-задач по основам организации труда**

Решение кейс-задачи представляется в виде презентации в формате Power Point

Критерии оценивания

	Минимальный ответ	Изложенный, раскрытый ответ	Законченный, полный ответ	Образцовый, примерный ответ
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы

Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений
Оценка	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Экзамен по дисциплине «Основы организации труда»

Критерии оценивания знаний на экзамене

Оценка «ОТЛИЧНО»:

1. Глубокое и прочное усвоение программного материала.
2. Правильная формулировка экономических категорий и закономерностей.
3. Знание основных понятий изучаемой дисциплины.
4. Точность и обоснованность выводов.
5. Безошибочное выполнение практического задания.
6. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «ХОРОШО»:

1. Хорошее знание программного материала.
2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета.
3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, классификаций.
4. Неполнота представленного иллюстративного материала.
5. Точность и обоснованность выводов.
6. Логичное изложение вопроса, соответствие изложения научному стилю.
7. Негрубая ошибка при выполнении практического задания.
8. Правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»:

1. Поверхностное усвоение программного материала.
2. Недостаточно полное изложение теоретического вопроса экзаменационного билета.

3. Затруднение в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения.
4. Наличие неточностей в употреблении терминов, классификаций.
5. Неумение четко сформулировать выводы.
6. Отсутствие навыков научного стиля изложения.
7. Грубая ошибка в практическом задании.
8. Неточные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»:

1. Незнание значительной части программного материала.
2. Неспособность объяснить основные статистические категории и закономерности.
3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения.
4. Грубые ошибки при выполнении практического задания.
5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование в компьютерном классе. Оценка успешности прохождения теста определяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».