

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Волхонов Михаил Станиславович

Должность: Врио ректора

Дата подписания: 20.10.2023 16:13:54

Уникальный программный ключ:

b2dc75470204bc2bfec58d577a1b983ee223ea29539d45a8c272d0640c0e81

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Утверждаю:
Декан экономического факультета

14 июня 2023 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Организация, нормирование и оплата труда на предприятии

Направление подготовки/Специальность	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль)	<u>«Управление предпринимательской деятельностью»</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>4 года</u>

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний, умений и уровня приобретенных компетенций студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии»

Составитель (и)
Доцент кафедры экономики,
организации производства и бизнеса

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры экономики, организации производства и бизнеса, протокол № 10 от 28 апреля 2023 года

Заведующий кафедрой экономики,
организации производства и бизнеса

Согласовано:
Председатель методической комиссии экономического факультета
Королева Е.В.
Протокол № 3 от 07 июня 2023 года

Паспорт фонда оценочных средств
направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Дисциплина: Организация, нормирование и оплата труда на предприятии

Таблица 1 – Паспорт фонда оценочных средств

Разделы дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Модуль 1. Организация труда на предприятии			
Трудовые ресурсы предприятия	ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	Опрос	30
Теоретические аспекты организации труда на предприятии			
Трудовой процесс как объект организации и нормирования труда	ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	Компьютерное тестирование	53
Рабочее время и методы его изучения		ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики	Контрольная работа
	Реферат		20
Модуль 2. Нормирование труда на предприятии			
Понятие нормирования труда: цели и задачи	ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	Опрос	20
Виды норм труда, их функции и методы нормирования		Компьютерное тестирование	25
Организация работы по совершенствованию нормирования труда	ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала		
Нормативные материалы для нормирования труда			
Модуль 3. Оплата труда на предприятии			
Оплата труда персонала: функции и принципы организации	ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	Опрос	30
Модели оплаты труда: тарифная система и бестарифный подход		ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда	Компьютерное тестирование
Формы и системы оплаты труда	Контрольная работа		30
Структура заработной платы	Реферат	15	

Разделы дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
платы	персонала ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по		

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Модуль 1. Организация труда на предприятии

Таблица 2.1 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности	Опрос Компьютерное тестирование Контрольная работа Реферат
	ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации	
	ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	
ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ИД-1 _{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	
	ИД-2 _{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	
ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ИД-1 _{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	
	ИД-2 _{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах	
	ИД-3 _{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	
ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики	ИД-1 _{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой	
	ИД-2 _{ПКос-4} Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	
	ИД-3 _{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	

Модуль 2. Нормирование труда на предприятии

Таблица 2.2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства

ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности	Опрос Компьютерное тестирование Реферат
	ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации	
	ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	
ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ИД-1 _{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	
	ИД-2 _{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах	
	ИД-3 _{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	

Модуль 3. Оплата труда на предприятии
Таблица 2.3 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности	Опрос Компьютерное тестирование Реферат
	ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации	
	ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	
ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ИД-1 _{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	
	ИД-2 _{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах	
	ИД-3 _{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	
ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по реализации	ИД-1 _{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой	
	ИД-2 _{ПКос-4} Разрабатывает предложения по	

корпоративной социальной политики	совершенствованию корпоративной социальной политики	
	ИД-3 _{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

МОДУЛЬ 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Вопросы для опроса

- 1 Понятие и состав трудовых ресурсов
- 2 Структура трудовых ресурсов
- 3 Планирование кадров и их подбор
- 4 Понятие трудоёмкости и производительности труда
- 5 Факторы, влияющие на производительность труда
- 6 Функции организации труда
- 7 Принципы организации труда
- 8 Разделение труда и основные формы единичного разделения труда
- 9 Кооперация труда и ее формы
- 10 Совмещение профессий, функций и расширение зон обслуживания
- 11 Коллективные формы организации труда
- 12 Классификация и разновидности бригад
- 13 Конвейерная система организации труда
- 14 Трудовой процесс Классификация трудовых процессов
- 15 Структура технологической и трудовой операции
- 16 Принципы организации трудовых движений
- 17 Рабочие место Классификация рабочих мест
- 18 Организация рабочих мест
- 19 Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение
- 20 Условия труда, факторы их формирующие
- 21 Гуманизация условий труда
- 22 Способы наблюдения и фиксации приемов и методов труда
- 23 Цели и методы изучения затрат рабочего времени
- 24 Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению
- 25 Сущность и основные задачи нормирования труда
- 26 Сущность и значение дисциплины труда
- 27 Характер и виды управленческого труда
- 28 Виды умственного труда
- 29 Особенности организации управленческого труда
- 30 Делегирование полномочий

Фонд тестовых заданий

Выберите несколько правильных вариантов

Существуют следующие уровни разделения труда:

- +функциональное (33,33333%)
- +профессиональное (33,33333%)
- +внутрипрофессиональное (33,33333%)
- квалификационное
- специальное
- многофункциональное

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ разделение труда — это различная специализация работников в рамках одной и той же профессии.

Внутрипрофессиональное

Укажите верно или неверно утверждение

В результате функционального разделения труда идет процесс обособления профессий, а внутри них – выделение специальностей.

Неверно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – род деятельности человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки.

Профессия

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – разновидность профессии, специализация работника в рамках профессии.

Специальность

Соотнесите элементы двух списков

Существуют следующие формы разделения труда:

1 Дает в результате иерархию управленческих уровней	1 Вертикальное (25%)
2 Предполагает формирование функциональных подсистем	2 Горизонтальное (25%)
3 Выражается в различной специализации работников в рамках одной и той же профессии	3 Внутрипрофессиональное (25%)
4 Состоит в дифференциации всех работников на группы, характеризующие их роль в производстве	4 Групповое (функциональное) (25%)
	Профессиональное

Выберите один правильный вариант

На рисунке представлены подсистемы _____ разделения труда.



- +горизонтального
- вертикального
- функционального
- профессионального
- внутрипрофессионального
- группового

Соотнесите элементы двух списков

Персонал предприятия можно классифицировать по следующему ряду признаков

1 Специалисты	1 Осуществляют инженерно-технические, экономические, юридические и другие функции (33,33333%)
2 Служащие	2 Осуществляют подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание (33,33333%)

3 Рабочие	3 Создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера (33,33333%)
	Осуществляют функции общего управления

Укажите верно или неверно утверждение

Количественная характеристика персонала измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Верно

Выберите несколько правильных вариантов

Для качественной оценки персонала предприятия используют такие показатели, как:

- +соотношение численности отдельных категорий персонала (33,33333%)
- +соответствие квалификации рабочих уровню сложности выполняемых работ (33,33333%)
- +уровень трудовой дисциплины (33,33333%)
- коэффициент оборота по приему
- коэффициент оборота по выбытию
- коэффициент текучести кадров

Укажите верно или неверно утверждение

Коэффициент оборота по выбытию – это отношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам к среднесписочной численности за определенный период.

Неверно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ численность – это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Списочная

Выберите несколько правильных вариантов

К показателям экономической эффективности использования трудовых ресурсов предприятия относятся:

- +рост производительности труда (33,33333%)
- +прирост прибыли (33,33333%)
- +годовой экономический эффект (33,33333%)
- рост трудоемкости продукции
- увеличение себестоимости
- рост заработной платы

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.

Трудоёмкость

Выберите несколько правильных вариантов

При измерении производительности труда применяют следующие методы:

- +натуральный (33,33333%)
- +стоимостной (33,33333%)
- +трудовой (33,33333%)
- статистический
- экспериментальный
- математический

Укажите верно или неверно утверждение

При трудовом методе производительность труда определяется через показатель трудоемкости продукции.

Верно

Выберите несколько правильных вариантов

В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы объединяют в следующие группы:

- +материально-технические (33,33333%)
- +организационно-экономические (33,33333%)
- +социально-психологические (33,33333%)
- организационно-правовые
- социально-экономические
- техничко-экономические

Укажите верно или неверно утверждение

Социально-психологические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Неверно

Выберите несколько правильных вариантов:

Социально-психологические факторы определяются следующими характеристиками:

- +социально-демографическим составом (25%)
- +уровнями трудовой активности работников (25%)
- +системой ценностных ориентаций (25%)
- +стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом (25%)
- использованием прогрессивных технологий
- уровнем организации труда, производства и управления

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Резервы роста производительности труда – это _____ возможности экономии затрат труда (снижение трудоемкости и увеличение выработки). неиспользованные

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ путь предполагает повышение производительности труда, т. е. увеличение выработки продукции на одного работника.

Интенсивный

Выберите несколько правильных вариантов

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия предполагает:

- +механизацию, автоматизацию производства (33,33333%)
- +внедрение трудосберегающих технологий (33,33333%)
- +совершенствование организации и нормирования труда (33,33333%)
- увеличение численности работников
- рост затрат на оплату труда
- приобретение дополнительной техники и оборудования

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

По юридической силе нормативные правовые акты по труду подразделяются на законы и _____ акты.

подзаконные

Укажите верно или неверно утверждение

Подзаконные акты принимаются во исполнение законов и играют в основном вспомогательную и детализирующую роль.

Верно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, основой обеспечения _____ хозяйствующих субъектов рыночной экономики.
конкурентоспособности

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Под _____ труда на предприятии понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.
организацией

Укажите верно или неверно утверждение

Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений.
Верно

Выберите несколько правильных вариантов

В содержании организации труда выделяют ряд направлений:

- +нормирование труда (33,33333%)
- +организация и обслуживание рабочих мест (33,33333%)
- +установление определенного режима труда и отдыха (33,33333%)
- планирование материально-технического обеспечения
- определение стратегических целей
- обоснование экономической целесообразности капитальных вложений

Выберите несколько правильных вариантов

В содержании организации труда выделяют ряд направлений:

- +разделение и кооперация труда (33,33333%)
- +организация подбора персонала и его развитие (33,33333%)
- +укрепление дисциплины труда (33,33333%)
- планирование деятельности функциональных подразделений
- определение объемов производства
- разработка концепции развития предприятия

Выберите несколько правильных вариантов

Экономическая целесообразность организации труда на предприятии определяется тем, в какой мере обеспечивается:

- +повышение эффективности производства (33,33333%)
- +равная напряженность труда (33,33333%)
- +лучшее использование оборудования (33,33333%)
- поступление доходов и прибыли
- создание центров ответственности
- увеличение трудоёмкости

Соотнесите элементы двух списков

Общие принципы организации труда:

1 Предполагает повсеместное использование достижений науки и научное обоснование любых рекомендаций в области совершенствования организации и нормирования труда	1 Принцип научности (25%)
2 Означает, что работа по совершенствованию организации и нормирования труда должна носить систематический характер и проводиться регулярно	2 Принцип непрерывности (25%)
3 Означает, что работа по совершенствованию организации и нормирования труда должна	3 Принцип экономичности (25%)

способствовать повышению экономической эффективности деятельности предприятия	
4 Означает системный подход к вопросам совершенствования организации и нормирования труда персонала, что предполагает изучение всех явлений в их взаимосвязи	4 Принцип комплексности (25%)
	Принцип гуманизации труда

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ принципы организации труда имеют отношение к отдельным направлениям их совершенствования, отдельным рабочим местам или отдельным категориям персонала.

Частные

Выберите несколько правильных вариантов:

К частным принципам организации труда относятся следующие принципы:

- +экономия движений (25%)
- +организация рабочих мест (25%)
- +совершенствование структуры трудовых процессов (25%)
- +организация и нормирование труда (25%)
- гуманизация труда
- комплексность и непрерывность

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Трудовой процесс — это _____ действий исполнителя или группы исполнителей по преобразованию предмета труда, выполнению определенного объема работ и изготовлению определенной продукции или услуг.

совокупность

Выберите несколько правильных вариантов

Трудовые процессы классифицируются по следующим признакам:

- +характеру предмета и продукта труда (33,33333%)
- +назначению в процессе производства (33,33333%)
- +степени механизации труда (33,33333%)
- степень адаптации
- признаку временной координации
- степени охвата объекта управления

Соотнесите элементы двух списков

Трудовые процессы классифицируются по следующим признакам:

1 Трудовые процессы подразделяются на вещественные и информационные	1 По характеру предмета и продукта труда (25%)
2 Трудовые процессы подразделяются на основные и вспомогательные	2 По назначению в процессе производства (25%)
3 Различают ручные, машинно-ручные, машинные, автоматизированные и аппаратурные трудовые процессы	3 По степени механизации труда (25%)
4 Трудовые процессы бывают индивидуальные, групповые, бригадные, мелкосерийные, серийные, крупносерийные, массовые	4 По типу организации производства и труда (25%)
	По степени обязательности выполнения
	По форме координации

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ трудовые процессы — это те, которые обеспечивают нормальный ход технологического процесса, не внося каких-либо изменений в состояние, форму и внешний вид предмета труда.

Вспомогательные

Укажите верно или неверно утверждение

Аппаратурные процессы — это процессы, выполняемые на оборудовании, управление которым осуществляется автоматически.

Неверно

Укажите верно или неверно утверждение

Предметы труда — это то, с помощью чего человек воздействует на средства труда (машины, устройства, приспособления, сооружения, здания, производственная площадь).

Неверно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Для специалистов и служащих предметом труда является _____, которая принимается, перерабатывается, выдается в виде переработанной или качественно иной информации.

информация

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ труда — это особый способ действий исполнителя, для которого характерны определенный состав, продолжительность и последовательность трудовых элементов, входящих в трудовой прием.

Метод

Соотнесите элементы двух списков

По степени механизации труда различают следующие трудовые процессы:

1 Выполняются машинами или механизмами при непосредственном участии рабочего	1 Машинно-ручные (25%)
2 Осуществляются машинами под контролем рабочего	2 Машинные (25%)
3 Выполняются на оборудовании, управление которым осуществляется автоматически	3 Автоматизированные (25%)
4 Протекают в специальном оборудовании, где под действием термических и биохимических процессов предмет труда приобретает новые качественные свойства	4 Аппаратурные (25%)
	Ручные
	Механизированные

Укажите верно или неверно утверждение

Основными операциями называются такие операции, в результате выполнения которых изменяются состояние, форма или внешний вид предмета труда.

Верно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Трудовой _____ — это часть производственной операции, состоящая из ряда взаимосвязанных и объединенных одним назначением трудовых действий, при которых сохраняется постоянство предметов и орудий труда.

прием

Укажите верно или неверно утверждение

Трудовое действие — это простейшая часть процесса труда, включающая **однократные действия рабочего рукой, ногой, корпусом или пальцами рук.**

Неверно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ труда — создание новых, еще не применяемых на практике **приемов и методов труда.**

Рационализация

Выберите один правильный вариант

_____ – это изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем измерения всех видов затрат **времени, их содержания, последовательности, продолжительности.**

+Фотография рабочего времени

Наблюдение

Фотохронометраж

Хронометраж

Выберите один правильный вариант

_____ – это проведенное по научно разработанной методике исследование **и оценка отдельных элементов трудового процесса.**

+Наблюдение

Фотография рабочего времени

Фотохронометраж

Хронометраж

Выберите один правильный вариант

_____ – вид исследования, при котором изучают многократно **повторяющиеся элементы процесса труда, которые могут быть расчленены до приемов, действий и движений.**

+Хронометраж

Наблюдение

Фотография рабочего времени

Фотохронометраж

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – **комбинированный вид наблюдения, представляющий собой сочетание фотографии рабочего времени и хронометража.**

Фотохронометраж

Выберите один правильный вариант

Оперативное время подразделяется на основное и _____.

+вспомогательное

подготовительно-заключительное

обслуживания рабочего места

рабочее

перерывов

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Рабочее время состоит из времени _____ и времени перерывов.

работы

Выберите один правильный вариант

_____ **проводят на работах, характеризующихся нециклическостью повторения приемов.**

+Фотохронометраж

Хронометраж

Контрольная работа

Вариант 1

- 1 Определить среднесписочное число работников, если годовой фонд заработной платы составил 19150136 руб., среднемесячная заработная плата одного работника 20180 руб.
- 2 Рассчитать зарплатоотдачу, если среднесписочное число работников – 82 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 16745 руб., а выручка составила 101457212 руб.
- 3 Определить сумму фонда заработной платы за прошлый год, если в отчетном году она составила 18674,4 тыс. руб., а темп изменения – 97,5%.

Вариант 2

- 1 Определить среднемесячную заработную плату одного работника, если среднесписочное число работников – 18 чел., годовой фонд заработной платы – 3219848 руб.
- 2 Рассчитать зарплатоотдачу, если среднесписочное число работников – 17 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 14452 руб., а выручка составила 6457340 руб.
- 3 Определить сумму фонда заработной платы за прошлый год, если в отчетном году она составила 27180,3 тыс. руб., а темп изменения – 104,1%.

Вариант 3

- 1 Определить годовой фонд заработной платы, если среднесписочное число работников – 39 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 18250 руб.
- 2 Рассчитать зарплатоемкость, если среднесписочное число работников – 115 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 19821 руб., а выручка составила 114808305 руб.
- 3 Определить сумму фонда заработной платы за отчетный год, если в прошлом году она составила 8182,4 тыс. руб., а темп изменения – 105,2%.

Вариант 4

- 1 Определить долю фонда заработной платы в выручке предприятия в процентах, если ФЗП составил 2246,3 тыс. руб., а выручка – 9841,6 тыс. руб.
- 2 Рассчитать зарплатоемкость, если среднесписочное число работников – 65 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 18412 руб., а выручка составила 74278337 руб.
- 3 Определить темп изменения фонда заработной платы, если за прошлый год он составил 15830,6 тыс. руб., а за отчетный год – 16122,9 тыс. руб.

Вариант 5

- 1 Определить долю фонда заработной платы в выручке предприятия в процентах, если среднесписочное число работников – 72 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 19540 руб., а выручка – 95220475 руб.
- 2 Рассчитать выручку предприятия, если среднесписочное число работников – 79 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 15540 руб., а зарплатоотдача составила 4,75.
- 3 Определить среднемесячную заработную плату одного работника за прошлый год, если в отчетном году она составила 16680 руб., а темп изменения – 108,5%.

Вариант 6

- 1 Определить сумму фонда заработной платы, если выручка предприятия составила 6355 тыс. руб., доля фонда заработной платы в выручке – 26,5%.
- 2 Рассчитать выручку предприятия, если среднесписочное число работников – 38 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 16222 руб., а зарплатоотдача составила 5,15.

3 Определить среднемесячную заработную плату одного работника за прошлый год, если в отчетном году она составила 20104 руб., а темп изменения – 103,4%.

Вариант 7

1 Определить сумму выручки предприятия, если сумма фонда заработной платы – 21517 тыс. руб., доля фонда заработной платы в выручке – 21,2%.

2 Рассчитать выручку предприятия, если среднесписочное число работников – 65 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 16374 руб., а зарплатоемкость составила 0,31.

3 Определить среднемесячную заработную плату одного работника за отчетный год, если в прошлом году она составила 14280 руб., а темп изменения – 104,8%.

Вариант 8

1 Определить сумму выручки предприятия, если среднесписочное число работников – 46 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 17981 руб., доля фонда заработной платы в выручке – 19,5%.

2 Рассчитать выручку предприятия, если среднесписочное число работников – 28 чел., среднемесячная заработная плата одного работника 17147 руб., а зарплатоемкость составила 0,24.

3 Определить темп изменения среднемесячной заработной платы одного работника, если за прошлый год она составила 16536 руб., а за отчетный год – 17529 тыс. руб.

Самостоятельная работа по модулю 1

Цель: Поиск информации по заданной тематике из различных источников, систематизация полученной информации и представление ее в виде реферата и презентации (7-10 слайдов).

Тематика рефератов

- 1 Количественные показатели трудовых ресурсов
- 2 Рынок труда: сущность, структура
- 3 Сегменты рынка труда: первичный, вторичный, внутренний, внешний
- 4 Занятость населения; уровни занятости
- 5 Текучесть кадров, способы ее расчета и управления
- 6 Сокращение персонала: критерии отбора на сокращение, затраты
- 7 Направления поддержки сокращенных сотрудников
- 8 Цели повышения производительности труда
- 9 Управление производительностью труда
- 10 Методы измерения производительности труда
- 11 Характеристика традиционной и современной концепции НОТ
- 12 Характеристика развития организации труда в зарубежных странах
- 13 Границы разделения труда и их разновидности
- 14 Совмещение профессий, функций и расширение зон обслуживания
- 15 Направления работы по улучшению условий труда на предприятии
- 16 Гуманизация условий труда
- 17 Аттестация и рационализация рабочих мест
- 18 Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест
- 19 Приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов
- 20 Методы анализа трудового процесса
- 21 Основные методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
- 22 Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность
- 23 Пути и методы укрепления дисциплины труда
- 24 Экономические последствия низкой дисциплины труда
- 25 Проектирование системы обслуживания рабочих мест (критерии, этапы, методы)
- 26 Организация гибких рабочих мест и производственных участков

- 27 Особенности организации управленческого труда
- 28 Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда
- 29 Делегирование полномочий
- 30 Основные правила делегирования полномочий

Инструкция по выполнению:

- 1 Работа выполняется самостоятельно в индивидуальном порядке.
- 2 Структура презентации:
актуальность раздела и ее значимость;
сущность вопроса;
примеры;
общие выводы и рекомендации.

Таблица 3.1 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей ИД-1 _{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, разработке системы организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности труда, разработке и внедрению корпоративных социальных программ и реализации корпоративной социальной политики	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при управлении производственным процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, разработке системы организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности и труда, разработке и внедрению корпоративных социальных программ и реализации корпоративной социальной	Владеет материалом по теме, осуществляет управление производственным процессами, использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, разрабатывает системы организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности и труда, разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы и реализует корпоративную социальную политику

<p>информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2_{пКОС-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-1_{пКОС-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда ИД-2_{пКОС-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах ИД-3_{пКОС-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала ИД-1_{пКОС-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой ИД-2_{пКОС-4} Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики ИД-3_{пКОС-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной</p>		ПОЛИТИКИ	
--	--	----------	--

социальной политики			
------------------------	--	--	--

МОДУЛЬ 2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Вопросы для опроса

- 1 Сущность и значение нормирования труда на производстве
- 2 Содержание и задачи нормирования труда
- 3 Фотография рабочего времени, виды и назначение
- 4 Порядок проведения фотографии рабочего времени
- 5 Самофотография рабочего дня
- 6 Суть метода моментных наблюдений
- 7 Расчет минимального количества необходимых наблюдений
- 8 Хронометражные наблюдения, виды и проведение
- 9 Виды и функции норм труда на предприятии
- 10 Основные принципы нормирования труда и их соблюдение
- 11 Основные методы нормирования труда рабочих
- 12 Особенности нормирования труда специалистов и руководителей
- 13 Понятия о нормативах, их виды и характеристика
- 14 Система трудовых нормативов и сфера их применения
- 15 Микроэлементные нормативы и их распространение
- 16 Основы разработки и утверждения трудовых нормативов
- 17 Расчет и оптимизация норм времени и выработки
- 18 Методы установления норм труда специалистов
- 19 Показатели качества действующих норм труда на предприятии
- 20 Структура и функции органов управления трудом на предприятии

Комплекс тестовых заданий

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Нормирование труда – важная часть научной _____ труда, необходимая для расчета потребности в работниках, определения фонда оплаты труда, потребности в технике и оборудовании.

организации

Выберите несколько правильных вариантов:

Нормирование труда позволяет:

- +определить трудоемкость намечаемого выпуска продукции (25%)
- +рассчитать ожидаемые издержки производства (25%)
- +установить профессионально-квалификационную структуру персонала (25%)
- +установить необходимую численность персонала (25%)

организовать подбор персонала

разработать концепцию развития предприятия

увеличить трудоёмкость

Выберите несколько правильных вариантов:

Важнейшими задачами нормирования труда являются:

- +улучшение организации и производительности труда (33,33333%)
- +снижение трудоемкости продукции (33,33333%)
- +увеличение объемов производства (33,33333%)

определение стратегических целей

разработка производственных заданий

выбор эффективной системы материального стимулирования

Соотнесите элементы двух списков:

Организация нормирования труда на предприятии включает четыре этапа:

1	1 Подготовительная работа (25%)
2	2 Исследование трудовых процессов (25%)
3	3 Разработка норм труда (25%)
4	4 Внедрение норм труда (25%)
	Сбор информации
	Проведение экспертной оценки

Выберите несколько правильных вариантов:

Основными видами норм труда являются нормы:

- +выработки (33,33333%)
- +численности (33,33333%)
- +обслуживания (33,33333%)
- комплексные задания
- занятости
- выполнения

Соотнесите элементы двух списков:

Виды норм труда:

1 Затраты времени на выполнение единицы работы или производство единицы продукции	1 Норма времени (25%)
2 Установленный объем работ, который должен выполнить рабочий или группа рабочих в определенный период времени	2 Нормированное задание (25%)
3 Количество работников определенного профессионального состава, необходимое для выполнения конкретных, производственных, управленческих функций или объема работ	3 Норма численности (25%)
4 Объем работы или количество единиц продукции, которые должны быть выполнены (произведены) в единицу времени (за 1 час или 1 смену)	4 Норма выработки (25%)
	Норма обслуживания
	Комплексное задание

Выберите несколько правильных вариантов:

Функции норм труда:

- +обеспечение внутрифирменного и внутрипроизводственного планирования (25%)
- +определение меры труда (25%)
- +стимулирование роста производительности и качества труда (25%)
- +обеспечение социальной защиты работников от чрезмерной интенсификации труда (25%)
- повышение заинтересованности в развитии производства
- обеспечение воспроизводства рабочей силы
- побуждение к активному и эффективному труду

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ обоснование норм означает учет при их разработке основных принципов функционирования человеческого организма, динамику его работоспособности, особенностей ее восстановления, причин накопления чрезмерной усталости и проч.

Психофизиологическое

Укажите верно или неверно утверждение

Экономическое обоснование норм предполагает создание таких условий, которые позволяли бы обеспечить высокий уровень содержательности и привлекательности труда.

Неверно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

При _____ методах нормирования нормы труда разрабатываются только после анализа состояния организации труда на соответствующих участках по всем направлениям и устранения выявленных недостатков.

аналитических

Укажите верно или неверно утверждение

При суммарных методах нормирования нормы устанавливаются исходя из сложившегося уровня организации производства и труда, без выявления и устранения имеющихся недостатков.

Верно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Аналитические методы нормирования предполагают расчленение процесса труда на составляющие и определение _____ нормативов затрат рабочего времени.

дифференцированных

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ методы нормирования позволяют определить нормы труда без анализа применяемых способов работы и проектирования конкретных мероприятий по совершенствованию организации производства и труда.

Суммарные

Выберите несколько правильных вариантов:

К мероприятиям по совершенствованию организации производства и труда относятся:

- +замена оборудования (25%)
- +улучшение условий труда (25%)
- +оптимизация режимов труда и отдыха (25%)
- +укрепление дисциплины труда (25%)
- ускорение оборота капитала
- привлечение ответственных исполнителей

Выберите несколько правильных вариантов:

К мероприятиям по совершенствованию организации производства и труда относятся:

- +совершенствование форм разделения и кооперации труда (33,33333%)
- +обучение работников более эффективным методам работы (33,33333%)
- +внедрение типовых проектов организации труда (33,33333%)
- углубление специализации производства
- оптимальное соотношение производственных подразделений
- снижение себестоимости продукции

Укажите верно или неверно утверждение

Работа по совершенствованию нормирования труда должна осуществляться непрерывно.

Верно

Выберите несколько правильных вариантов:

Пересмотр норм труда осуществляется в следующих случаях:

- +вследствие снижения трудоемкости работ (33,33333%)

+в связи с истечением срока действия временных норм (33,33333%)

+в связи с выявлением ошибочных норм (33,33333%)

в связи с ростом заработной платы

в результате нарушений трудовой дисциплины

в связи с изменением численности персонала

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ материалы для нормирования труда — это документально оформленные и утвержденные разработки, предназначенные для многократного использования при установлении конкретных норм труда.

Нормативные

Соотнесите элементы двух списков:

При расчете норм труда применяют следующие нормативы:

1 Регламентированные значения параметров работы оборудования, обеспечивающие наиболее эффективное его использование	1 Нормативы режимов работы оборудования (25%)
2 Регламентированные величины затрат труда на выполнение отдельных элементов трудового процесса	2 Нормативы времени (25%)
3 Регламентирующие затраты рабочего времени персонала, занятого на автоматических и аппаратурных процессах труда	3 Нормативы времени на активное наблюдение за работой оборудования (25%)
4 Устанавливающие наиболее благоприятные санитарно-гигиенические, психофизиологические и эстетические параметры	4 Нормативы условий труда (25%)
	Нормативы обслуживания
	Нормативы управляемости

Соотнесите элементы двух списков:

Нормативы затрат труда управленческого персонала:

1 Регламентированная численность работников определенного профессионально квалификационного состава, требуемая для выполнения определенного объема работ	1 Нормативы численности (33,33333%)
2 Регламентированные величины, характеризующие оптимальное количество работников, находящихся в подчинении у одного линейного руководителя	2 Нормативы управляемости (33,33333%)
3 Регламентированные величины, характеризующие оптимальное количество управляемых звеньев, находящихся в подчинении у одного руководителя высшего звена	3 Нормативы подчиненности (33,33333%)
	Нормативы условий труда
	Нормативы режимов работы
	Нормативы обслуживания

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ нормативы предназначены для нормирования труда на типичных работах, выполняемых на предприятиях различных отраслей.

Межотраслевые

Укажите верно или неверно утверждение

Нормативы условий труда предназначены для нормирования работ, специфичных для конкретной отрасли.

Неверно

Укажите верно или неверно утверждение

Местные нормативы разрабатываются непосредственно на предприятиях на те виды работ, которые являются специфичными для предприятия.

Верно

Соотнесите элементы двух списков:

По степени дифференциации нормативы времени подразделяются на:

1 Отражают необходимое время на выполнение отдельных движений или комплексы движений	1 Микроэлементные (33,33333%)
2 Регламентированные величины на выполнение приемов или комплексов приемов	2 Элементные (33,33333%)
3 Регламентируют время выполнения комплексов приемов и применяются для расчета норм в условиях серийного и единичного производств	3 Укрупненные (33,33333%)
	Комплексные
	Объединенные
	Упрощенные

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

По степени _____ нормативы времени подразделяются на микроэлементные, элементные и укрупненные. дифференциации

Самостоятельная работа по модулю 2

Цель: Поиск информации по заданной тематике из различных источников, систематизация полученной информации и представление ее в виде реферата и презентации (7-10 слайдов).

Тематика рефератов:

- 1 Исследование и рационализация трудовых процессов с помощью микроэлементных нормативов
- 2 Проектирование рациональных методов и приемов труда
- 3 Приборы и оборудование для исследования трудовых процессов
- 4 Схема содержания работ по нормированию труда
- 5 Нормативные затраты и их сопоставление нормативным результатам труда
- 6 Норма времени, ее структура и расчет
- 7 Нормирование труда рабочих занятых ремонтом оборудования
- 8 Сущность научного обоснования и оптимизации норм труда
- 9 Особенности нормирования труда в гибких производственных системах
- 10 Нормативы по труду и их классификация
- 11 Выбор и обоснование технологических режимов работы оборудования
- 12 Организация и нормирование труда в сфере управления
- 13 Нормирование работ в различных типах производства
- 14 Порядок разработки, внедрения и изменения норм труда на предприятии
- 15 Передовой опыт в организации и нормировании труда

Инструкция по выполнению:

- 1 Работа выполняется самостоятельно в индивидуальном порядке.
- 2 Структура презентации:

актуальность раздела и ее значимость;
 сущность вопроса;
 примеры;
 общие выводы и рекомендации.

Таблица 3.2 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала,</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, разработке системы организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при управлении производственным и процессами, разработке системы организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности и труда и качества нормирования труда</p>	<p>Владеет материалом по теме, осуществляет управление производственным и процессами, разрабатывает системы организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности и труда и качества нормирования труда</p>

<p>порядок нормирования труда на рабочих местах ИД-З_{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала</p>			
--	--	--	--

Вопросы для опроса

- 1 Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда на предприятии
- 2 Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда
- 3 Трудовой кодекс Российской Федерации
- 4 Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования
- 5 Страховые взносы и их тарифы
- 6 Компенсационный пакет работника и его состав
- 7 Прямое и косвенное стимулирование работников
- 8 Основные элементы организации оплаты труда на предприятии
- 9 Тарифная и бестарифная системы оплаты труда
- 10 Бестарифная система оплаты труд: преимущества и недостатки
- 11 Формы и системы оплаты труда
- 12 Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда
- 13 Критерии выбора и сферы применения сдельной и повременной форм оплаты труда в организации
- 14 Методика определения размера заработной платы в условиях использования прямой сдельной и сдельно-премиальной системы оплаты труда
- 15 Методика определения размера заработной платы в условиях использования сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной и аккордной оплаты труда
- 16 Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников
- 17 Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих
- 18 Премирование и его роль в системе материального стимулирования работников
- 19 Особенности системы премирования работников на основе ключевых показателей эффективности (KPI)
- 20 Цели и принципы премирования
- 21 Коллективное премирование и его формы
- 22 Структура фонда заработной платы
- 23 Методы планирования фонда оплаты труда
- 24 Анализ использования фонда заработной платы
- 25 Виды социальных льгот и выплат
- 26 Положение об оплате труда и его структура
- 27 Долгосрочное стимулирование персонала в форме участия в прибылях
- 28 Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре
- 29 Состав и структура социального пакета
- 30 Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования

Фонд тестовых заданий

Укажите верно или неверно утверждение

Номинальная заработная плата характеризует покупательную способность реальной заработной платы, т.е. количество товаров и услуг, которые можно приобрести за реальную заработную плату с учетом изменения потребительских цен.

Неверно

Соотнесите элементы двух списков:

По степени дифференциации нормативы времени подразделяются на:

1 Характеризует способность заработной платы обеспечивать получение необходимых благ, достаточных для удовлетворения потребностей работников и их семей	1 Воспроизводственная функция (33,33333%)
2 Устанавливает различия в уровнях заработной платы	2 Социальная функция (33,33333%)
3 Определяет меру участия живого труда в образовании цены продукции (услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу	3 Производственно-долевая функция (33,33333%)
	Стимулирующая функция
	Статусная функция
	Координирующая функция

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ функция важна с позиции мотивирования работника к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработной платы в зависимости от достигнутых результатов труда.

Стимулирующая

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – это законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

Минимальный размер оплаты труда

МРОТ

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Под _____ оплаты труда понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования составляющих элементов.

организацией

Выберите несколько правильных вариантов:

Организация оплаты труда на предприятии должна строиться на соблюдении следующих принципов:

+государственное регулирование оплаты труда через установление МРОТ и договорное регулирование трудовых отношений (33,33333%)

+материальная заинтересованность работника в достижении высоких конечных результатов труда (33,33333%)

+опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы (33,33333%)

обоснование норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ

установление численности и профессионально-квалификационной структуры персонала предприятия

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Связь между нормированием, количественной и качественной оценкой труда с его оплатой осуществляется через _____.
тарификацию

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ система оплаты представляет собой совокупность положений и нормативных актов, определяющих уровень оплаты различных работ и работников в зависимости от характера, качества и условий труда при действующих нормах.

Тарифная

Соотнесите элементы двух списков:

Классификация видов планирования

1 Представляет собой шкалу разрядов, число которых соответствует группам сложности выполняемых работ	1 Тарифная сетка (25%)
2 Показывает степень сложности работ, отнесенных к данному разряду, в сравнении с первым	2 Тарифный коэффициент (25%)
3 Определяет размер оплаты труда работников за единицу времени	3 Тарифная ставка (25%)
4 Представляет нормативный документ для отнесения работ или работников к тому или иному тарифному разряду в соответствии со степенью сложности работ и квалификации работника	4 Тарифно-квалификационный справочник (25%)
	Тарифный разряд
	Диапазон тарифной сетки

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов называется _____ сетки, который показывает степень различий сложности работ, относимых к первому и последнему разряду сетки.

диапазоном

Выберите несколько правильных вариантов:

В организации заработной платы принято выделять следующие формы оплаты труда:

+повременная (50%)

+сдельная (50%)

прямая сдельная

простая повременная

сдельно-прогрессивная

Выберите несколько правильных вариантов:

В организации заработной платы принято выделять следующие системы оплаты труда:

+простая повременная (25%)

+косвенно-сдельная (25%)

+аккордно-премиальная (25%)

+повременно-премиальная (25%)

повременная

сдельная

Соотнесите элементы двух списков:

Классификация видов планирования

1 Заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции	1 Прямая сдельная система (25%)
---	---------------------------------

2 Расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок	2 Аккордно-премиальная система (25%)
3 Трудовой вклад работника определяется продолжительностью отработанного времени	3 Простая повременная система (25%)
4 Оплата труда работника осуществляется по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверхнорм – по повышенным расценкам	4 Сдельно-прогрессивная система (25%)
	Повременно-премиальная система
	Косвенно-сдельная система

Соотнесите элементы двух списков:

В общемировой практике выделяют три вида емкости рынка:

1 Обеспечивает более тесную связь затраченного труда и времени с его результатами	1 Повременно-премиальная система (33,33333%)
2 Размер зарплаты работника ставится в зависимость от выработки на том участке производства, который он обслуживает	2 Косвенно-сдельная система (33,33333%)
3 Сочетает прямую сдельную оплату с премированием за достижение определенных, заранее установленных количественных и качественных результатов	3 Сдельно-премиальная система (33,33333%)
	Прямая сдельная система
	Аккордно-премиальная система
	Сдельно-прогрессивная система

Укажите верно или неверно утверждение

При аккордно-премиальной системе расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную операцию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок.

Верно

Укажите верно или неверно утверждение

Косвенно-сдельная система – оплата труда работника осуществляется по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверхнорм – по повышенным расценкам.

Неверно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – это форма оплаты труда за количество единиц произведённой продукции или выполненный объём работ с учётом их качества, сложности и условий труда.

Сдельная

Выберите несколько правильных вариантов:

Государственное регулирование оплаты труда включает:

+налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда (33,33333%)

+установление государственных гарантий по оплате труда (33,33333%)

+установление продолжительности рабочей недели (33,33333%)

установление и изменение максимального размера оплаты труда

обеспечение полной занятости

материальная поддержка и переобучение временно не занятых в производстве лиц трудоспособного возраста

Выберите один правильный вариант

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

+142

123

33

421

285

77

Соотнесите элементы двух списков:

Сущность заработной платы проявляется в следующих функциях:

1 Важна с позиции мотивирования работника к максимальной отдаче, повышению эффективности труда	1 Стимулирующая функция (33,33333%)
2 Проявляется в том, что уровень заработной платы во многом определяет социальный и трудовой статус работника	2 Статусная функция (33,33333%)
3 Способствует перемещению трудовых ресурсов из трудоизбыточных отраслей, регионов, сфер приложения труда в сферы, регионы и отрасли, где этих ресурсов недостаточно	3 Регулирующая функция (33,33333%)
	Координирующая функция
	Воспроизводственная функция
	Социальная функция

Укажите верно или неверно утверждение

Формы заработной платы характеризует соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.

Верно

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

Под _____ оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

системой

Выберите несколько правильных вариантов:

Структура заработной платы включает следующие основные составляющие.

+оплату по тарифным ставкам и окладам (25%)

+надбавки (25%)

+компенсации (25%)

+дивиденды по акциям (25%)

тарифные коэффициенты

нормативы

расценки за продукцию

Укажите верно или неверно утверждение

Под окладом следует понимать фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Неверно

Выберите несколько правильных вариантов:

При разработке Положения о премировании необходимо определиться с решением следующих вопросов:

- +определение условий премирования (33,33333%)
- +определение периодичности выплаты премиальных (33,33333%)
- +разработка порядка распределения премий между отдельными работниками (33,33333%)
- установление числа премируемых работников
- установление возрастных ограничений
- установление предельных размеров премий в абсолютном выражении

Выберите несколько правильных вариантов:

Основная цель любой премиальной системы — повышение прибыли, которая может быть увеличена за счет:

- увеличения объемов производства (33,33333%)
- снижения трудоемкости (33,33333%)
- улучшения качества выпускаемой продукции (33,33333%)
- повышения себестоимости продукции
- снижения заработной платы работников
- оптимизации кадрового состава

Выберите несколько правильных вариантов:

Различают следующие виды доплат:

- +несовершеннолетним в связи с сокращением времени их работы (25%)
- +за совмещение профессий (25%)
- +за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы (25%)
- +за работу в вечернее и ночное время (25%)
- за профессиональное мастерство
- за личный вклад в повышение эффективности деятельности предприятия
- за выполнение срочных и ответственных заданий

Выберите несколько правильных вариантов:

Различают следующие виды надбавок:

- +руководителям, специалистам и служащим за высокие достижения в труде (25%)
- +за высокие квалификационные классы (25%)
- +за производительность выше норм, устанавливаемых администрацией (25%)
- +за высокое качество продукции (25%)
- за уровень занятости в течение смены
- за условия труда
- за работу в выходные и праздничные дни

Выберите несколько правильных вариантов:

Различают следующие виды премий:

- за качественное и своевременное выполнение работ (33,33333%)
- за вклад работника в результат деятельности подразделения (33,33333%)
- за вклад работника в результат деятельности предприятия в целом (33,33333%)
- за профессиональное мастерство
- за выполнение работы временно отсутствующего сотрудника
- за сверхурочную работу
- за сменность

Введите с клавиатуры Ваш вариант ответа

_____ – это доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Контрольная работа

Вариант 1

- 1 Рассчитать годовой ФЗП одного рабочего, если число работников в бригаде – 7 чел., рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 791,5 руб., доплата за продукцию – 75%, надбавка за классность – 15,6%, за стаж – 22,2%.
- 2 Рассчитать сумму текущего премирования в размере 30% для 2 рабочих бригады, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 718,25 руб.
- 3 Определить коэффициент относительного возрастания тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 6, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 3.

Вариант 2

- 1 Рассчитать годовой ФЗП одного рабочего, если число работников в бригаде – 12 чел., рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 891,35 руб., доплата за продукцию – 60%, надбавка за классность – 13,8%, за стаж – 19,4%.
- 2 Определить размер премии Соколова А.М., если у него КТВ – 0,9, общая сумма премии для всей бригады из 11 человек составила 108686 руб.
- 3 Определить коэффициент относительного возрастания тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 10, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 8.

Вариант 3

- 1 Рассчитать годовой ФЗП, если число работников в бригаде – 6 чел., рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 637,48 руб., доплата за продукцию – 50%, надбавка за классность – 11,5%, за стаж – 21,6%.
- 2 Определить размер премии Захаровой И.П., если у нее КТВ – 1,1, общая сумма премии для всей бригады из 18 человек составила 190780 руб.
- 3 Определить коэффициент относительного возрастания тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 8, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 7.

Вариант 4

- 1 Рассчитать сумму годовой премии бригадира, если годовой тарифный фонд заработной платы всей бригады – 304860 руб., за классность – 38110 руб., за стаж – 37190 руб.
- 2 Рассчитать сумму текущего премирования в размере 25% для 3 рабочих бригады, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 982,24 руб.
- 3 Определить относительное нарастание тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 10, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 6.

Вариант 5

- 1 Рассчитать годовой ФЗП, включая текущее премирование в размере 20% для 3 рабочих бригады, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 1106,16 руб.
- 2 Рассчитать сумму годовой премии бригадира, если годовой тарифный фонд заработной платы всей бригады – 245660 руб., за классность – 30710 руб., за стаж – 29970 руб.
- 3 Определить относительное нарастание тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 6, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 5.

Вариант 6

- 1 Рассчитать годовой ФЗП, включая текущее премирование в размере 20% для 3 рабочих бригады, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 1106,16 руб.
- 2 Рассчитать сумму годовой премии бригадира, если годовой тарифный фонд заработной платы всей бригады – 304860 руб., за классность – 38110 руб., за стаж – 37190 руб.

3 Определить относительное нарастание тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 12, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 7.

Вариант 7

1 Рассчитать годовой ФЗП, включая текущее премирование в размере 25% для 6 рабочих, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 891,35 руб.

2 Определить размер премии Шатровой О.В., если у нее КТВ – 1,15, общая сумма премии для всей бригады из 15 человек составила 172970 руб.

3 Определить относительное нарастание тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 6, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 4,5.

Вариант 8

1 Рассчитать сумму текущего премирования в размере 25% для 3 рабочих бригады, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 982,24 руб.

2 Определить размер общего ФЗП за квартал Лихачевой Ю.В., если у нее ФЗП 52840, КТВ – 1,0, общая сумма премии для всей бригады из 21 человека составила 228740 руб.

3 Определить коэффициент относительного возрастания тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 7, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 3.

Вариант 9

1 Рассчитать сумму текущего премирования в размере 30% для 2 рабочих бригады, если рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 718,25 руб.

2 Определить размер общего ФЗП за квартал Иванихиной С.И., если у нее ФЗП 48270, КТВ – 1,1, общая сумма премии для всей бригады из 25 человек составила 179850 руб.

3 Определить коэффициент относительного возрастания тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 10, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 8.

Вариант 10

1 Рассчитать годовой ФЗП одного рабочего, если число работников в бригаде – 7 чел., рабочих дней – 250, дневная тарифная ставка – 791,5 руб., доплата за продукцию – 75%, надбавка за классность – 15,6%, за стаж – 22,2%. Округлять до целых.

2 Определить размер премии Зарубина А.Л., если у него КТВ – 0,9, общая сумма премии для всей бригады из 11 человек составила 119785 руб.

3 Определить коэффициент относительного возрастания тарифных коэффициентов, если число разрядов в сетке – 8, диапазон соотношения тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов тарифной сетки – 7.

Самостоятельная работа по модулю 3

Цель: Поиск информации по заданной тематике из различных источников, систематизация полученной информации и представление ее в виде реферата и презентации (7-10 слайдов).

Тематика рефератов:

1 Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные

2 Правовые основы организации оплаты труда в Российской Федерации

3 Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда: МРОТ, нормативы прожиточного минимума, индексация заработной платы

4 Современные тенденции в развитии систем материального стимулирования труда

5 Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание

6 Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть заработной платы, их виды и назначение

- 7 Участие в прибылях и собственности в системе стимулирования труда
- 8 Формирование фонда заработной платы на предприятии и его социально-экономическое значение
- 9 Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы
- 10 Характеристика основных элементов премиальных систем на предприятии
- 11 Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования
- 12 Социальный пакет работника, его виды и принципы его формирования
- 13 Социально ориентированная кадровая политика и стратегии управления персоналом
- 14 Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения
- 15 Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации

Инструкция по выполнению:

1 Работа выполняется самостоятельно в индивидуальном порядке.

2 Структура презентации:

актуальность раздела и ее значимость;

сущность вопроса;

примеры;

общие выводы и рекомендации.

Таблица 3.3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, разработке системы организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности труда, разработке и внедрению корпоративных социальных программ и реализации корпоративной социальной	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при управлении производственным и процессами, разработке системы организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности и труда, разработке и внедрению корпоративных социальных программ и реализации	Владеет материалом по теме, осуществляет управление производственным и процессами, разрабатывает системы организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности и труда, разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы и реализует корпоративную социальную политику

<p>эффективного использования производственных мощностей ИД-1_{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда ИД-2_{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах ИД-3_{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала ИД-1_{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой ИД-2_{ПКос-4} Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики ИД-3_{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики</p>	<p>политики</p>	<p>корпоративной социальной политики</p>	
--	-----------------	--	--

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Письменные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПКос-1. Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства.

Задания закрытого типа

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Существуют следующие уровни разделения труда:

- +функциональное
- +профессиональное
- +внутрипрофессиональное
- квалификационное
- специальное
- многофункциональное

2. К показателям экономической эффективности использования трудовых ресурсов предприятия относятся:

- +рост производительности труда
- +прирост прибыли
- +годовой экономический эффект
- рост трудоемкости продукции
- увеличение себестоимости
- рост заработной платы

3. В организации заработной платы принято выделять следующие системы оплаты труда:

- +простая повременная
- +косвенно-сдельная
- +аккордно-премиальная
- +повременно-премиальная
- повременная
- сдельная

Задания открытого типа

Дополните

4. _____ численность – это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Правильный ответ: списочная

5. Под _____ оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Правильный ответ: системой

6. _____ – измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.

Правильный ответ: трудоёмкость

7. Трудовой _____ — это часть производственной операции, состоящая из ряда взаимосвязанных и объединенных одним назначением трудовых действий, при которых сохраняется постоянство предметов и орудий труда.

Правильный ответ: прием

Дайте развернутый ответ на вопрос

8. Дайте определение фотографии рабочего времени.

Правильный ответ: Фотография рабочего времени – это изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем измерения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности.

9. Что характеризуют формы заработной платы?

Правильный ответ: формы заработной платы характеризует соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.

10. Перечислите элементы структуры заработной платы.

Правильный ответ: структура заработной платы включает следующие основные составляющие: оплату по тарифным ставкам и окладам; надбавки; компенсации, дивиденды по акциям.

ПКос-2. Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.

Задания закрытого типа

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Для качественной оценки персонала предприятия используют такие показатели, как:

- +соотношение численности отдельных категорий персонала
- +соответствие квалификации рабочих уровню сложности выполняемых работ
- +уровень трудовой дисциплины
- коэффициент оборота по приему
- коэффициент оборота по выбытию

2. При измерении производительности труда применяют следующие методы:

- +натуральный
- +стоимостной
- +трудовой
- статистический
- экспериментальный

3. В содержании организации труда выделяют ряд направлений:

- +нормирование труда
- +организация и обслуживание рабочих мест
- +установление определенного режима труда и отдыха
- планирование материально-технического обеспечения
- обоснование экономической целесообразности капитальных вложений

Задания открытого типа

Дополните

4. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, основой обеспечения _____ хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Правильный ответ: конкурентоспособности

5. Трудовой процесс — это _____ действий исполнителя или группы исполнителей по преобразованию предмета труда, выполнению определенного объема работ и изготовлению определенной продукции или услуг.

Правильный ответ: совокупность

6. _____ труда — это особый способ действий исполнителя, для которого характерны определенный состав, продолжительность и последовательность трудовых элементов, входящих в трудовой прием.

Правильный ответ: метод

7. Аналитические методы нормирования предполагают расчленение процесса труда на составляющие и определение _____ нормативов затрат рабочего времени.

Правильный ответ: дифференцированных

Дайте развернутый ответ на вопрос

8. Назовите характеристики, определяющие социально-психологические факторы.

Правильный ответ: социально-психологические факторы определяются следующими характеристиками: социально-демографическим составом, уровнями трудовой активности работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом.

9. Что представляют материалы для нормирования труда?

Правильный ответ: это документально оформленные и утвержденные разработки, предназначенные для многократного использования при установлении конкретных норм труда.

10. Охарактеризуйте стимулирующую функцию заработной платы.

Правильный ответ: стимулирующая функция заработной платы важна с позиции мотивирования работника к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработной платы в зависимости от достигнутых результатов труда.

ПКос-3. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала.

Задания закрытого типа

Выберите несколько правильных вариантов:

1. Трудовые процессы классифицируются по следующим признакам:

- +характеру предмета и продукта труда
- +назначению в процессе производства
- +степени механизации труда
- степень адаптации
- признаку временной координации

2. К частным принципам организации труда относятся следующие принципы:

- +экономия движений
- +организация рабочих мест
- +совершенствование структуры трудовых процессов
- +организация и нормирование труда
- гуманизация труда

комплексность и непрерывность

3. Экономическая целесообразность организации труда на предприятии определяется тем, в какой мере обеспечивается:

- +повышение эффективности производства
- +равная напряженность труда
- +лучшее использование оборудования
- поступление доходов и прибыли
- увеличение трудоёмкости

Задания открытого типа

Дополните

4. Под _____ труда на предприятии понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.

Правильный ответ: организацией

5. _____ путь предполагает повышение производительности труда, т. е. увеличение выработки продукции на одного работника.

Правильный ответ: интенсивный

6. Резервы роста производительности труда – это _____ возможности экономии затрат труда (снижение трудоемкости и увеличение выработки).

Правильный ответ: неиспользованные

7. _____ трудовые процессы — это те, которые обеспечивают нормальный ход технологического процесса, не внося каких-либо изменений в состояние, форму и внешний вид предмета труда.

Правильный ответ: вспомогательные

Дайте развернутый ответ на вопрос

8. Что такое основные трудовые операции?

Правильный ответ: основными операциями называются такие операции, в результате выполнения которых изменяются состояние, форма или внешний вид предмета труда.

9. Что понимается под нормированием труда?

Правильный ответ: нормирование труда – важная часть научной организации труда, необходимая для расчета потребности в работниках, определения фонда оплаты труда, потребности в технике и оборудовании.

10. Что понимается под организацией оплаты труда?

Правильный ответ: под организацией оплаты труда понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования составляющих элементов.

ПКос-4. Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики.

Задания закрытого типа

Выберите несколько правильных вариантов:

1. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы объединяют в следующие группы:

- +материально-технические
- +организационно-экономические
- +социально-психологические
- социально-экономические
- техничко-экономические

2. В содержании организации труда выделяют ряд направлений:

- +разделение и кооперация труда
- +организация подбора персонала и его развитие
- +укрепление дисциплины труда
- планирование деятельности функциональных подразделений
- определение объемов производства

3. Нормирование труда позволяет:

- +определить трудоемкость намечаемого выпуска продукции
- +рассчитать ожидаемые издержки производства
- +установить профессионально-квалификационную структуру персонала
- +установить необходимую численность персонала
- организовать подбор персонала

разработать концепцию развития предприятия

Задания открытого типа

Дополните

4. Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил _____.

Правильный ответ: производственных отношений

5. _____ принципы организации труда имеют отношение к отдельным направлениям их совершенствования, отдельным рабочим местам или отдельным категориям персонала.

Правильный ответ: частные

6. Для специалистов и служащих предметом труда является _____, которая принимается, перерабатывается, выдается в виде переработанной или качественно иной информации.

Правильный ответ: информация

7. _____ труда — создание новых, еще не применяемых на практике приемов и методов труда.

Правильный ответ: рационализация

Дайте развернутый ответ на вопрос

8. Что означает психофизиологическое обоснование норм труда?

Правильный ответ: психофизиологическое обоснование норм означает учет при их разработке основных принципов функционирования человеческого организма, динамику его работоспособности, особенностей ее восстановления, причин накопления чрезмерной усталости и прочее.

9. Назовите основные принципы организации оплаты труда.

Правильный ответ: организация оплаты труда на предприятии должна строиться на соблюдении следующих принципов: государственное регулирование оплаты труда через установление МРОТ и договорное регулирование трудовых отношений; материальная заинтересованность работника в достижении высоких конечных результатов труда; опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

10. Какие факторы влияют на рост эффективности использования трудовых ресурсов?

Правильный ответ: повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия предполагает: механизацию, автоматизацию производства; внедрение трудосберегающих технологий; совершенствование организации и нормирования труда.

Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки:

– базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым если результат обучения соответствует оценке «удовлетворительно» (50 до 64 рейтинговых баллов);

– повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85 рейтинговых баллов) и «отлично» (86-100 рейтинговых баллов).

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине экзамен.

Повторная промежуточная аттестация по дисциплине проводится с использованием заданий для оценки сформированности компетенций на базовом уровне по всем модулям, входящим в структуру дисциплины за семестр, по итогам которого студент имеет академическую задолженность.

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при изучении структуры управления организацией, проведении анализа ее эффективности
ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при разработке предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации
ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, обеспечении эффективного использования производственных мощностей
ИД-1 _{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при использовании внутренних и внешних источников информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ИД-2 _{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ИД-1 _{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при анализе организации труда персонала, выявлении резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда
ИД-2 _{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при разработке системы организации труда персонала, порядка нормирования труда на рабочих местах
ИД-3 _{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при внедрении и реализации эффективных систем организации труда персонала
ИД-1 _{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при оценке эффективности и удовлетворенности персоналом корпоративной социальной политикой
ИД-2 _{ПКос-4} Разрабатывает	владеет материалом по теме, но испытывает

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	затруднения при разработке предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики
ИД-З _{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	владеет материалом по теме, но испытывает затруднения при внедрении корпоративных социальных программ и реализации корпоративной социальной политики