



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

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПСИ

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

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</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности в коммерческой организации;</li> <li>- методики расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</li> <li>- способы и алгоритм разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда в коммерческих организациях;</li> <li>- теоретико-методологические основы научной организации и нормирования труда, оптимизации норм обслуживания и численности.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять и рассчитывать научно-обоснованные нормы труда;</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 коммерческих организациях;</li> <li>- выявлять факторы, влияющие на продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</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 коммерческой организации;</li> <li>- основными методами изучения затрат рабочего времени;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			- навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - 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	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота</b>	Обладает частичными и разрозненными	Обладает минимальным набором знаний,	Обладает набором знаний, достаточным для	Обладает полной знаний и системным

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>знаний в отношении изучаемых объектов</b>	знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	системного взгляда на изучаемый объект	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 задаче 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 профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые 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» 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

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

**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 Меры 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**

**Задания:**

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

**Тема 2. Значение регламентации труда персонала в коммерческой организации**

**Задания:**

- Представить обоснование классификации регламентов по элементам системы управления организации
- Выявить особенности основных направлений регламентации труда
- Охарактеризовать особенности применения на практике системы кадровых документов, регламентирующих труд персонала
- Выделить возможные направления совершенствования основных регламентов организации
- Исследовать взаимосвязи внутри комплекса основных регламентов организации, регулирующих работу персонала
- Проанализировать особенности применения на практике экономического регламентирования

- Дать характеристику специфике практического применения социально-психологического регламентирования
- Выявить преимущества и недостатки практического применения классификации регламентов по элементам системы управления организацией
- Определить особенности применения на практике обязательных кадровых документов
- Определить особенности применения на практике факультативных кадровых документов
- Выявить основные сложности реализации на практике задач регламентации содержания выполняемой работы сотрудников предприятия

### **Тема 3. Теория регламентации труда в организациях**

#### **Задания:**

- Определите практические цели, на достижение которых направлена разработка правил внутреннего трудового распорядка
- Представьте практические рекомендации по формированию и совершенствованию алгоритма разработки правил внутреннего трудового распорядка
- Сформулируйте практически значимые характерные черты экономического содержания понятий «персональные данные работника», «обработка персональных данных работника»
- Представьте практически ориентированную характеристику сменной работы
- Охарактеризуйте практические особенности составления графика сменности
- Представьте практические характеристики и роль в практике предприятия ежегодного основного оплачиваемого отпуска
- Раскройте практические особенности составления графика отпусков
- Представьте практический алгоритм для ознакомления сотрудников с утвержденным графиком отпусков
- Охарактеризуйте практические особенности порядка разработки и утверждения правил по охране труда

### **Тема 4. Классификация форм регламентации труда персонала**

#### **Задания:**

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

#### **Тема 5. Формирование системы регламентации труда в организациях**

##### **Задания:**

- Раскройте особенности применения в практике предприятия должностных инструкций
- Охарактеризуйте практические подходы к разработке разделов должностной инструкции
- Представьте характеристику возможных сложностей практического применения личностной спецификации
- Проанализируйте преимущества и недостатки практического применения оперограммы
- Представьте сравнительную характеристику особенностей практического применения таких понятий, как политика компании, процедура управления, технологическая инструкция
- Определите практические особенности процедуры управления как локального документа
- Охарактеризуйте практические особенности первого этапа правил составления положения о политике компании
- Представьте характеристику практических особенностей второго этапа правил составления положения о политике компании

## **Тема 6. Основы научной организации и нормирования труда**

### **Задания:**

- Определите практические особенности нормирования труда рабочих-повременщиков и рабочих-сдельщиков
- Проведите сравнительный анализ применения на практике методик расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов
- Раскройте основные практические подходы к нормированию труда производственного персонала
- Систематизируйте особенности применения на практике нормирования труда управленческого персонала
- Охарактеризуйте общие и отличительные черты практического применения основных видов норм труда для управленческого персонала
- 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
- Проанализируйте основные практические подходы к организации нормирования труда на предприятии
- Дайте характеристику практической роли нормирования труда в деятельности предприятия
- Охарактеризуйте практические преимущества и недостатки таких методов нормирования труда, как опытно-статистические методы, аналитический метод, аналитическо-расчетный метод, аналитическо-исследовательский метод

## **Тема 7. Нормативные материалы по труду**

### **Задания:**

- Охарактеризовать практическую значимость классификации затрат рабочего времени: время работы, время перерывов в работе
- Проанализировать практическую ценность подхода к изучению затрат рабочего времени путем проведения фотографий рабочего времени
- Провести сравнительную характеристику применения на практике различных этапов проведения фотографий рабочего времени: подготовительного, наблюдения и

обработки фотографий, определения фактического и проектируемого балансов рабочего времени

- Сформулировать особенности практического применения метода хронометража
- Проанализировать практические особенности и характеристики применения фотохронометража

- Сформулировать практическую значимость нормирования труда и работы по установлению норм затрат труда

- Проанализировать особенности практической реализации функций норм труда
- Проанализировать практическую роль норм труда как части организации труда
- Обосновать практическую значимость норм труда как части организации оплаты труда

- Охарактеризовать возможные практические сложности применения технически обоснованных норм затрат труда

- Выявить практические особенности организационного обоснования норм труда
- Сформулировать практическую значимость психофизиологического обоснования норм труда

- Обосновать практическую ценность социального обоснования норм труда

- Дать обоснование практической важности научного обоснования норм труда

## **Тема 8. Нормы труда**

### **Задания:**

- Выявить особенности практической реализации этапов, входящих в состав работы по нормированию труда персонала на предприятиях

- Дать характеристику практического применения показателей, по которым оценивается состояние нормирования труда на предприятиях

- Охарактеризовать подходы к анализу качества практического применения норм на предприятиях

- Провести сравнительную характеристику ценности практических результатов, которые могут принести оперативный, целевой и выборочный анализ качества нормирования труда

- Определить практические особенности основных подходов к внедрению и пересмотру норм труда

- Выявить особенности практических подходов к анализу элементов структуры затрат рабочего времени
- Охарактеризовать особенности практического применения подходов на основе времени активного и пассивного наблюдения
- Определить практические подходы к определению перекрываемого и неперекрываемого времени
- Выявить особенности реализации на практике подходов к определению того, какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются
- Дать характеристику практического применения классификации затрат времени использования оборудования
- Представить сравнительную характеристику практического применения методов изучения затрат рабочего времени исполнителей и затрат времени работы оборудования

## **Тема 9. Методы нормирования труда**

### **Задания:**

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

- Дать характеристику практического применения нормы времени
- Сформулировать практическую значимость нормы штучного и нормы штучно-калькуляционного времени
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения нормативов по труду
- Выявить особенности практической реализации анализа состояния нормирования труда
- Определить практические особенности анализа охвата работников нормированием труда
- Дать характеристику практического применения подходов к определению качества норм труда

#### **Тема 10. Изучение фактических затрат рабочего времени**

##### **Задания:**

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

- Выявить практические подходы к проведению самофотографии рабочего времени
- Выделить особенности реализации на практике подходов к проведению хронометража

### **Тема 11. Нормирование труда различных категорий работников**

#### **Задания:**

- Систематизировать практические особенности нормирования труда основных рабочих в автоматизированном производстве
- В чем состоят особенности нормирования труда на участках с гибкими производственными системами
- Проанализировать практическую ценность подходов к нормированию труда вспомогательных рабочих
- Сформулировать особенности практического применения трудовых нормативов при нормировании труда вспомогательных рабочих
- Охарактеризовать практическую значимость определения нормы обслуживания для наладчиков
- Обосновать практическую ценность определения бригадной нормы выработки
- Охарактеризовать подходы к практическому применению нормирования труда при переходе на коллективный подряд
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения методов нормирования труда руководителей и специалистов
- Определить практические подходы к определению степени регламентации труда конструкторов
- Выявить особенности реализации на практике подходов к определению трудоемкости выполнения конструкторских работ

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

#### **Задания:**

- Охарактеризовать практическую значимость анализа обеспеченности предприятия нормативно-методическими материалами для нормирования труда
- Сформулировать особенности практического применения методов анализа организации нормирования труда

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

Приложение № 3

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

1. Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда.
2. Сущность, классификация регламентов труда и их взаимосвязь с управлением персонала.
3. Формы регламентации труда.
4. Регламенты функционального разделения труда.
5. Регламенты построения организационных структур управления.
6. Регламенты технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений.
7. Регламенты, относящиеся непосредственно к персоналу управления, к предмету его труда – информации, к методам организации управления и техническим средствам управления.
8. Классификация методов регламентации управленческого труда.
9. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией
10. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.
11. Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих.
12. Этапы разработки системы регламентирования управленческого труда.
13. Моделирование регламентов управленческой деятельности.
14. Организационный механизм управления разработкой системы регламентирования управленческой деятельности.
15. Особенности построения оргструктур как основных форм регламентации труда управленческого персонала.
16. Регламентация функциональных взаимосвязей управленческого персонала.
17. Информационное обеспечение процессов, технического и программного обеспечения системы регламентации труда управленческого персонала.
18. Сущность нормирования труда: нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности.
19. Виды норм труда. Нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы. нормы результатов труда. Область применения основных видов норм труда.
20. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.

21. Структура затрат рабочего времени: нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. структура нормы времени. норма штучно-калькуляционного времени.
22. Исследование затрат рабочего времени путем проведения хронометражных наблюдений.
23. Исследование затрат рабочего времени путем проведения фотографии рабочего времени.
24. Обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. критерий оптимальности варианта норм труда.
25. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
26. Аналитический и суммарный методы нормирования труда.
27. Расчет нормы времени и нормы выработки.
28. Расчет нормы времени обслуживания и нормы обслуживания.
29. Расчет нормы численности.
30. Особенности нормирования труда различных категорий персонала.