


Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кузбасская государственная сельскохозяйственная академия»
Кафедра менеджмента и агробизнеса

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
« 11 » июня 2019 г., протокол № 11
заведующий кафедрой

(подпись) Т.П. Дорофеева

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.05 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ

для студентов по направлению подготовки бакалавриата
38.03.02 Менеджмент профиль Производственный менеджмент АПК

Разработчик: Дорофеева Т.П.

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ	3
1.1 Перечень компетенций	3
1.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.....	4
1.3 Описание шкал оценивания	6
1.4 Общая процедура и сроки проведения оценочных мероприятий	7
2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ	9
2.1 Текущий контроль знаний студентов	9
2.2 Промежуточная аттестация.....	20
<i>Типовой вариант зачетного тестирования</i>	20
3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ	25

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

1.1 Перечень компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

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

1.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть» (З2, У2, В2), расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

Таблица 1 – Соответствие этапов (уровней) освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
		1	2	3	4	5	
ПК-19 владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками							
<p>Второй этап (завершение формирования)</p> <p>Владеет навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</p>	<p>Владеть: навыками расчета производственной мощности, как всего предприятия, так и отдельных его элементов, оценки эффективности производственной программы предприятия В2</p>	<p>Не владеет</p>	<p>Фрагментарное владение навыками расчета производственной мощности, как предприятия, так и отдельных его элементов, оценки эффективности производственной программы предприятия</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками расчета производственной мощности, как всего предприятия, так и отдельных его элементов, оценки эффективности производственной программы предприятия</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения навыками расчета производственной мощности, как всего предприятия, так и отдельных его элементов, оценки эффективности производственной программы предприятия</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками расчета производственной мощности, как всего предприятия, так и отдельных его элементов, оценки эффективности производственной программы предприятия</p>	<p>Собеседование, тест, доклад, реферат, разноразличные задания</p>
<p>Уметь: производить анализ операционного</p>	<p>Не умеет</p>	<p>Фрагментарное умение производить анализ выполнения операции</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение проводить анализ</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения</p>	<p>Успешное и систематическое умение проводить анализ</p>	<p>Собеседование, тест, доклад, реферат, разноразличные задания</p>	

	(производственный) плана предприятия, составлять и оценивать план производственного процесса и производственной программы предприятия У2		онного (производственного) плана предприятия, составлять и оценивать план производственного процесса и производственной программы предприятия	полнения операционного (производственного) плана предприятия, составлять и оценивать план производственного процесса и производственной программы предприятия	дть анализ выполнения операционного (производственного) плана предприятия, составлять и оценивать план производственного процесса и производственной программы предприятия	ния операционного (производственного) плана предприятия, составлять и оценивать план производственного процесса и производственной программы предприятия	деловая игра, творческое задание
	Знать: важнейшие плановые показатели и способы их расчёта, технологию планирования производственной программы предприятия З2	Не знает	Фрагментарные знания о важнейших плановых показателях и способах их расчёта, технологии планирования производственной программы предприятия	В целом успешные, но не систематические знания о важнейших плановых показателях и способах их расчёта, технологии планирования производственной программы предприятия	В целом успешные, но содержащие пробелы знания о важнейших плановых показателях и способах их расчёта, технологии планирования производственной программы предприятия	Успешные и систематические знания о важнейших плановых показателях и способах их расчёта, технологии планирования производственной программы предприятия	Собеседование, тест, доклад, реферат, разновые задания

Этапы формирования компетенций реализуются в ходе освоения дисциплины, что отражается в тематическом плане дисциплины.

1.3 Описание шкал оценивания

Для оценки составляющих компетенции при **текущем контроле и промежуточной аттестации** используется балльно-рейтинговая система оценок. При оценке контрольных мероприятий преподаватель руководствуется критериями оценивания результатов обучения (таблица 1), суммирует баллы за каждое контрольное задание и переводит полученный результат в вербальный аналог, руководствуясь таблицей 2 и формулой 1.

Таблица 2 – Сопоставление оценок когнитивных дескрипторов с результатами освоения программы дисциплины

Балл	Соответствие требованиям критерия	Выполнение критерия	Вербальный аналог	
1	2	3	4	
5	результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия	85-100% от максимального количества баллов	отлично	зачтено
4	результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – более 75%) или ответ, содержащий незначительные неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия	75-84,9% от максимального количества баллов	хорошо	
3	результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – до 75%) или ответ, содержащий незначительные неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия	60-74,9% от максимального количества баллов	удовлетворительно	
2	результат, содержащий неполный правильный ответ, содержащий значительные неточности, ошибки (степень полноты ответа – менее 60%)	до 60% от максимального количества баллов	неудовлетворительно	не зачтено
1	неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия	0% от максимального количества баллов		

Расчёт доли выполнения критерия от максимально возможной суммы баллов проводится по формуле 1:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n m_i k_i}{5 \cdot \sum_{i=1}^n m_i} \cdot 100\% \quad (1)$$

где n – количество формируемых когнитивных дескрипторов;
 m_i – количество оценочных средств i -го дескриптора;
 k_i – балльный эквивалент оцениваемого критерия i -го дескриптора;
5 – максимальный балл оцениваемого результата обучения.

Затем по таблице 2 (столбец 3) определяется принадлежность найденного значения A (в %) к доле выполнения критерия и соответствующий ему вербальный аналог.

Вербальным аналогом результатов зачета являются оценки «зачтено / не зачтено», экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые заносятся в экзаменационную (зачетную) ведомость (в то числе электронную) и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат, а второй хранится на кафедре.

В случае неявки студента на экзамен (зачет) в экзаменационной ведомости делается отметка «не явился».

1.4 Общая процедура и сроки проведения оценочных мероприятий

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Свой фактический рейтинг студент может отслеживать в системе электронного обучения Кемеровского ГСХИ (журнал оценок) <http://moodle.ksai.ru/course/index.php?categoryid=2682>. При возникновении спорной ситуации, оценка округляется в пользу студента (округление до десятых).

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины (или её части). Форма промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом.

Итоговая оценка определяется на основании таблицы 2.

Организация и проведение промежуточной аттестации регламентируется внутренними локальными актами.

Зачетное тестирование

Вариант зачетного теста состоит из 20 тестовых заданий, отражает знания, умения, навыки, которые необходимо проверить по формируемым компетенциям ПК-19 (Уровень 2), формируется из базы тестовых заданий по принципу случайной выборки непосредственно перед проведением аттестации с параметрами, указанными в таблице. Время тестирования 40 минут.

Таблица – Параметры формирования варианта теста

Компетенция, уровень	Количество вопросов для проверки уровня сформированности компетенции			
	Всего	Знать	Уметь	Владеть
ПК-19 Уровень 2	20	10	7	3
Всего	20	10	7	3

Зачетное тестирование проводится в день зачета в формате компьютерного тестирования в системе электронного обучения <http://moodle.ksai.ru/course/view.php?id=5923>.

Для проведения тестирования выделяется аудитория, оснащенная компьютерами с доступом в сеть интернет. В ходе выполнения теста использование конспектов лекций, методической литературы, мобильных устройств связи и других источников информации запрещено. Результаты студента, нарушившего правила проведения зачетного тестирования, аннулируются. Студенты имеют право делать черновые записи только на черновиках выданных преподавателем, при проверке черновые записи не рассматриваются.

Проверка теста выполняется автоматически, результат сообщается студенту сразу после окончания тестирования.

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

2.1 Текущий контроль знаний студентов

Тема 1 Трудовой процесс и основы его организации

Вопросы для собеседования

1. Дайте определение понятия «организация труда» и объясните, в каком соотношении оно находится с понятием «организация производства» и «организация управления».
2. Раскройте содержание и назовите основные задачи организации труда.
3. Перечислите основные элементы организации труда на предприятии.
4. Назовите основные формы разделения труда.
5. Раскройте сущность и значение кооперации труда.
6. Охарактеризуйте основные формы кооперации труда на предприятии.

Тематика рефератов

1. Перспективы развития организации труда в современных условиях
2. Анализ методов и приемов труда на предприятии.
3. Трудовые движения и действия: понятие, классификация. Есть ли необходимость деления трудового движения на составные части?

Комплект творческих заданий

Заполнить таблицу: «Положительные и отрицательные стороны разделения труда».

Тема 2 Организация и обслуживание рабочих мест

Вопросы для собеседования

1. Раскройте сущность понятия рабочего места.
2. Перечислите разновидности рабочих мест с точки зрения уровня механизации.
3. Каковы требования рациональной организации рабочих мест?
4. Что понимается под специализацией рабочего места?
5. Дайте определение понятия «оснащение рабочего места», каковы основные элементы оснащения рабочих мест?
6. Дайте определение понятия «планировка рабочего места», какие разновидности планировки рабочего места принято выделять?
7. Раскройте сущность понятия «обслуживание рабочего места».

8. Перечислите системы обслуживания рабочих мест и дайте их характеристику.
9. Назовите основные формы обслуживания рабочих мест, охарактеризуйте их достоинства и недостатки.

Комплект творческих заданий

Заполнить таблицу «Классификация рабочих мест»

Тема 3 Правовое регулирование трудовых отношений

Вопросы для собеседования

1. Назовите основные нормативно-правовые акты государственного регулирования трудовых отношений.
2. Какие основные элементы трудовых отношений гарантированы Конституцией РФ?
3. Какова структура, порядок разработки и утверждение коллективного договора?
4. Почему кроме коллективного договора на предприятии заключаются индивидуальные трудовые договоры?
5. Назовите особенности трудового договора, заключаемого между работником и работодателем.
6. Для чего составляются генеральное (отраслевое, профессиональное, территориальное) соглашение по труду?

Тематика рефератов

1. Особенности государственно-правового регулирования трудовых отношений в Японии.
2. Особенности государственно-правового регулирования трудовых отношений в США.
3. Особенности государственно-правового регулирования трудовых отношений в Германии.
4. Отраслевые и региональные трудовые соглашения, их содержание и назначение (доклад-презентация).

Тема 4 Сущность нормирования труда и виды норм затрат труда

Вопросы для собеседования

1. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда в современных условиях?
2. Что является основой нормирования труда?
3. Назовите и охарактеризуйте основные виды норм затрат труда.
4. Сравните содержание понятий «норма» и «норматив».
5. Назовите принципиальное отличие норм труда от нормативов по труду.

6. В чем заключается суть аналитических методов нормирования труда?
7. Какова очередность работ при установлении технически обоснованной нормы?
8. Что представляют собой опытно-статистические методы нормирования труда?
9. Как осуществляется нормирование труда на предприятии?

Разноуровневые задания и задачи

Задача 4.1. В результате внедрения новой техники выработка основных рабочих увеличилась на 15%. Определите, насколько должны быть снижены нормы времени.

Задача 4.2. Определить норму обслуживания нескольких станков с различной длительностью оперативного времени, если сумма машинно-автоматического времени всех станков - 300 мин, время занятости рабочего на всех станках – 40 мин, коэффициент отклонения от ритма (Кд) – 0,8. Сколько рабочих требуется для многостаночного обслуживания 30 станков, работающих в три смены?

Задача 4.3. На основе данных, приведенных в таблице, рассчитать плановую и фактическую норму выработки за смену (8 ч.). Определить процент выполнения сменного задания.

Таблица – Затраты времени

Затраты времени	Нормативный баланс	Фактический баланс
Подготовительно-заключительное время (Тпз)	18	22
Оперативное время (Топ) на 1 изделие	3,7	3,7
Время на обслуживание рабочего места (Торм)	25	26
Время на отдых и личные надобности (Тотл)	20	20
Время потерь из-за нарушения трудовой дисциплины (Тнтд)	-	15
Время потерь по организационно-техническим причинам (Тпот)	-	5
ИТОГО	480	480

Тема 5 Методы изучения затрат рабочего времени

Вопросы для собеседования

1. Назовите классификацию затрат рабочего времени по отношению к работнику и дайте краткую характеристику каждого элемента.
2. Назовите методы и виды изучения затрат рабочего времени.
3. В чем заключаются сущность и цель фотографии рабочего времени?
4. Какую подготовительную работу следует провести для изучения затрат рабочего времени с помощью фотографии?
5. Раскройте особенности проведения групповой фотографии рабочего времени.
6. Что отражается в наблюдательном листе при групповой фотографии рабочего времени?
7. Как осуществляется изучение затрат рабочего времени методом моментных наблюдений?
8. Чем завершается процедура фотографии рабочего времени?
9. Раскройте особенности изучения затрат рабочего времени посредством хронометражных наблюдений.
10. Какую подготовительную работу следует провести для проведения хронометража?
11. Как оцениваются результаты хронометражных наблюдений?
12. Что представляют собой микроэлементные нормативы времени?
13. Что представляет собой самофотография рабочего времени?

Деловая игра «Индивидуальная фотография рабочего времени работника»

Ход деловой игры: Группа делится на 3 команды

Цель: закрепить теоретические знания, полученные в ходе лекционных занятий.

Задание:

1. Обработать фотографию рабочего времени работника.
2. Проанализировать потери рабочего времени и рассчитать возможное повышение производительности труда при устранению 30% потерь рабочего времени.
3. Предложить мероприятия по устранению непроизводительных затрат рабочего времени.

Образец наблюдательного листа представлен в таблице.

Образец наблюдательного листа

№ п/п	Что наблюдалось	Текущее время	Продолжительность	Индекс затрат	Выполнено работы, шт.
	Начало наблюдения	9 ⁰⁰			
1	Опоздал на работу	9 ³⁰			
2	Получает задание	9 ⁵⁵			
3	Убирает рабочее место	10 ⁰⁰			

4	Изготовление продукции и т.д	10 ⁵⁰			15

Тема 6 Сущность заработной платы, её виды и функции

Вопросы для собеседования

1. Дайте определение заработной платы. В чем проявляется ее экономическая сущность?
2. В чем отличие номинальной и реальной заработной платы?
3. Раскройте основные требования, предъявляемые к организации оплаты труда на предприятии.
4. Каковы основные принципы организации оплаты труда на предприятии?
5. Назовите функции заработной платы.
6. Раскройте содержание минимальной заработной платы?
7. Дифференциация доходов и проблемы бедности в России.
8. Минимальная заработная плата: плюсы, минусы, проблемы использования в России.
9. Что такое дискриминация на рынке труда?

Разноуровневые задания и задачи

Задача 6.1. Известно, что заработная плата за год выросла с 10000 до 15000 рублей, при этом цены выросли на 10% (индекс потребительских цен составил 110%). Определите, как изменилась реальная заработная плата?

Задача 6.2. Определите уровень реальной заработной платы, если цены на товары возросли в 1,22 раза, а номинальная заработная плата увеличилась в 1,1 раза.

Комплект творческих заданий

1. Сделать анализ динамики и соотношения средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России;
2. Сделать анализ динамики номинальной и реальной заработной платы по годам в России и Кемеровской области. Сделать выводы.

Тема 7 Тарифный подход к организации труда. Формы и системы оплаты труда

Вопросы для собеседования

1. Назовите основные элементы тарифной модели организации оплаты труда.
2. Что отражается в квалификационной характеристике в ЕТКС?
3. Дайте характеристику параметров тарифной ставки (оклада), тарифной

сетки?

4. Какие виды форм оплаты труда существуют?
5. В чем состоит главное различие между повременной и сдельной формами оплаты труда?
6. Как рассчитать индивидуальную сдельную расценку за единицу продукции при прямой сдельной системе оплаты труда?
7. Как начисляется заработная плата при сдельно-премиальной системе оплаты труда?
8. От чего зависит размер заработной платы при косвенно-сдельной системе оплаты труда?
9. Раскройте механизм начисления заработной платы при аккордной системе оплаты труда.

Разноразные задания и задачи

Задача 7.1. Рассчитать заработную плату работнику ремонтной службы супермаркета за май на основании следующих данных.

При норме рабочего времени за месяц 150 ч., работник отработал 158 ч., в том числе второго мая в свой выходной день – 2 ч. и 7 мая сверхурочно работал 3 ч. Должностной оклад работника 7000 руб.

Работа в праздничные дни согласно требованиям Трудового кодекса РФ оплачивается в двойном размере, сверхурочная работа в соответствии с требованиями Коллективного договора в полуторократном размере. Согласно Положению о премировании работнику, как и всему персоналу супермаркета, выплачивается премия в размере 15% при выполнении плана товарооборота и далее 3% за каждый процент перевыполнения плана. Премия начисляется за фактически отработанное время. Условием выплаты премии ремонтникам является отсутствие простоя оборудования и выполнение графика ремонтных работ.

График ремонтных работ выполнен. Объем товарооборота составил 1023 тыс. руб. при плане 1000 тыс. руб.

Задача 7.2. На предприятии работники премируются за выполнение показателей по объему товарооборота и прибыли. При выполнении плана по прибыли премия начисляется в размере 20% окладов за отработанное время, далее за каждый процент перевыполнения плана по 2%. При выполнении плана по объему товарооборота начисляется премия 10% от окладов и по 1% за каждый процент перевыполнения плана. Выполнение плановых заданий по данным бухгалтерского учета представлены в таблице.

Таблица – Данные бухгалтерского учета

Показатели	План (тыс. руб.)	Отчет (тыс. руб.)
Товарооборот	1000	1023
Прибыль	50	51,6

Определить заработную плату работнику с должностным окладом 5000

руб. при условии, что он отработал полный месяц. Определить долю премиальных надбавок в заработной плате.

Задача 7.3. Рассчитать общую сумму заработной платы вспомогательного рабочего, обслуживающего основных рабочих-сдельщиков, если норма обслуживания – 10 чел., норма выработки каждого из основных рабочих – 6 изделий за смену продолжительностью 8 ч, произведено за месяц 1730 шт., тарифная ставка вспомогательного рабочего – 54 руб. в час, размер премии при выполнении задания – 25 % заработка.

Задача 7.4. Тарифная ставка продавца 3-го разряда составляет 20 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 8 ч. Количество рабочих дней в месяце – 22. Норма реализации – 220 кг за смену. Фактическая реализация за месяц - 6300 кг.

Рассчитайте заработок продавца за месяц и постройте графики, отражающие зависимость заработной платы на единицу продукции от объема реализации.

1. При простой повременной системе оплаты труда.
2. Повременно-премиальной системе оплаты труда. Премия составляет 10% от тарифа.
3. Прямой сдельной оплате труда.
4. Сдельно-премиальной системе оплаты труда. Премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки;
5. Сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Повышающий коэффициент: свыше 100% до 110% - 1,2; свыше 110% - 1,3; свыше 120% - 1,5.

На основе полученных результатов определите наиболее выгодную для продавца систему оплаты труда.

Тема 8 Бестарифный подход к организации оплаты труда

Вопросы для собеседования

1. В чем сущность бестарифной системы оплаты труда?
2. Как начислять заработную плату по бестарифной системе оплаты труда?
3. Назовите основные элементы бестарифной системы оплаты труда.
4. Приведите примеры показателей повышающих и понижающих коэффициент трудового участия на предприятии.
5. Чем характеризуется заработная плата «по плавающим окладам»?
6. Охарактеризуйте дилерский механизм оплаты труда. В чем состоят его преимущества со стороны работника?

Разноуровневые задания и задачи

Задача 8.1. Результаты месячной работы менеджера по продажам

фирмы, реализующей организациям копировальные аппараты, представлены в таблице.

Месячный оклад менеджера в зависимости от суммы продаж представлен в таблице.

Определить месячный заработок менеджера по продажам, если известно, что месячный оклад менеджера зависит от суммы продаж в результате заключенных им за месяц сделок.

Таблица - Результаты месячной работы менеджера

№ п/п	Марка копи-роverального аппарата	Категория аппарата	Кол-во проданных аппаратов	Минимально допустимая цена реализации, у.е.	Фактическая цена реализации, у.е.
1	Ricon 2012	Б	3	550	560
2	Ricon 4615	Б	2	950	990
3	Ricon 4822	А	1	2200	2200
4	Ricon 5640	А	1	3100	3400

Дополнительная часть заработка менеджера зависит от цены, по которой ему удалось продать товар. Она составляет 20% разницы между фактической и минимально допустимой ценой реализации аппарата категории «А» и 10% упомянутой разницы в ценах при реализации аппарата категории «Б».

Дайте в письменном виде характеристику применяемой системы оплаты труда менеджера по продажам.

Таблица - Месячный оклад менеджера в зависимости от суммы продаж

Сумма продаж, у.е.	Месячный оклад менеджера, у.е.
3000-6000	150
6001-9000	200
9001-12000	250
12001-16000	300
16001-20000	400

Задача 8.2. На предприятии применяется система «плавающих окладов», предусматривающая изменение размера заработной платы в зависимости от динамики базовых показателей деятельности предприятия при сохранении минимального уровня должностных окладов.

Рассчитать заработную плату работникам предприятия по следующим условиям. Базовыми показателями директора, его заместителя и бухгалтера является прибыль, для торгового персонала - объем валового дохода, для вспомогательного персонала – общий объем товарооборота. Для каждого работника установлен процент отчислений на оплату труда от базового показателя в процентах, при этом начисленная сумма корректируется на фактически отработанное время работника. По данным бухгалтерского учета определены следующие показатели:

- товарооборот составил 10230 тыс. руб.;
 - валовый доход (сумма торговых надбавок) 2050 тыс. руб.;
 - прибыль от продаж 510,6 тыс. руб.
- Расчеты представить в таблице.

Таблица - Расчет заработной платы работникам

Работники	Норматив отчислений на оплату труда, %			Учет фактически отработанного времени		Начислена заработная плата
	от прибыли	от валового дохода	от объема товарооборота	дней (норма 22 дня)	коэффициент зачета	
Директор	4,0			22		
Зам. директора	3,5			15		
Бухгалтер	3,0			22		
Менеджер по продажам		0,6		14		
Вед. менеджер по закупке		0,8		10		
Менеджер по закупке		0,6		22		
Кладовщик			0,1	22		
Грузчик			0,1	22		
Уборщик			0,07	22		
ИТОГО						

Задача 8.3. Рассчитать заработную плату работников предприятия за месяц на основе данных таблицы.

Таблица - Расчет заработной платы работников

Работники	Квалификационный уровень	Коэффициент трудового участия	Фактически отработанное время, дней	Расчетная величина	Начислена заработная плата
Директор	4,0	1,0	22		
Бухгалтер	3,0	1,0	22		
Вед. менеджер по продажам	3,0	1,2	22		
Менеджер по продажам	2,5	1,0	14		
Вед. менеджер по закупке	2,5	1,3	10		

Менеджер по закупке	2,0	1,0	22		
Кладовщик	1,5	1,0	22		
Грузчик	1,5	1,2	22		
Уборщик	1,0	1,2	22		

На предприятии применяется бестарифная форма оплаты труда, при которой уровень оплаты труда полностью зависит от фонда оплаты, формируемого ежемесячно в зависимости от объема реализации продукции по нормативу равному 15%. Каждому работнику присвоен постоянный (на год) квалификационный уровень. Кроме того, ежемесячно определяется коэффициент трудового участия, дополняющий квалификационный уровень. Объем реализации за месяц составил 750000 руб.

Тема 9 Особенности оплаты труда в сельском хозяйстве

Вопросы для собеседования

1. Какие основные формы и системы оплаты труда применяются в растениеводстве, животноводстве?
2. Понятие, значение и расчет валового дохода подразделения предприятия.
3. Как устанавливается норматив (расценка) оплаты труда от валового дохода?
4. Положительные и отрицательные стороны и область применения оплаты труда от валового дохода.
5. Организация оплаты труда от хозрасчетного дохода.

Разноуровневые задания и задачи

Задача 9.1. Начислить заработную плату трактористу-машинисту за смену на посеве пшеницы. Состав агрегата: трактор МТЗ-80 и одна сеялка СЗ – 3,6. Норма выработки 5,4 га. Фактически засеяно 6,1 га. Дневная тарифная ставка 526,30 руб. Тракторист-машинист 1 класса.

Задача 9.2. Произвести окончательный расчет со свиноматкой за полученный прирост. За один оборот (2,6 месяца) от свиноматок было получено 205 поросят, живой массой при отъеме 28,7 ц. Расценка за 1ц живой массы поросят 267,73 руб. До окончательного расчета за продукцию производилась оплата за обслуживание одной свиноматки с приплодом в месяц по расценке 55,48 руб.

Тема 10 Системы стимулирования труда

Вопросы для собеседования

1. Как может быть организована система премирования на предприятии?
2. Что такое премиальная система оплаты труда на предприятии?
3. Какие показатели обязательны в положении о премировании?

4. В чем состоит цель создания положения о премировании?
5. Назовите основные показатели, используемые при премировании рабочих основных производств за улучшение качества продукции, при росте производительности труда, при освоении новой техники?
6. Назовите основные показатели, используемые при премировании работников, занятых обслуживанием машин и оборудования?
7. Что является главным условием выплаты премий?
9. Какую систему премирования можно считать экономически эффективной?
10. В чем заключается качественная оценка эффективности систем премирования?
11. В чем заключается количественная оценка эффективности систем премирования?

Разноуровневые задания и задачи

Задача 10.1. Премияльная система нацелена на экономию материальных ресурсов и на рост производительности труда. В результате ее действия в течение года получен экономический эффект за счет экономии материалов – 950,0 тыс. руб.; за счет повышения уровня производительности труда – 4,8 млн. руб. При этом потребовались текущие затраты в размере 830,0 тыс. руб. Эффективность премияльной системы – 40%. Определить размер премии, если прямой ФЗП работников составляет 8,43 млн. руб.

Задача 10.2. Зарплатоемкость продукции в базовом периоде составляла 0,21 руб. За отчетный период на заработную плату было израсходовано 14,5 млн. руб., при этом выпуск продукции составил 72,5 млн. руб. Определить экономию средств на оплату труда, а также сумму, направляемую на премирование, если эффективность премияльной системы составляет 35%.

Задача 10.3. Положением о премировании работников установлено, что за выполнение плана по номенклатуре при соблюдении требований по качеству выплачивается премия в размере 20% прямого заработка. За каждый процент роста показателя дополнительно выплачивается 0,1% заработка. За соблюдение требований по поддержанию трудоемкости продукции на плановом уровне выплачивается премия в размере 15% заработка, при снижении данного показателя на 1% дополнительно выплачивается 1,5% заработка. За прошедший месяц рабочий Иванов выполнил месячное задание на 132%, при этом плановая трудоемкость не превышена; рабочий Петров – на 124%, плановая трудоемкость превышена на 7,5%; рабочий Васильев – на 125%, плановая трудоемкость снижена на 5%. Определить, какой процент премии полагается этим работникам.

Задача 10.4. При расчете вознаграждения за выслугу лет на предприятии используется шкала.

Коэффициенты применяются к среднемесячному заработку, рассчитанному за календарный год. Для расчета заработка не принимаются персональные надбавки, оплата времени вынужденного простоя и оплата по листу нетрудоспособности. Определить размер вознаграждения за выслугу лет у работников.

Таблица - Шкала при расчете вознаграждения за выслугу лет

Стаж работы	Коэффициент к заработной плате
От 1 года до 3 лет	0,5
От 3 до 5 лет	0,6
От 5 до 8 лет	0,8
От 8 до 12 лет	1,0
Свыше 12 лет	1,2

2.2 Промежуточная аттестация

Типовой вариант зачетного тестирования

Таблица – Параметры формирования варианта теста

Компетенция, уровень	Количество вопросов для проверки уровня сформированности компетенции			
	Всего	Знать	Уметь	Владеть
ПК-19 Уровень 2	20	10	7	3
Всего	30	15	9	6

Вариант 1

Тестовые задания для проверки компетенции ПК-19 32

1. К какой из задач организации труда относится следующее определение:
«... - эффективное использование потенциального совокупного фонда рабочего времени, максимально возможной экономии живого и овеществленного труда при выполнении торгово-технологических операций, повышения качества обслуживания покупателей»

- а) психофизиологические;
- б) экономические;
- в) организационные;
- г) социальные.

2. Выберите, что относится к общему разделению труда:

- а) разделение труда между образованием и сельским хозяйством;
- б) разделение труда менеджера и бухгалтера;

- в) разделение труда между земледелием и животноводством;
- г) предприятие химической промышленности и предприятие хлебобулочных изделий.

3. Производственная бригада – это:

- а) наиболее распространенная форма организации труда;
- б) коллектив работников, выполняющих на основе кооперации и разделения труда своими силами весь цикл сельскохозяйственных работ;
- в) коллектив рабочих одинаковых или различных профессий, совместно выполняющий единое производственное задание и несущий общую ответственность за результаты работы;
- г) бригада, где соединены основные факторы производства для достижения высокой производительности труда.

4. К планировки рабочего места относятся следующие требования, за исключением:

- а) достижение оптимальной оснащенности;
- б) в рабочей зоне работника должно размещаться основное и вспомогательное оборудование;
- в) создание удобной позы;
- г) использование функционально оправданного оборудования и мебели;
- д) обеспечение хорошего обзора для исключения зрительного напряжения;
- е) верно все.

5. К какой форме обслуживания относится следующее определение:

«Эта форма позволяет строго увязывать работу вспомогательного персонала с графиком работы основного персонала. Функции обслуживания осуществляются в установленные сроки и в обязательном объеме».

- а) планово-предупредительное;
- б) дежурное;
- в) стандартное;
- г) самообслуживание.

6. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения определенного объема работ, в определенных организационно-технических условиях - это норма

- а) выработки;
- б) обслуживания оборудования;
- в) управляемости;
- г) численности работников.

7. Выберите фактор, который не относится к нормам труда:

- а) предназначены для многократного использования;

- б) должны немедленно пересматриваться при изменении организационно-технических условиях;
- в) соответствует строго определенным значениям нормообразующих факторов;
- г) верно все.

8. Норма времени состоит из...

- а) времени оперативного и вспомогательного времени;
- б) штучного времени, время обслуживания рабочего времени и время перерывов, установленные технологией и организацией производства;
- в) штучного времени и подготовительно-заключительного;
- г) основное время, время подготовительно-заключительное, время перерывов на личные надобности и отдых.

9. Какой метод нормирования считается наиболее экономически обоснованным и эффективным:

- а) аналитически-расчетный;
- б) опытный;
- в) статистический;
- г) аналитически-экспериментальный.

10. К нормируемым затратам времени относятся:

- а) Тп.з, Топ, Тнтд, Тотл
- б) Тп.з, Тобс, Тпот, Тотл;
- в) Тп.з, Тос, Твсп, Тобс, Тпот.
- г) Тп.з, Тос; Твсп, Тобс, Тотл.

Тестовые задания для проверки компетенции ПК-19 У2

11. Сдельная оплата труда применяется в следующих случаях, кроме:

- а) ухудшается качество продукции;
- б) имеется возможность точного учета объемов работ;
- в) нарушаются требования техники безопасности;
- г) нарушаются технологические режимы;
- д) верно все.

12. Косвенно-сдельная система оплаты труда - это система, при которой:

- а) размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих – сдельщиков;
- б) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам в пределах выполнения нормы, а за объекты, превышающий норму, - по повышенным сдельным расценкам;
- в) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам;
- г) при перевыполнении нормы происходит снижение сдельной расценки.

13. Право на доплату за вредные условия труда возникает в том случае, если:

- а) работа во вредных условиях составляет не менее 40% рабочего времени;
- б) по решению аттестационной комиссии;
- в) нет ограничений по времени;
- г) работа во вредных условиях составляет не менее 50% рабочего времени;
- д) верно а и г.

14. Оплата за отработанное время включает:

- а) ежегодные и дополнительные отпуска;
- б) стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- в) вынужденный прогул;
- г) компенсационные выплаты;
- д) верно б и г;
- е) верно г.

15. Основные разделы положения о премировании включают все, кроме:

- а) показатели премирования;
- б) условия премирования;
- в) нормативы по заработной плате;
- г) размеры и шкала премирования;
- д) источник премирования.

16. Что не относится к стимулирующим надбавкам:

- а) районный коэффициент;
- б) профмастерство;
- в) заведование отделом;
- г) расширение зоны обслуживания;
- д) выполнение обязанностей отсутствующего работника.

17. Принципы построения внутрихозяйственных трудовых коллективов:

- а) постоянство состава, оптимальные размеры, самостоятельность, материальное и моральное стимулирование;
- б) функциональное разделение труда, технологическое разделение труда, по-операционное разделение труда, квалификационное разделение труда;
- в) передача в собственность или пользование земли, других средств производства, право на реализацию собственной продукции, плановость в работе коллектива;
- г) равномерное использование основных рабочих, эффективное разделение труда, сочетание умственного и физического труда.

Тестовые задания для проверки компетенции ПК-19 ВЗ

18. Структура годового фонда заработной платы состоит из:

- а) тарифного фонда, надбавки за продукцию, доплаты за классность;
- б) тарифной оплаты, доплат и премий;
- в) тарифной оплаты, надбавок, доплат, премий, натуральной оплаты, дивидендов от собственности;
- г) тарифного фонда, оплаты праздничных дней, стажевых.

19. Механизм формирования фонда оплаты от валового дохода:

- а) формируется из двух частей – основной и переменной;
- б) первая часть является условно-гарантированной и зависит от количества затраченного труда, вторая часть определяется конечными результатами труда;
- в) трудовой доход напрямую зависит от эффективности использования рабочей силы и материальных затрат.

20. Начислите заработную плату (без расчета к выдаче) работнику (сдельная форма), который отработал 150 часов, сдельная расценка- 22 руб./1 тыс. руб. товарооборота, объем продаж составил 700 тыс. руб. Магазин находится в г. Кемерово.

- а) 15400 рублей.
- б) 4290 рублей.
- в) 20020 рублей.
- г) недостаточно данных для расчета.
- д) 19690 рублей.

Ключ: 1б; 2а; 3в; 4б; 5в; 6г; 7а; 8в; 9а; 10г, 11а,в,г; 12а; 13г; 14д; 15в; 16а; 17в; 18в; 19б; 20в.

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Оценка знаний по дисциплине проводится с целью определения уровня освоения предмета, включает:

- практические работы.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от соответствия критериям таблицы 1.

Оценка качества подготовки по результатам самостоятельной работы студента ведется:

1) преподавателем – оценка глубины проработки материала, рациональность и содержательная ёмкость представленных интеллектуальных продуктов, наличие креативных элементов, подтверждающих самостоятельность суждений по теме;

2) группой – в ходе обсуждения представленных материалов;

3) студентом лично – путем самоанализа достигнутого уровня понимания темы.

По дисциплине предусмотрены формы контроля качества подготовки:

- текущий (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

- промежуточный (оценивается уровень и качество подготовки по конкретным разделам дисциплины).

Результаты текущего и промежуточного контроля качества выполнения студентом запланированных видов деятельности по усвоению учебной дисциплины являются показателем того, как студент работал в течение семестра. Итоговый контроль проводится в форме промежуточной аттестации студента – экзамена (зачета).

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины, промежуточная аттестация обучающихся – оценивание результатов обучения по дисциплине, в том посредством испытания в форме экзамена (зачета).

Для оценки качества подготовки студента по дисциплине в целом составляется рейтинг – интегральная оценка результатов всех видов деятельности студента, осуществляемых в процессе ее изучения. Последняя представляется в балльном исчислении согласно таблице 2.

Защита практической работы производится студентом в день ее выполнения в соответствии с учебным расписанием. Преподаватель проверяет правильность выполнения практической работы студентом и сделанных выводов, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью собеседования или тестирования.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. К зачету допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические занятия, задание для самостоятельной работы.