



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)  
**«ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

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-5: Способен проводить стратегический анализ, разработку и реализацию стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.</p>	<p>ПК-5.4: Анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений по использованию трудового потенциала.</p>	<p>Организация, нормирование и оплата труда</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать основы генезиса концепции организации и нормирования труда, их роль и место в общеорганизационном управлении, и связь со стратегическими задачами организации;</li> <li>- формы и системы оплаты труда, материального и морального стимулирования, порядок установления доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, разработки положения о премировании.</li> <li>- законодательные и нормативные правовые акты (основы трудового законодательства) и формы статистической отчетности по труду.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать и проводить практические исследования в области организации, нормирования и оплаты труда;</li> <li>- оценивать эффективность организации труда персонала организации; проектировать трудовые процессы и рассчитывать нормы труда на предприятии;</li> <li>- разрабатывать прогрессивные плановые технико-экономические нормативы материальных и трудовых затрат;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			организации. <u>Владеть:</u> - навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности; - методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм, методами нормирования труда, разработки нормативов по труду; - методикой разработки эффективной системы оплаты и стимулирования труда на предприятии.

## 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	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<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 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 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

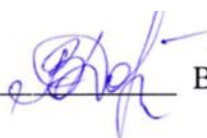
Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>сиональных задач</b>	алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	заданным алгоритмом	заданным алгоритмом, понимает основы предложенного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

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

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

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 «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА 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 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) поддетальным 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) поддетальное 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. Сущность, содержание, особенности научной организации труда**

**Задания:**

- Систематизировать научные результаты и достижения ученых по различным направлениям разработки научной организации труда
- Охарактеризовать вклад в развитие научной организации труда Ф. Тейлора
- Выявить практическую ценность двенадцати принципов производительности по Г. Эмерсону
- Охарактеризовать особенности практического применения подходов фордизма
- Дать характеристику практического применения результатов современного этапа международного развития научной организации труда и вклада П.Д. Дракера
- Выявить практические подходы к становлению научной организации труда в России в 20-30 гг.
- Выделить особенности реализации на практике подходов результатов работ П.М. Керженцева и А.К. Гастева
- Дать характеристику практического применения результатов современного этапа развития научной организации труда в России
- Охарактеризовать особенности практического применения влияния научной организации труда на функционирование хозяйствующего субъекта

**Тема 2. Основные элементы организации труда на предприятии**

**Задания:**

- Охарактеризовать подходы к практическому применению категории «методы и приемы труда»
- Выявить особенности практических подходов к организации работы по изучению и внедрению методов и приемов труда
- Выявить особенности реализации на практике подходов к классификации методов и приемов труда
- Выявить особенности практической реализации экономического смысла проектирования методов труда

- Определить практические подходы к совершенствованию приемов и методов труда
- Выявить особенности применения на практике основных функций обслуживания рабочих мест
- Дать характеристику практического применения структуры функций обслуживания рабочих мест
- Выявить практические подходы к рациональному использованию принципов и функций обслуживания рабочего места
- Выявить особенности практической реализации системы обслуживания рабочих мест
- Сформулировать практическую значимость планировки рабочего места
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения типовой рациональной организации труда рабочего и служащего на рабочем месте

### **Тема 3. Условия труда, режимы труда и отдыха**

#### **Задания:**

- Раскрыть основные практические подходы к обеспечению дисциплины труда
- Систематизировать особенности применения на практике правового обеспечения дисциплины труда
- Проанализировать практические подходы к обеспечению основных составляющих дисциплины труда
- Дать характеристику практической роли и экономического содержания основных этапов разработки дисциплины труда на предприятии
- Выявить особенности практической реализации различных путей совершенствования дисциплины труда
- Охарактеризовать возможные практические сложности обеспечения санитарно-гигиенических условий труда и применения путей их оптимизации
- Обосновать практическую значимость обеспечения метеорологических и производственных факторов внешней среды на рабочем месте
- Сформулировать практическую значимость влияния эстетических элементов условий труда
- Выявить особенности практической реализации подходов к учету степени тяжести и напряженности труда

- Выделить особенности реализации на практике режимов труда и отдыха
- Обосновать практическую значимость учета отличий в графиках работы и отдыха в прерывном и непрерывном производстве
- Охарактеризовать особенности практического применения различных групп факторов формирования условий труда на рабочем месте
- Дать характеристику практического применения градации нормальных, допустимых и неблагоприятных условий труда
- Выявить особенности применения на практике критериев оценки условий труда
- Выявить особенности практических подходов к характеристике категории тяжести труда
- Проанализировать практическую роль комплексной оценки условий труда

#### **Тема 4. Научные основы нормирования труда**

##### **Задания:**

- 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 5. Трудовой процесс и методы его изучения**

##### **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
- 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 основных подходов к проведению хронометража

## **Тема 6. Методические основы 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. Проектирование и управление научной организации труда на предприятии**

### **Задания:**

– Проанализировать практическую роль норм труда как части организации 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

– 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

## **Тема 8. Оплата труда работников в рыночных условиях**

### **Задания:**

– Выявить практические особенности применения понятия заработной платы и значение заработной платы как экономической категории

– Обосновать практическую значимость воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и других функций заработной платы

– Проанализировать практическую роль принципов организации заработной платы

– Сформулировать практическую значимость влияния рыночных факторов на цену единицы труда

– Обосновать практическую ценность учета различий между номинальными и реальными доходами

– Охарактеризовать возможные практические сложности определения состава и величины нелегальных доходов населения

– Выявить особенности практической реализации основных направлений совершенствования оплаты труда

– Дать обоснование практической важности тарифной системы и ее основных элементов (тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки, тарифные ставки, доплаты и надбавки, формы и системы заработной платы)

– Сформулировать практическую значимость основных элементов бестарифных систем оплаты труда

– Дать обоснование практической важности понятий номинальной и реальной заработной платы

– Дать характеристику практического применения рейтинговой системы оплаты труда

– Охарактеризовать подходы к практическому применению на предприятии коллективной повременно-премиальной система

– Определить практические подходы к учету особенностей оплаты труда руководителей высшего и среднего звена

- Охарактеризовать особенности практического применения подходов к учету достоинств и недостатков тарифной системы
- Дать характеристику практического применения моделей и подходов к формированию различных систем оплаты труда на предприятиях

### **Тема 9. Мотивация и стимулирование труда**

#### **Задания:**

- Охарактеризовать особенности практического применения различных показателей премирования
- Выявить особенности применения на практике подходов к разработке системы премирования на предприятиях
- Определить практические подходы к учету особенностей разработки и применения премиального коэффициента
- Выявить практические подходы к учету особенностей разработки и применения премиальных надбавок
- Охарактеризовать особенности практического применения подходов к разработке положения предприятия о премировании работников
- Дать характеристику практического применения различных способов решения задачи изменения системы оплаты труда без изменения фонда оплаты труда
- Охарактеризовать подходы к анализу преимуществ и недостатков системы участия работников в прибыли

Приложение № 3

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

1. Содержание и важнейшие элементы организации труда.
2. Критерии выбора форм организации труда.
3. Задачи организации труда на предприятии.
4. Показатели эффективности труда.
5. Разделение труда и его виды.
6. Кооперация труда на предприятии.
7. Бригадные формы организации труда.
8. Организация и обслуживание рабочих мест на предприятии.
9. Классификация условий труда.
10. Характеристика производственной среды на предприятии.
11. Трудоспособность и работоспособность человека.
12. Основные направления улучшения условий труда.
13. Охрана и безопасность труда на предприятии.
14. Рабочее время и показатели его использования.
15. Режимы труда и отдыха.
16. Экономическое и социальное значение дисциплины труда.
17. Цели, задачи и основные методы изучения затрат рабочего времени.
18. Классификация затрат рабочего времени по отношению к работнику.
19. Классификация затрат рабочего времени по отношению к оборудованию.
20. Классификация затрат рабочего времени по отношению к производственному процессу.
21. Нормативные материалы по труду, их характеристика порядок разработки.
22. Нормы труда и их обоснование.
23. Норма времени и ее структура.
24. Норма выработки и ее взаимосвязь с нормой времени.
25. Норма времени обслуживания.
26. Нормы и нормативы численности и управляемости.
27. Нормированные задания.
28. Методы нормирования труда.
29. Сущность, функции и принципы организации заработной платы.
30. Тарифный тип организации заработной платы.
31. Бестарифный тип организации заработной платы.
32. Фотография рабочего дня и хронометраж рабочего времени.
33. Повременная форма оплаты труда и условия ее применения.

34. Сдельная форма оплаты труда и условие ее применения.
35. Системы повременной заработной платы.
36. Системы сдельной заработной платы.
37. Коллективная (бригадная) система оплаты труда.
38. Система премирования на предприятии и виды премирования.
39. Доплаты и надбавки.
40. Фонд оплаты труда и его состав.