



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе модуля)  
**«РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В РЫБНОМ ХОЗЯЙСТВЕ»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
Профиль программы  
**«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»**

ИНСТИТУТ

отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК

кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>ПК-2.1: Владеет основами научной организации и нормирования труда, оптимизацией норм обслуживания и численности в коммерческой организаций</p>	<p>Регламентация и нормирование труда в рыбном хозяйстве</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятиях рыбохозяйственного комплекса;</li> <li>- методики расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала с учетом специфики РХК;</li> <li>- способы и алгоритм разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда на предприятиях рыбохозяйственного комплекса;</li> <li>- теоретико-методологические основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятиях рыбохозяйственного комплекса.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять и рассчитывать научно-обоснованные нормы труда в РХК;</li> <li>- организовать работу по нормированию труда, внедрению и пересмотру технически обоснованных норм обслуживания и численности с целью их оптимизации;</li> <li>- разрабатывать локальных нормативных актов, касающихся организации труда в РХК;</li> <li>- выявлять факторы, влияющие на продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала в РХК;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности в</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			РХК; - основными методами изучения затрат рабочего времени; - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала в РХК; - навыками нормирования труда основного, вспомогательного и управленческого персонала для его оптимизации.

## **2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена, относятся:

- вопросы для промежуточной аттестации (экзамен) по дисциплине.

## **3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Тестовые задания необходимы для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций (их элементов, частей) в процессе освоения дисциплины (Приложение №1). Каждое тестовое задание предусматривает выбор одного правильного ответа на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов.

Оценка по результатам тестирования зависит от уровня знаний студентов и соответствует следующему диапазону (%):

- от 0 до 55 – неудовлетворительно;

- от 56 до 70 – удовлетворительно;
- от 71 до 85 – хорошо;
- от 86 до 100 – отлично.

Положительная оценка («зачтено») выставляется студенту при получении от 56 до 100% верных ответов.

3.2 В Приложении №2 приведены типовые задания по темам практических занятий. По практическим занятиям выставляется экспертная оценка по следующей шкале:

- «отлично» ставится студенту, который полностью и без ошибок справился с выполнением заданий;
- «хорошо» ставится студенту, который полностью, но с несколькими несущественными ошибками справился с выполнением заданий;
- «удовлетворительно» ставится студенту, который частично и с несколькими существенными ошибками справился с выполнением заданий;
- «неудовлетворительно» ставится студенту, который не справился с выполнением расчетных заданий.

#### **4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам текущего контроля.

4.2 В Приложении №3 приведены вопросы для проведения промежуточной аттестации (экзамена).

4.3 Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины.

Критерии оценивания экзамена по дисциплине.

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100-балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок  Критерий	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>0-40%</b>	<b>41-60%</b>	<b>61-80 %</b>	<b>81-100 %</b>
	<b>«неудовлетворительно»</b>	<b>«удовлетворительно»</b>	<b>«хорошо»</b>	<b>«отлично»</b>
	<b>«не зачтено»</b>	<b>«зачтено»</b>		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профес-</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые

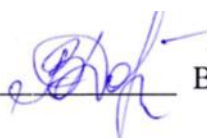
Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>сиональных задач</b>	алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	заданным алгоритмом	заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Регламентация и нормирование труда в рыбном хозяйстве» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль программы «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой

  
В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В РЫБНОМ ХОЗЯЙСТВЕ»**

**Вариант 1**

- 1 Установление правил, положений, инструкций, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций, - это:
  - а) нормирование труда
  - б) регламентация труда
  - в) экстенсификация труда
  
- 2 Устав организации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, личностные спецификации, схемы организационных структур управления, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков - это:
  - а) формы регламентации труда
  - б) этапы регламентации труда
  - в) принципы регламентации труда
  
- 3 Если регламентирование труда отражается в документах, которые имеют нормативный характер, то это:
  - а) организационно-правовое регламентирование труда
  - б) экономическое регламентирование труда
  - в) социально-психологическое регламентирование труда
  
- 4 Порядок и границы экономических отношений в трудовом процессе определяется с помощью:
  - а) социально-психологического регламентирования труда
  - б) экономического регламентирования труда
  - в) организационно-правового регламентирования труда
  
- 5 Положение об оплате труда работников организации и положение о премировании работников организации относятся к:
  - а) социально-психологическому регламентированию труда
  - б) экономическому регламентированию труда
  - в) организационно-правовому регламентированию труда
  
- 6 Если регламентирование труда устанавливает определённый порядок социально-психологических отношений, то это:
  - а) организационно-правовое регламентирование труда
  - б) экономическое регламентирование труда
  - в) социально-психологическое регламентирование труда
  
- 7 Функция заработной платы, направленная на реализацию принципа социальной справедливости, - это:
  - а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция



- в) социальная функция
- 8 Результатом регламентирования трудовых отношений является комплекс документов, который именуется:
- а) кадровой документацией
  - б) бухгалтерской документацией
  - в) финансовой документацией
- 9 Бригады, которые организованы из рабочих одной профессии или специальности для выполнения однородных технологических операций, - это:
- а) комплексные бригады
  - б) специализированные бригады
  - в) механизированные бригады
- 10 Нормативный документ организации, содержащий перечень структурных подразделений, сведения о численности работников соответствующих категорий (штатных единицах) по каждой должности, наименованиях должностей, должностных окладах, называется:
- а) положение о структурном подразделении
  - б) штатное расписание
  - в) должностная инструкция
- 11 Должностная инструкция определяет:
- а) обязанности, права и ответственность каждого работника, занимающего определённую должность
  - б) только обязанности каждого работника, занимающего определённую должность
  - в) только ответственность каждого работника, занимающего определённую должность
- 12 Набор требований, которые предъявляются исполнителю при выполнении работы по данной должности или на данном рабочем месте, называется:
- а) должностная инструкция
  - б) личностная спецификация
  - в) штатное расписание
- 13 Применение операционно-технологической карты целесообразно при выполнении:
- а) массовых, типовых и сложных видов работ (операций)
  - б) только массовых видов работ (операций)
  - в) только типовых видов работ (операций)
- 14 Функция заработной платы, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы, - это:
- а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция
  - в) социальная функция
- 15 Период работы по графику, после которого предоставляется еженедельный непрерывный отдых, не может превышать:
- а) 7 дней

- б) 6 дней
  - в) 5 дней
- 16 Изготовление на одном рабочем месте изделия целиком - это:
- а) нижняя технологическая граница разделения труда
  - б) верхняя технологическая граница разделения труда
  - в) социальная граница разделения труда
- 17 Кооперация труда, которая связана с разделением производственного процесса между цехами и заключается в участии коллективов цехов в общем для предприятия процессе труда по изготовлению продукции, - это:
- а) межцеховая кооперация
  - б) внутрицеховая кооперация
  - в) внутриучастковая кооперация
- 18 Разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, а также их специализация на выполнении определенной части совместной работы - это:
- а) разделение труда
  - б) модернизация труда
  - в) автоматизация труда
- 19 Разделение труда, которое осуществляется на основе разделения процесса производства на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), переделы, фазы, частичные технологические процессы и операции, - это:
- а) технологическое разделение труда
  - б) пооперационное разделение труда
  - в) предметное разделение труда
- 20 Первичный трудовой коллектив рабочих одинаковых или различных профессий, специальностей, квалификации, совместно выполняющих единое производственное задание и объединенных общей экономической оценкой результатов труда, - это:
- а) производственная бригада
  - б) смена
  - в) отдел
- 21 Закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие, - это:
- а) технологическое разделение труда
  - б) пооперационное разделение труда
  - в) предметное разделение труда
- 22 Граница разделения труда, которая определяется существующей технологией и входящими в производственный процесс операциями, - это:
- а) технологическая граница
  - б) экономическая граница
  - в) психофизиологическая граница
- 23 Обособление различных видов трудовой деятельности и выполнение конкретных

- работ соответствующими группами работников, специализирующихся на выполнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций, - это:
- а) подетальное разделение труда
  - б) функциональное разделение труда
  - в) предметное разделение труда
- 24 Разделение труда характеризуется:
- а) только технологическими и экономическими границами
  - б) только психофизиологическими и социальными границами
  - в) одновременно технологическими, экономическими, психофизиологическими и социальными границами
- 25 Рабочие, занятые непосредственным выпуском продукции или выполнением основных работ, - это:
- а) основные рабочие
  - б) вспомогательные рабочие
  - в) обслуживающие рабочие
- 26 Трудовой прием, состоящий не менее чем из трех трудовых действий, непрерывно следующих друг за другом и имеющих конкретное целевое назначение, - это:
- а) нижняя технологическая граница разделения труда
  - б) верхняя технологическая граница разделения труда
  - в) социальная граница разделения труда
- 27 Рабочие, создающие условия для производительной работы всех остальных рабочих, - это:
- а) вспомогательные рабочие
  - б) обслуживающие рабочие
  - в) рабочие первого разряда
- 28 Разделение труда, которое вызывается различной сложностью работ, требующей определенного уровня знаний и опыта работников, - это:
- а) квалификационное разделение труда
  - б) предметное разделение труда
  - в) функциональное разделение труда
- 29 Пространственная зона, оснащенная техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность работников, совместно выполняющих работу или операции, - это:
- а) рабочее место
  - б) зона рекреации
  - в) вакантная зона
- 30 Система многостаночной работы, которая применяется при обслуживании группы разнотипного оборудования, предназначенного для выполнения операций разной длительности, - это:
- а) циклическое (маршрутное) обслуживание
  - б) нециклическое (сторожевое) обслуживание

- в) комбинированное обслуживание

**Вариант 2**

- 1 Кодекс деловой этики является примером:
  - а) социально-психологического регламентирования труда
  - б) экономического регламентирования труда
  - в) организационно-правового регламентирования труда
  
- 2 Разделение труда характеризуется:
  - а) только технологическими и экономическими границами
  - б) только психофизиологическими и социальными границами
  - в) одновременно технологическими, экономическими, психофизиологическими и социальными границами
  
- 3 Установление правил, положений, инструкций, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций, - это:
  - а) нормирование труда
  - б) регламентация труда
  - в) экстенсификация труда
  
- 4 Трудовой прием, состоящий не менее чем из трех трудовых действий, непрерывно следующих друг за другом и имеющих конкретное целевое назначение, - это:
  - а) нижняя технологическая граница разделения труда
  - б) верхняя технологическая граница разделения труда
  - в) социальная граница разделения труда
  
- 5 Установленный объем работ, который работник соответствующей квалификации обязан выполнить в единицу времени в нормальных организационно-технических условиях, - это:
  - а) норма времени
  - б) норма выработки
  - в) нормированное задание
  
- 6 Граница разделения труда, которая определяется допустимыми физическими и психологическими нагрузками, - это:
  - а) технологическая граница
  - б) экономическая граница
  - в) психофизиологическая граница
  
- 7 Граница разделения труда, которая определяется минимально необходимым разнообразием выполняемых функций, обеспечивающим содержательность и привлекательность труда, - это:
  - а) технологическая граница
  - б) экономическая граница
  - в) социальная граница
  
- 8 Кооперация труда, которая связана с разделением производственного процесса между цехами и заключается в участии коллективов цехов в общем для предприятия процессе труда по изготовлению продукции, - это:
  - а) межцеховая кооперация

- б) внутрицеховая кооперация
  - в) внутриучастковая кооперация
- 9 Набор требований, которые предъявляются исполнителю при выполнении работы по данной должности или на данном рабочем месте, называется:
- а) должностная инструкция
  - б) личностная спецификация
  - в) штатное расписание
- 10 Первичный трудовой коллектив рабочих одинаковых или различных профессий, специальностей, квалификации, совместно выполняющих единое производственное задание и объединенных общей экономической оценкой результатов труда, - это:
- а) производственная бригада
  - б) смена
  - в) отдел
- 11 Бригады, которые организованы из рабочих одной профессии или специальности для выполнения однородных технологических операций, - это:
- а) комплексные бригады
  - б) специализированные бригады
  - в) механизированные бригады
- 12 Система многостаночной работы, которая предполагает регламентированный, повторяемый в каждом цикле обход станков по заранее определенному маршруту, - это:
- а) циклическое (маршрутное) обслуживание
  - б) нециклическое (сторожевое) обслуживание
  - в) комбинированное обслуживание
- 13 Пространственная зона, оснащенная техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность работников, совместно выполняющих работу или операции, - это:
- а) рабочее место
  - б) зона рекреации
  - в) вакантная зона
- 14 Совокупность мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке - это:
- а) трансформация рабочего места
  - б) организация рабочего места
  - в) диверсификация рабочего места
- 15 Цена труда, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени (часа, дня) - это:
- а) заработная плата
  - б) отпускные выплаты
  - в) материальная помощь

- 16 Если регламентирование труда устанавливает определённый порядок социально-психологических отношений, то это:
- а) организационно-правовое регламентирование труда
  - б) экономическое регламентирование труда
  - в) социально-психологическое регламентирование труда
- 17 Функция заработной платы, направленная на повышение мотивации в росте производительности труда, улучшения качества выполняемой работы, - это:
- а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция
  - в) социальная функция
- 18 Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, график отпусков, правила и инструкции по охране труда, документы о порядке обработки персональных данных работников - это:
- а) документы, обязательные для каждого работодателя
  - б) документы, обязательные только для некоторых категорий работодателей
  - в) необязательные документы
- 19 Положение об оплате труда работников организации и положение о премировании работников организации относятся к:
- а) социально-психологическому регламентированию труда
  - б) экономическому регламентированию труда
  - в) организационно-правовому регламентированию труда
- 20 Работа в течение двух смен подряд:
- а) возможна
  - б) запрещается
  - в) остается на усмотрение работодателя, но только при согласии работника
- 21 Величина получаемой работником базовой оплаты в действующих денежных единицах за работу в определенный период - это:
- а) реальная заработная плата
  - б) номинальная заработная плата
  - в) материальная помощь
- 22 Мету потребления рабочей силы и необходимую интенсивность ее использования при определенном уровне оплаты труда и условий труда характеризуют:
- а) нормы затрат и результатов труда
  - б) нормативные характеристики рабочей зоны
  - в) нормативные характеристики технологического оборудования
- 23 Если регламентирование труда отражается в документах, которые имеют нормативный характер, то это:
- а) организационно-правовое регламентирование труда
  - б) экономическое регламентирование труда
  - в) социально-психологическое регламентирование труда

- 24 Работодатель не может требовать перевыполнения нормы или выполнения нормы в условиях, отличающихся от тех, на которые она была рассчитана, согласно:
- а) социальной функции нормирования труда
  - б) регулирующей функции нормирования труда
  - в) ресурсосберегающей функции нормирования труда
- 25 Значения норм влияют на предложение рабочей силы и на заработную плату, а также на параметры рынка производимой продукции, согласно:
- а) социальной функции нормирования труда
  - б) регулирующей функции нормирования труда
  - в) ресурсосберегающей функции нормирования труда
- 26 Рациональное формирование и использование собственных и привлеченных производственных ресурсов (рабочей силы и оборудования) предприятия происходит согласно:
- а) социальной функции нормирования труда
  - б) регулирующей функции нормирования труда
  - в) ресурсосберегающей функции нормирования труда
- 27 Результатом нормирования труда являются:
- а) только нормы
  - б) только нормативы
  - в) как нормы, так и нормативы
- 28 Норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, нормированное задание – это:
- а) виды норм
  - б) формы норм
  - в) системы норм
- 29 Количество единиц оборудования, площади помещения, которые необходимо закрепить за работником соответствующей классификации в определенных организационно-технических условиях, - это:
- а) норма времени
  - б) норма обслуживания
  - в) нормированное задание
- 30 Установленный объем работ, который работник соответствующей квалификации обязан выполнить в единицу времени в нормальных организационно-технических условиях, - это:
- а) норма времени
  - б) норма выработки
  - в) нормированное задание

### Вариант 3

- 1 Если регламентирование труда отражается в документах, которые имеют нормативный характер, то это:
- а) организационно-правовое регламентирование труда
  - б) экономическое регламентирование труда

- в) социально-психологическое регламентирование труда
- 2 Рабочие, занятые непосредственным выпуском продукции или выполнением основных работ, - это:
- а) основные рабочие
  - б) вспомогательные рабочие
  - в) обслуживающие рабочие
- 3 Основных, вспомогательных и обслуживающих рабочих выделяют в соответствии с:
- а) функциональным разделением труда
  - б) подетальным разделением труда
  - в) предметным разделением труда
- 4 Цена труда, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени (часа, дня) - это:
- а) заработная плата
  - б) отпускные выплаты
  - в) материальная помощь
- 5 Функция заработной платы, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы, - это:
- а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция
  - в) социальная функция
- 6 Разделение труда, которое осуществляется на основе разделения процесса производства на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), переделы, фазы, частичные технологические процессы и операции, - это:
- а) технологическое разделение труда
  - б) пооперационное разделение труда
  - в) предметное разделение труда
- 7 Установление правил, положений, инструкций, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций, - это:
- а) нормирование труда
  - б) регламентация труда
  - в) экстенсификация труда
- 8 Функция заработной платы, направленная на повышение мотивации в росте производительности труда, улучшения качества выполняемой работы, - это:
- а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция
  - в) социальная функция
- 9 Результатом регламентирования трудовых отношений является комплекс документов, который именуется:
- а) кадровой документацией
  - б) бухгалтерской документацией



- в) финансовой документацией
- 10 Результатом нормирования труда являются:
- а) только нормы
  - б) только нормативы
  - в) как нормы, так и нормативы
- 11 Рациональное формирование и использование собственных и привлеченных производственных ресурсов (рабочей силы и оборудования) предприятия происходит согласно:
- а) социальной функции нормирования труда
  - б) регулирующей функции нормирования труда
  - в) ресурсосберегающей функции нормирования труда
- 12 Разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, а также их специализация на выполнении определенной части совместной работы - это:
- а) разделение труда
  - б) модернизация труда
  - в) автоматизация труда
- 13 Значения норм влияют на предложение рабочей силы и на заработную плату, а также на параметры рынка производимой продукции, согласно:
- а) социальной функции нормирования труда
  - б) регулирующей функции нормирования труда
  - в) ресурсосберегающей функции нормирования труда
- 14 Функция заработной платы, направленная на реализацию принципа социальной справедливости, - это:
- а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция
  - в) социальная функция
- 15 Рабочие, создающие условия для производительной работы всех остальных рабочих, - это:
- а) вспомогательные рабочие
  - б) обслуживающие рабочие
  - в) рабочие первого разряда
- 16 Совокупность мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке - это:
- а) трансформация рабочего места
  - б) организация рабочего места
  - в) диверсификация рабочего места
- 17 Кооперация труда, которая связана с разделением производственного процесса между цехами и заключается в участии коллективов цехов в общем для предприятия процессе труда по изготовлению продукции, - это:
- а) межцеховая кооперация
  - б) внутрицеховая кооперация

- в) внутриучастковая кооперация
- 18 Функция заработной платы, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы, - это:
- а) воспроизводственная функция
  - б) стимулирующая функция
  - в) социальная функция
- 19 Функция заработной платы, обеспечивающая дифференциацию оплаты труда по группам работников, а также соотношение между спросом и предложением рабочей силы, - это:
- а) индикативная (учетно-производственная) функция
  - б) регулирующая функция
  - в) профессионально-квалификационная (статусная)
- 20 Работодатель не может требовать перевыполнения нормы или выполнения нормы в условиях, отличающихся от тех, на которые она была рассчитана, согласно:
- а) социальной функции нормирования труда
  - б) регулирующей функции нормирования труда
  - в) ресурсосберегающей функции нормирования труда
- 21 Норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, нормированное задание – это:
- а) виды норм
  - б) формы норм
  - в) системы норм
- 22 Количество единиц оборудования, площади помещения, которые необходимо закрепить за работником соответствующей классификации в определенных организационно-технических условиях, - это:
- а) норма времени
  - б) норма обслуживания
  - в) нормированное задание
- 23 Разделение труда, которое вызывается различной сложностью работ, требующей определенного уровня знаний и опыта работников, - это:
- а) квалификационное разделение труда
  - б) предметное разделение труда
  - в) функциональное разделение труда
- 24 Функция заработной платы, характеризующая место и роль работника в производственной структуре и системе социальных отношений организации (предприятия), - это:
- а) индикативная (учетно-производственная) функция
  - б) регулирующая функция
  - в) профессионально-квалификационная (статусная)
- 25 Руководителей, специалистов и служащих выделяют в отдельные группы сотрудников в соответствии с:

- а) функциональным разделением труда
  - б) подетальным разделением труда
  - в) предметным разделением труда
- 26 Трудовой прием, состоящий не менее чем из трех трудовых действий, непрерывно следующих друг за другом и имеющих конкретное целевое назначение, - это:
- а) нижняя технологическая граница разделения труда
  - б) верхняя технологическая граница разделения труда
  - в) социальная граница разделения труда
- 27 Вид деятельности по установлению необходимых затрат живого труда, необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования – это:
- а) трансформация труда
  - б) нормирование труда
  - в) структуризация труда
- 28 Мету потребления рабочей силы и необходимую интенсивность ее использования при определенном уровне оплаты труда и условий труда характеризуют:
- а) нормы затрат и результатов труда
  - б) нормативные характеристики рабочей зоны
  - в) нормативные характеристики технологического оборудования
- 29 Разделение труда, которое осуществляется в зависимости от профессиональной специализации работающих и предполагает выполнение на рабочих местах работ в рамках той или иной профессии, - это:
- а) профессиональное разделение труда
  - б) предметное разделение труда
  - в) подетальное разделение труда
- 30 Величина получаемой работником базовой оплаты в действующих денежных единицах за работу в определенный период - это:
- а) реальная заработная плата
  - б) номинальная заработная плата
  - в) материальная помощь

Приложение № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**Тема 1. Введение в регламентацию и нормирование труда в рыбном хозяйстве**

**Задания:**

- Проанализировать экономическое содержание понятий «регламент» и «регламентация труда» в рыбном хозяйстве
- Систематизировать законы, постановления и рекомендации, на которые опирается регламентация труда в рыбном хозяйстве
- Исследовать смысловые особенности различных форм регламентации труда в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать регламенты, упорядочивающие деятельность рабочих кадров, непосредственно выполняющих производственные трудовые функции в рыбном хозяйстве
- Выделить основные виды регламентации труда государственных служащих в рыбном хозяйстве
- Исследовать содержание организационно-правового регламентирования труда в рыбном хозяйстве
- Систематизировать задачи регламентации работы персонала предприятия в рыбном хозяйстве
- Исследовать значение регламентации труда в решении задач качественного совершенствования систем и методов руководства и управления персоналом в рыбном хозяйстве
- Выявить перспективные направления развития регламентации труда в рыбном хозяйстве

**Тема 2. Значение регламентации труда персонала в рыбном хозяйстве**

**Задания:**

- Представить обоснование классификации регламентов по элементам системы управления организации в рыбном хозяйстве
- Выявить особенности основных направлений регламентации труда в рыбном хозяйстве

- Охарактеризовать особенности применения на практике системы кадровых документов, регламентирующих труд персонала в рыбном хозяйстве
- Выделить возможные направления совершенствования основных регламентов организации в рыбном хозяйстве
- Исследовать взаимосвязи внутри комплекса основных регламентов организации, регулирующих работу персонала в рыбном хозяйстве
- Проанализировать особенности применения на практике экономического регламентирования в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику специфике практического применения социально-психологического регламентирования в рыбном хозяйстве
- Выявить преимущества и недостатки практического применения классификации регламентов по элементам системы управления организацией в рыбном хозяйстве
- Определить особенности применения на практике обязательных кадровых документов в рыбном хозяйстве
- Определить особенности применения на практике факультативных кадровых документов в рыбном хозяйстве
- Выявить основные сложности реализации на практике задач регламентации содержания выполняемой работы сотрудников предприятия в рыбном хозяйстве

### **Тема 3. Теория регламентации труда в рыбном хозяйстве**

#### **Задания:**

- Определите практические цели, на достижение которых направлена разработка правил внутреннего трудового распорядка в рыбном хозяйстве
- Представьте практические рекомендации по формированию и совершенствованию алгоритма разработки правил внутреннего трудового распорядка в рыбном хозяйстве
- Сформулируйте практически значимые характерные черты экономического содержания понятий «персональные данные работника», «обработка персональных данных работника» в рыбном хозяйстве
- Представьте практически ориентированную характеристику сменной работы в рыбном хозяйстве
- Охарактеризуйте практические особенности составления графика сменности в рыбном хозяйстве

- Представьте практические характеристики и роль в практике предприятия ежегодного основного оплачиваемого отпуска в рыбном хозяйстве
- Раскройте практические особенности составления графика отпусков в рыбном хозяйстве
- Представьте практический алгоритм для ознакомления сотрудников с утвержденным графиком отпусков в рыбном хозяйстве
- Охарактеризуйте практические особенности порядка разработки и утверждения правил по охране труда в рыбном хозяйстве

#### **Тема 4. Классификация форм регламентации труда персонала в рыбном хозяйстве**

##### **Задания:**

- Сформулируйте основные трудности практического применения понятия «философия организации» в рыбном хозяйстве
- Представьте систему документов, на основе которых на практике разрабатывается философия организации в рыбном хозяйстве
- Раскройте практические особенности японской, американской и российской философии управления персоналом организации в рыбном хозяйстве
- Охарактеризуйте практические рекомендации по разработке разделов положения о персонале в рыбном хозяйстве
- Представьте практические подходы к разработке разделов положения о структурном подразделении в рыбном хозяйстве
- Проанализируйте практические особенности применения в деятельности организации штатного расписания в рыбном хозяйстве

#### **Тема 5. Формирование системы регламентации труда в рыбном хозяйстве**

##### **Задания:**

- Раскройте особенности применения в практике предприятия должностных инструкций в рыбном хозяйстве
- Охарактеризуйте практические подходы к разработке разделов должностной инструкции в рыбном хозяйстве
- Представьте характеристику возможных сложностей практического применения личностной спецификации в рыбном хозяйстве

- Проанализируйте преимущества и недостатки практического применения оперограммы в рыбном хозяйстве
- Представьте сравнительную характеристику особенностей практического применения таких понятий, как политика компании, процедура управления, технологическая инструкция в рыбном хозяйстве
- Определите практические особенности процедуры управления как локального документа в рыбном хозяйстве
- Охарактеризуйте практические особенности первого этапа правил составления положения о политике компании в рыбном хозяйстве
- Представьте характеристику практических особенностей второго этапа правил составления положения о политике компании в рыбном хозяйстве

## **Тема 6. Основы научной организации и нормирования труда в рыбном хозяйстве**

### **Задания:**

- Определите практические особенности нормирования труда рабочих-повременщиков и рабочих-сдельщиков в рыбном хозяйстве
- Проведите сравнительный анализ применения на практике методик расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в рыбном хозяйстве
- Раскройте основные практические подходы к нормированию труда производственного персонала в рыбном хозяйстве
- Систематизируйте особенности применения на практике нормирования труда управленческого персонала в рыбном хозяйстве
- Охарактеризуйте общие и отличительные черты практического применения основных видов норм труда для управленческого персонала в рыбном хозяйстве
- Проанализируйте общее и различия в практическом применении на предприятии таких норм, как норма времени, норма выработки, норма времени обслуживания, норма обслуживания, норма численности, норма управляемости, нормированное задание в рыбном хозяйстве
- Проанализируйте основные практические подходы к организации нормирования труда на предприятии в рыбном хозяйстве
- Дайте характеристику практической роли нормирования труда в деятельности предприятия в рыбном хозяйстве

– Охарактеризуйте практические преимущества и недостатки таких методов нормирования труда, как опытно-статистические методы, аналитический метод, аналитическо-расчетный метод, аналитическо-исследовательский метод в рыбном хозяйстве

### **Тема 7. Нормативные материалы по труду в рыбном хозяйстве**

#### **Задания:**

- Охарактеризовать практическую значимость классификации затрат рабочего времени: время работы, время перерывов в работе в рыбном хозяйстве
- Проанализировать практическую ценность подхода к изучению затрат рабочего времени путем проведения фотографий рабочего времени в рыбном хозяйстве
- Провести сравнительную характеристику применения на практике различных этапов проведения фотографий рабочего времени: подготовительного, наблюдения и обработки фотографий, определения фактического и проектируемого балансов рабочего времени в рыбном хозяйстве
- Сформулировать особенности практического применения метода хронометража в рыбном хозяйстве
- Проанализировать практические особенности и характеристики применения фотохронометража в рыбном хозяйстве
- Сформулировать практическую значимость нормирования труда и работы по установлению норм затрат труда в рыбном хозяйстве
- Проанализировать особенности практической реализации функций норм труда в рыбном хозяйстве
- Проанализировать практическую роль норм труда как части организации труда в рыбном хозяйстве
- Обосновать практическую значимость норм труда как части организации оплаты труда в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения технически обоснованных норм затрат труда в рыбном хозяйстве
- Выявить практические особенности организационного обоснования норм труда в рыбном хозяйстве
- Сформулировать практическую значимость психофизиологического обоснования норм труда в рыбном хозяйстве



- Обосновать практическую ценность социального обоснования норм труда в рыбном хозяйстве
- Дать обоснование практической важности научного обоснования норм труда в рыбном хозяйстве

## **Тема 8. Нормы труда в рыбном хозяйстве**

### **Задания:**

- Выявить особенности практической реализации этапов, входящих в состав работы по нормированию труда персонала на предприятиях в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения показателей, по которым оценивается состояние нормирования труда на предприятиях в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать подходы к анализу качества практического применения норм на предприятиях в рыбном хозяйстве
- Провести сравнительную характеристику ценности практических результатов, которые могут принести оперативный, целевой и выборочный анализ качества нормирования труда в рыбном хозяйстве
- Определить практические особенности основных подходов к внедрению и пересмотру норм труда в рыбном хозяйстве
- Выявить особенности практических подходов к анализу элементов структуры затрат рабочего времени в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать особенности практического применения подходов на основе времени активного и пассивного наблюдения в рыбном хозяйстве
- Определить практические подходы к определению перекрываемого и неперекрываемого времени в рыбном хозяйстве
- Выявить особенности реализации на практике подходов к определению того, какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения классификации затрат времени использования оборудования в рыбном хозяйстве
- Представить сравнительную характеристику практического применения методов изучения затрат рабочего времени исполнителей и затрат времени работы оборудования в рыбном хозяйстве

## **Тема 9. Методы нормирования труда в рыбном хозяйстве**

### **Задания:**

- Определить практические подходы к определению различных видов норм труда в рыбном хозяйстве
- Представить сравнительную характеристику практического применения нормируемых элементов затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать особенности практического применения подходов к определению нормы выработки в рыбном хозяйстве
- Выявить практические подходы к определению нормы обслуживания в рыбном хозяйстве
- Выделить особенности реализации на практике подходов к определению норма управляемости в рыбном хозяйстве
- Выявить особенности практической реализации нормы численности в рыбном хозяйстве
- Определить практические подходы к определению нормированного задания в рыбном хозяйстве
- Определить практические особенности основных подходов к выявлению связи между нормой времени и нормой выработки в рыбном хозяйстве
- Дать обоснование практической важности определения нормы длительности в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать возможные практические сложности расчета нормы трудоемкости операции в рыбном хозяйстве
- Обосновать практическую значимость применения нормативов технологической, производственной и полной трудоемкости продукции в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения нормы времени в рыбном хозяйстве
- Сформулировать практическую значимость нормы штучного и нормы штучно-калькуляционного времени в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения нормативов по труду в рыбном хозяйстве

- Выявить особенности практической реализации анализа состояния нормирования труда в рыбном хозяйстве
- Определить практические особенности анализа охвата работников нормированием труда в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения подходов к определению качества норм труда в рыбном хозяйстве

### **Тема 10. Изучение фактических затрат рабочего времени в рыбном хозяйстве**

#### **Задания:**

- Проанализировать практическую ценность наличия различных методов нормирования в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать практическую значимость классификации методов нормирования в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения последовательности разработки нормы времени на выполнение производственной операции в рамках аналитических методов в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения аналитически-расчетного метода нормирования в рыбном хозяйстве
- Сформулировать особенности практического применения аналитически-исследовательского метода нормирования в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать практическую значимость базовой системы микроэлементных нормативов времени в рыбном хозяйстве
- Дать обоснование практической важности суммарных методов нормирования в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения опытного, статистического методов нормирования, а также метода аналогий в рыбном хозяйстве
- Проанализировать практическую роль нормирования вспомогательного времени для станочных работ в рыбном хозяйстве
- Охарактеризовать особенности практического применения методики проведения индивидуальной, групповой и массовой фотографий рабочего времени в рыбном хозяйстве
- Выявить практические подходы к проведению самофотографии рабочего времени в рыбном хозяйстве

– Выделить особенности реализации на практике подходов к проведению хронометража в рыбном хозяйстве

### **Тема 11. Нормирование труда различных категорий работников в рыбном хозяйстве**

#### **Задания:**

– Систематизировать практические особенности нормирования труда основных рабочих в автоматизированном производстве в рыбном хозяйстве

– В чем состоят особенности нормирования труда на участках с гибкими производственными системами в рыбном хозяйстве

– Проанализировать практическую ценность подходов к нормированию труда вспомогательных рабочих в рыбном хозяйстве

– Сформулировать особенности практического применения трудовых нормативов при нормировании труда вспомогательных рабочих в рыбном хозяйстве

– Охарактеризовать практическую значимость определения нормы обслуживания для наладчиков в рыбном хозяйстве

– Обосновать практическую ценность определения бригадной нормы выработки в рыбном хозяйстве

– Охарактеризовать подходы к практическому применению нормирования труда при переходе на коллективный подряд в рыбном хозяйстве

– Охарактеризовать возможные практические сложности применения методов нормирования труда руководителей и специалистов в рыбном хозяйстве

– Определить практические подходы к определению степени регламентации труда конструкторов в рыбном хозяйстве

– Выявить особенности реализации на практике подходов к определению трудоемкости выполнения конструкторских работ в рыбном хозяйстве

### **Тема 12. Планирование и организация работы по нормированию труда в рыбном хозяйстве**

#### **Задания:**

– Охарактеризовать практическую значимость анализа обеспеченности предприятия нормативно-методическими материалами для нормирования труда в рыбном хозяйстве

- Сформулировать особенности практического применения методов анализа организации нормирования труда в рыбном хозяйстве
- Сформулировать особенности практического применения различных оснований для изменения норм труда в рыбном хозяйстве
- Проанализировать практическую ценность работы по организации выполнения запланированных мероприятий по улучшению нормирования труда в рыбном хозяйстве
- Систематизировать особенности применения на практике понятий «мера труда», «норматив», «норма» в рыбном хозяйстве
- Дать характеристику практического применения принципов обоснования норм труда в рыбном хозяйстве
- Проанализировать практические особенности последовательности и видов анализа качества (уровня) нормирования труда в рыбном хозяйстве
- Сформулировать стратегическое видение относительно практического влияния нормирования труда на показатели производительности труда предприятий и организаций в рыбном хозяйстве

Приложение № 3

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА  
В РЫБНОМ ХОЗЯЙСТВЕ»**

1. Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда в рыбном хозяйстве.
2. Сущность, классификация регламентов труда и их взаимосвязь с управлением персонала в рыбном хозяйстве.
3. Формы регламентации труда в рыбном хозяйстве.
4. Регламенты функционального разделения труда в рыбном хозяйстве.
5. Регламенты построения организационных структур управления в рыбном хозяйстве.
6. Регламенты технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений в рыбном хозяйстве.
7. Регламенты, относящиеся непосредственно к персоналу управления, к предмету его труда – информации, к методам организации управления и техническим средствам управления в рыбном хозяйстве.
8. Классификация методов регламентации управленческого труда в рыбном хозяйстве.
9. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией
10. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности в рыбном хозяйстве.
11. Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих в рыбном хозяйстве.
12. Этапы разработки системы регламентирования управленческого труда в рыбном хозяйстве.
13. Моделирование регламентов управленческой деятельности в рыбном хозяйстве.
14. Организационный механизм управления разработкой системы регламентирования управленческой деятельности в рыбном хозяйстве.
15. Особенности построения оргструктур как основных форм регламентации труда управленческого персонала в рыбном хозяйстве.
16. Регламентация функциональных взаимосвязей управленческого персонала в рыбном хозяйстве.
17. Информационное обеспечение процессов, технического и программного обеспечения системы регламентации труда управленческого персонала в рыбном хозяйстве.
18. Сущность нормирования труда: нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений в рыбном хозяйстве. Значение

- нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности в рыбном хозяйстве.
19. Виды норм труда в рыбном хозяйстве. Нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы в рыбном хозяйстве, нормы результатов труда в рыбном хозяйстве. Область применения основных видов норм труда в рыбном хозяйстве.
  20. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников в рыбном хозяйстве.
  21. Структура затрат рабочего времени: нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени в рыбном хозяйстве. структура нормы времени в рыбном хозяйстве, норма штучно-калькуляционного времени в рыбном хозяйстве.
  22. Исследование затрат рабочего времени путем проведения хронометражных наблюдений в рыбном хозяйстве.
  23. Исследование затрат рабочего времени путем проведения фотографии рабочего времени в рыбном хозяйстве.
  24. Обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов в рыбном хозяйстве, критерий оптимальности варианта норм труда в рыбном хозяйстве.
  25. Пересмотр норм труда и оценка их качества в рыбном хозяйстве.
  26. Аналитический и суммарный методы нормирования труда в рыбном хозяйстве.
  27. Расчет нормы времени и нормы выработки в рыбном хозяйстве.
  28. Расчет нормы времени обслуживания и нормы обслуживания в рыбном хозяйстве.
  29. Расчет нормы численности в рыбном хозяйстве.
  30. Особенности нормирования труда различных категорий персонала в рыбном хозяйстве.