



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

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
«ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В РХК»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

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 разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>ПК-5.1: Улучшает организацию и обслуживание рабочих мест, условий труда, нормирует условия труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики деятельности организации; ПК-5.2: Совершенствует формы разделения и кооперации труда, рационализирует приемы и методы труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности</p>	<p>Организация и нормирование труда в РХК</p>	<p><u>Знать:</u> основы научной организации и нормирования труда, рационализации приемов и методов труда с учетом специфики производственной деятельности в организациях РХК; способы улучшения организации и обслуживания рабочих мест, условий труда; методы нормирования труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях. <u>Уметь:</u> определять и рассчитывать технически-обоснованные нормы труда; совершенствовать формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда; выявлять факторы, влияющие на продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала предприятий; осуществлять анализ организации рабочих мест с учетом специфики предприятий рыбохозяйственной специализации. <u>Владеть:</u> методами нормирования труда с целью организации его в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности; навыками совершенствования применяемых форм разделения и кооперации труда; способами улучшения организации, планирования и обслуживания рабочих мест, условий труда сотрудников; основными методами изучения затрат рабочего времени, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; навыками анализа работ и</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности предприятий РХК.

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;
- задания по контрольным работам.

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

- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

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.

3.3 В приложении №3 приведены типовые варианты заданий по контрольной работе для студентов заочной формы обучения. Оценка контрольной работы определяется полнотой и правильностью раскрытия материала:

- «зачтено» выставляется студенту, если раскрыты вопросы исследования, приведены современные статистические данные, характеризующие эти вопросы, результаты исследования оформлены в виде аналитических таблиц и графиков, сформулированы выводы по результатам анализа, верно определены расчетные показатели; при этом допускаются незначительные замечания к полноте раскрытия вопросов исследования и полноте выводов по результатам анализа;
- «незачтено» выставляется студенту, если вопросы исследования не раскрыты, неверно осуществлены расчеты, представлены неверные выводы по результатам анализа.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

4.2 Оценка («зачтено» или «незачтено») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины.

Критерии оценивания 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»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	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
2 Работа с информацией	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
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы


Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	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 «Организация и нормирование труда в РХК» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Стратегическое управление персоналом организации»).

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

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В РХК»**

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) производственная 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) производственная 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 Мера 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. Сущность, содержание, особенности научной организации труда в РХК

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 в РХК

Задания:

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

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

Тема 3. Условия труда, режимы труда и отдыха в РХК

Задания:

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

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

Тема 4. Научные основы нормирования труда в РХК

Задания:

- Сформулировать практическую значимость нормирования труда и работы по установлению норм затрат труда в РХК
- Проанализировать особенности практической реализации функций норм труда в РХК
- Проанализировать практическую роль норм труда как части организации труда в РХК
- Обосновать практическую значимость норм труда как части организации оплаты труда в РХК
- Охарактеризовать возможные практические сложности применения технически обоснованных норм затрат труда в РХК
- Выявить практические особенности организационного обоснования норм труда в РХК
- Сформулировать практическую значимость психофизиологического обоснования норм труда в РХК
- Обосновать практическую ценность социального обоснования норм труда в РХК
- Дать обоснование практической важности научного обоснования норм труда в РХК

Тема 5. Трудовой процесс и методы его изучения в РХК

Задания:

- Охарактеризовать практическую значимость классификации затрат рабочего времени: время работы, время перерывов в работе в РХК
- Проанализировать практическую ценность подхода к изучению затрат рабочего времени путем проведения фотографий рабочего времени в РХК
- Провести сравнительную характеристику применения на практике различных этапов проведения фотографий рабочего времени: подготовительного, наблюдения и обработки фотографий, определения фактического и проектируемого балансов рабочего времени в РХК
- Сформулировать особенности практического применения метода хронометража в РХК
- Проанализировать практические особенности и характеристики применения фотохронометража в РХК
- Охарактеризовать особенности практического применения методики проведения индивидуальной, групповой и массовой фотографий рабочего времени в РХК
- Выявить практические подходы к проведению самофотографии рабочего времени в РХК
- Выделить особенности реализации на практике основных подходов к проведению хронометража в РХК

Тема 6. Методические основы нормирования труда в РХК

Задания:

- Определить практические особенности нормирования труда рабочих-повременщиков и рабочих-сдельщиков в РХК
- Провести сравнительный анализ применения на практике методик расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в РХК
- Раскрыть основные практические подходы к нормированию труда производственного персонала в РХК
- Систематизировать особенности применения на практике нормирования труда управленческого персонала в РХК
- Охарактеризовать общие и отличительные черты практического применения основных видов норм труда для управленческого персонала в РХК

- Проанализировать общее и различия в практическом применении на предприятии таких норм, как норма времени, норма выработки, норма времени обслуживания, норма обслуживания, норма численности, норма управляемости, нормированное задание в РХК
- Проанализировать основные практические подходы к организации нормирования труда на предприятии в РХК
- Дать характеристику практической роли нормирования труда в деятельности предприятия в РХК
- Охарактеризовать практические преимущества и недостатки таких методов нормирования труда, как опытно-статистические методы, аналитический метод, аналитическо-расчетный метод, аналитическо-исследовательский метод в РХК

ТИПОВЫЕ ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ ПО КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Вариант 1. Организация труда как функция управления

Введение

1. Сущность, содержание и функции управления при организации труда
2. Структура управленческого персонала и его роль в организации труда
3. Реализация мероприятий по организации труда через функции управления
4. Совершенствование механизма управления при решении задач организации труда

Заключение

Список использованных источников

Вариант 2. Оценка и проектирование разделения труда на предприятии

Введение

1. Сущность разделения труда и его связь с развитием производительных сил
2. Анализ основных форм разделения труда
3. Предложения по совершенствованию разделения труда
4. Эффективность новых форм разделения труда

Заключение

Список использованных источников

Вариант 3. Рабочие места и их рационализация (аттестация)

Введение

1. Рабочие места, их виды и требования к организации
2. Сущность, цели аттестации и рационализации рабочих мест
3. Проведение аттестации и рационализации рабочих мест
4. Экономическая эффективность аттестации и рационализации рабочих мест

Заключение

Список использованных источников

Вариант 4. Рабочее время и разработка оптимального баланса его использования

Введение

1. Рабочее время, его структура, классификация затрат рабочего времени
2. Методы изучения затрат рабочего времени
3. Анализ использования фонда рабочего времени
4. Предложения по совершенствованию баланса рабочего времени и сокращению

непроизводительных его затрат

Заключение

Список использованных источников

Вариант 5. Нормирование труда в системе функций управления: состояние и опыт развития

Введение

1. Сущность и характеристика нормирования труда как функция рациональной организации труда

2. Состояние уровня нормирования труда на предприятии

3. Формирование организационно-методической базы для нормирования труда на предприятии

4. Предложения по совершенствованию функций нормирования труда в процессе организации труда

Заключение

Список использованных источников

Вариант 6. Теоретические основы управления и организации труда менеджера

Введение

1. Возникновение и история развития менеджмента

2. Основные понятия и содержание управленческого труда

3. Анализ организации труда менеджера

4. Современные методы организации труда менеджера

Заключение

Список использованных источников

Вариант 7. Совершенствование организации труда менеджера

Введение

1. Нормирование труда менеджера

2. Оценка трудозатрат на осуществление управленческих функций

3. Направления совершенствования труда менеджера

4. Перспективы развития труда менеджера

Заключение

Список использованных источников

Вариант 8. Типовые рабочие места: анализ и эффективность их внедрения

Введение

1. Характеристика типовых рабочих мест на предприятии

2. Специализация и оснащение рабочих мест

3. Планировка рабочих мест

4. Формы и системы обслуживания рабочих мест

Заключение

Список использованных источников

Вариант 9. Анализ трудовых процессов на рабочих местах

Введение

1. Аттестация рабочих мест на соответствие их типовым проектам
2. Совершенствование рабочего места технолога
3. Разработка проекта рабочего места
4. Эффективность внедрения типовых рабочих мест

Заключение

Список использованных источников

Вариант 10. Организация и контроль текущей деятельности подчиненного персонала

Введение

1. Способы и показатели оценки качества выполняемых работ исполнителями
2. Поощрения и дисциплинарные процедуры в организации
3. Разработка и адаптация оценочного листа исполнителя
4. Направления совершенствования контроля текущей деятельности исполнителей

Заключение

Список использованных источников