Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Владимировна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce3926[illegible]

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.Н. Смирнов
(подпись)

« 11 » февраля 2026 года

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.21 Организация и нормирование труда
(шифр и наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

–
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:

старший преподаватель _____ А.В. Кожухова
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 11 февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт

оценочных материалов по дисциплине

Организация и нормирование труда

(наименование дисциплины)

Таблица 1 – Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практик

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-8 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	Тема 1. Трудовой процесс как объект организации	7
		Тема 2. Основы организации труда	7
		Тема 3. Виды трудовой организации на предприятии	7
		Тема 4. Разделение и кооперация труда	7
		Тема 5. Организация и обслуживание рабочих мест	7
		Тема 6. Условия труда и факторы их формирования	7
		Тема 7. Организация оплаты труда на предприятии	7
		Тема 8. Сущность и значение нормирования труда	7
		Тема 9. Методы нормирования труда	7
		Тема 10. Нормирование труда различных категорий работников	7
		Тема 11. Эффективность мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда	7

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-8 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ИД-1$_{ПК-8}$ Проводит организацию труда персонала ИД-3$_{ПК-8}$ Осуществляет администрирование процессов организации труда, оплаты персонала и соответствующего документооборота	Тема 1. Трудовой процесс как объект организации	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. Основы организации труда	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 3. Виды трудовой организации на предприятии	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 4. Разделение и кооперация труда	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задачи и задания
			Тема 5. Организация и обслуживание рабочих мест	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 6. Условия труда и факторы их формирования	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 7. Организация оплаты труда на предприятии	Разноуровневые задачи и задания, тест, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 8. Сущность и значение нормирования труда	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 9. Методы нормирования труда	Разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 10. Нормирование труда различных категорий работников	Разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 11. Эффективность мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 2)

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1-0,8	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0,7-0,6	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,5-0,3	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,2-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2,0-1,6	Ситуационное задание выполнено на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
1,5-1,1	Ситуационное задание выполнено на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
1-0,6	Ситуационное задание выполнено на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0,5-0	Ситуационное задание выполнено на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1-0,8	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов)
0,7-0,6	Тестовые задания выполнены на хорошем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов)

0,5-0,3	Тестовые задания выполнены на удовлетворительном уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов)
0,2-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60% вопросов)

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1,2» (ТМК 1,2)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
7,0-5,0	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4,9-3,7	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3,6-3,0	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
2,9-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 7 – Примерный перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задачи и задания	Регламентированное задание, имеющее стандартное решение и позволяющее интегрировать знания различных дисциплин, диагностировать знания и умения по изучаемой теме, делать соответствующие выводи. Выполняется в индивидуальном порядке	Комплект разноуровневых задач и заданий
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Организация и нормирование труда» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и рабочей программы дисциплины «Организация и нормирование труда».

Логика построения рабочей программы дисциплины ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по управлению персоналом, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Организация труда на предприятии»; смысловой модуль 2 «Нормирование труда на предприятии».

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на производстве» приведена в таблице 8.

Таблица 8 – Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Организация труда на предприятии»	6	4	7	6	23
Смысловой модуль 2 «Нормирование труда на предприятии»	2	6	3	6	17
Итого:	8	10	10	12	40

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования, практического задания и тестов по каждой теме дисциплины.

Собеседование (устный опрос) – это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования

(устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 1 балл по темам 1-6,8,11.

Разноуровневые задачи и задания – это средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по теме, смысловому модулю или дисциплине в целом. Различают задачи и задания:

а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;

б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Максимальное количество баллов за выполнение разноуровневых задач и заданий составляет 2 балла по темам 4,7,9,10,11.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 1 балл по темам 1-10.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 6 баллов (ТМК 1, ТМК 2).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организация и нормирование труда» осуществляется в форме экзамена.

Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по предложенному перечню вопросов, тестирование и решение практического задания.

Экзаменационный билет состоит из 4 вопросов, как теоретического, так и практического характера, по отдельным темам дисциплины. Ответ на каждое задание оценивается от 0 до 15 баллов.

Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется нижеприведенная шкала оценивания.

Оценка ответа на теоретический вопрос осуществляется по следующей шкале:

1-5 баллов – представлено только общее представление теоретического вопроса;

6-8 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса;

10-12 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса, прослеживается логичность последовательность изложения вопроса;

13-15 баллов – ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса, прослеживается логичность и последовательность изложения.

Оценка решения практических задач осуществляется по следующей шкале:

15 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, сделан обоснованный вывод и предоставлено управленческое решение;

13-14 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер;

12 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; вывод носит декларативный характер;

10-11 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, вывод носит декларативный характер; есть 3-4 ошибки в расчетах;

8-9 баллов – ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер; есть 1-2 ошибки в формулах расчета;

6-7 баллов – ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, отсутствует заключение;

4-5 балла – ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; отсутствует заключение;

3 балла – ход решения правильный, есть 3-4 ошибки в расчетах; вывод отсутствует;

2 балла – ход решения правильный, допущенные ошибки в формулах расчета, отсутствует заключение;

1 балл – ход решения задачи ошибочный.

0 баллов – задача вообще не решена.

Максимальное количество баллов за решение практических задач – 30 баллов (по 15 баллов за каждую задачу).

Оценка тестовых заданий осуществляется по следующей шкале:

За каждый правильный ответ начисляется по 1 баллу. Максимальное количество баллов за тесты составляет 15 баллов.

Таблица 9 – Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу											**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль № 1							Смысловой модуль № 2				**Текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	Т11	40	60	100
2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	7			

Примечание. Т1, Т2, ... Т11 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

Смысловой модуль 1. Организация труда на предприятии

1. Что такое «труд»? Роль и важность труда в развитии человека и общества.
2. Предметы и средства труда.
3. Что такое «технология труда»?
4. Взаимосвязь производственного, технологического и трудового процессов.
5. Сущность трудового процесса.
6. Классификация трудового процесса.
7. Принципы рациональной организации трудового процесса.
8. Что такое организация труда?
9. Какие основные цели организации труда?
10. Перечислите основные принципы рациональной организации труда.
11. Из каких элементов состоит система организации труда?
12. Каковы задачи организации труда на предприятии?
13. Расскажите о современных тенденциях развития организации труда в условиях цифровой экономики.
14. Какие основные виды форм организации труда существуют?
15. Чем отличаются индивидуальные и коллективные формы организации труда?
16. Как классифицируются формы организации труда?
17. Что представляет собой бригадная форма организации труда?
18. Какие разновидности бригадной формы организации труда различают?
19. Что представляет собой бригадная форма организации труда?
20. Какие разновидности бригадной формы организации труда различают?
21. Что понимается под термином «разделение труда»?
22. Какие существуют уровни разделения труда?
23. Какие требования предъявляются к организации рабочего места при разделении труда?
24. Какие бывают виды разделения труда на предприятиях?
25. Дайте характеристику технологическому виду разделения труда.
26. В чём особенность функционального вида разделения труда?
27. Расскажите о предметном виде разделения труда.
28. Отличия операционного и профессионального разделения труда.
29. Какими факторами определяются оптимальные границы разделения труда?
30. Что означает термин «кооперация труда»?
31. Как связаны понятия разделения и кооперации труда?
32. Какие формы кооперации труда наиболее распространены на современных предприятиях?
33. В чём специфика внутрипроизводственной кооперации труда?
34. Какие элементы включает межцеховая кооперация труда?
35. Что такое рабочее место?
36. Какие основные виды классификации рабочих мест существуют?
37. Перечислите требования, предъявляемые к рабочему месту.
38. Какое значение имеет правильная организация рабочего места?
39. Какие факторы влияют на выбор оптимального расположения оборудования на рабочем месте?

40. Что включает в себя санитарно-гигиеническое обеспечение рабочего места?
41. Почему важно соблюдать режим труда и отдыха на рабочем месте?
42. Что такое условия труда?
43. Какие существуют виды условий труда согласно классификации Роспотребнадзора?
44. Чем отличаются оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда?
45. Что такое заработная плата?
46. Какие формы заработной платы существуют?
47. Чем отличается повременная оплата труда от сдельной?
48. Перечислите основные системы оплаты труда.
49. Какова роль тарифной сетки в оплате труда работников?
50. Опишите механизм формирования фонда оплаты труда предприятия.

Смысловой модуль 2. Нормирование труда на предприятии

1. Что такое нормирование труда и зачем оно необходимо на предприятии?
2. Определите основные задачи нормирования труда.
3. Перечислите этапы нормирования труда на предприятии.
4. Перечислите основные функции нормирования труда.
5. Поясните принцип научной обоснованности нормирования труда.
6. Почему важно соблюдать принцип комплексности при разработке трудовых норм?
7. Объясните сущность принципа единства и гибкости норм.
8. Какой принцип предусматривает периодическое обновление норм в связи с изменением условий труда?
9. Для чего необходим принцип учета индивидуальных особенностей работников при установлении норм?
10. Дайте определение понятия «норма труда».
11. Чем отличаются индивидуальные нормы труда от коллективных?
12. Какие существуют разновидности норм труда в зависимости от характера выполняемых работ?
13. Укажите разницу между нормами времени и нормами выработки.
14. Какие факторы влияют на установление величины норм труда?
15. Что есть «метод нормирования»?
16. Перечислите известные вам методы нормирования труда.
17. Изложите преимущества аналитического подхода к нормированию труда перед суммарным.
18. В чем особенность аналитически-расчетного метода нормирования?
19. Какова специфика нормирования аналитически-исследовательского метода?
20. Какова особенность суммарных методов нормирования?
21. В чем состоят особенности опытного, статистического методов нормирования, а также метода аналогий?
22. Что представляет собой нормированное задание?
23. В каких случаях используются сдельные расценки?
24. Как рассчитывается норма времени?
25. Какой показатель является разновидностью норм обслуживания для руководящих работников?

26. Какие различают особенности нормирования труда управленческого персонала?

27. Какие методы используют для нормирования труда управленческого персонала?

28. Дайте определение понятию «эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда».

29. Чем обусловлена необходимость регулярного улучшения методов организации и нормирования труда?

30. Какие основные направления совершенствования организации труда существуют?

31. Охарактеризуйте основные критерии оценки эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.

32. Почему важен индивидуальный подход к каждому рабочему месту при проведении мероприятий по нормированию труда?

33. Какими способами измеряется интенсивность труда и почему это важно учитывать при разработке мер по совершенствованию организации труда?

34. Раскройте понятие «рационализация трудовых процессов» и приведите практические примеры её проявления.

35. Какие типичные препятствия возникают при введении мероприятий по совершенствованию нормирования труда?

Примеры тестовых заданий

1. Выберите верное утверждение:

а) труд – это сознательная, целеустремленная легитимная деятельность человека по созданию материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребована людьми;

б) труд – это целеустремленная легитимная деятельность человека, определяется безусловными рефлексами, которые наследуются на генном уровне;

в) труд – это естественная деятельность человека, связанная с созданием материальных/духовных благ и активным времяпровождением (развлечения, путешествия, прохождения лечебных процедур, принятия еды и т.д.);

г) труд – это целеустремлённая (в отдельных случаях бесцельная) деятельность человека, которая направлена на создание материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребована людьми.

2. Совокупность методов влияния на предмет труда для изменения или предоставления ему новых свойств, формы, взаимного размещения частей, места расположения в пространстве – это …

а) средства труда;

б) технология труда;

в) организация труда;

г) рабочая сила.

3. Как называется этап трудового процесса, включающий подготовку оборудования, инструмента и материалов перед началом основной работы?

а) основная операция;

б) вспомогательная операция;

в) заключительная операция;
г) подготовительно-заключительный этап.

4. Что понимается под разделением труда?
а) Объединение работников для совместного выполнения задач.
б) Установление перерывов на отдых.
в) Обособление видов деятельности и закрепление их за разными работниками.
г) Оснащение рабочего места техникой.

5. Установите соответствие между элементом организации труда и его характеристикой:

Элемент организации труда	Характеристика
1. Разделение труда	А) Установление меры затрат труда на изготовление единицы продукции.
2. Кооперация труда	Б) Специализация работников на выполнении определенных операций.
3. Организация рабочего места	В) Система производственных взаимосвязей между участниками труда.
4. Нормирование труда	Г) Оснащение средствами труда и их рациональная планировка.

6. Какая форма организации труда предполагает распределение работ между отдельными работниками, каждый из которых имеет персональное задание?
а) Коллективная форма.
б) Индивидуальная форма.
в) Бригадная форма.
г) Командная форма.

7. Какая форма организации труда характеризуется высокой степенью автономии, гибкостью и наличием общей цели у всех членов группы?
а) Индивидуальная трудовая деятельность.
б) Специализированная бригада.
в) Команда.
г) Временная творческая группа (начальная стадия).

8. Условиями эффективного применения командной формы являются: (Выберите 3 варианта)
а) Сложность и нестандартность задач.
б) Необходимость принятия коллективных решений.
в) Высокая квалификация и мотивация сотрудников.
г) Простой конвейерный труд.
д) Низкий уровень доверия в коллективе.

9. Функциональное разделение труда подразделяет всех работников на группы: (Выберите 3 варианта)

а) Руководители.
б) Специалисты.
в) Рабочие (основные и вспомогательные).
г) Акционеры.
д) Пенсионеры.

10. Межцеховая кооперация предполагает взаимодействие только между основными цехами.
а) Верно.
б) Неверно.

11. Установите соответствие между видом разделения труда и его содержанием:

Вид разделения труда	Содержание
1. Функциональное	А) Расчленение процесса на стадии и операции (предметное, подетальное, пооперационное).
2. Технологическое	Б) Разделение работ по их сложности и требуемой квалификации.
3. Профессионально-квалификационное	В) Разделение работников на группы в зависимости от выполняемых функций (основные, вспомогательные, управленцы).
4. Пооперационное	Г) Закрепление за работником отдельных операций как разновидность технологического разделения

12. Какие мероприятия относятся к рационализации рабочих мест? (Выберите 3 варианта)
а) Внедрение более производительного оборудования.
б) Улучшение планировки и оснащения.
в) Совершенствование системы обслуживания.
г) Увеличение продолжительности рабочего дня.
д) Сокращение численности работников без изменения условий.

13. Аттестация рабочих мест – это:
а) Присвоение рабочему месту квалификационного разряда.
б) Комплексная проверка соответствия рабочего места современным требованиям (техническим, экономическим, организационным, условиям труда).
в) Фотографирование рабочего места.
г) Прием сотрудника на работу.

14. Организационная оснастка рабочего места включает:
а) Станки и оборудование.
б) Рабочую мебель, тару, средства сигнализации, связи и освещения.
в) Заготовки и материалы.
г) Режущий инструмент.

15. Рабочее время – это:

а) Время, проведенное работником на территории предприятия.

б) Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

в) Время от момента прихода на работу до ухода домой.

г) Только время непосредственной работы.

16. Режим труда и отдыха – это:

а) Количество рабочих дней в году.

б) Установленный порядок чередования периодов работы и перерывов, регламентирующий их продолжительность и время предоставления.

в) Расписание отпусков.

г) График выплаты зарплаты.

17. Монотонность труда относится к психофизиологическим факторам условий труда.

а) Верно

б) Неверно.

18. Какая функция заработной платы направлена на повышение заинтересованности работников в результатах труда?

а) Воспроизводственная.

б) Стимулирующая.

в) Учетная.

г) Фискальная.

19. Что понимается под фондом оплаты труда (ФОТ)?

а) Деньги, выданные работникам в качестве аванса.

б) Общая сумма средств, начисленных работникам предприятия за выполненную работу за определенный период.

в) Прибыль предприятия.

г) Стоимость основных фондов.

20. Нормирование труда – это:

а) вид деятельности по управлению производством, который заключается в установлении необходимых затрат и результатов труда и соотношений между численностью работающих и количеством используемых ими средств труда;

б) совокупность принципов, методов и средств управления производством, с целью повышения эффективности работы предприятия;

в) разработка и внедрение прогрессивных, технически обоснованных норм труда на осуществление производственных операций или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях;

г) верны ответы «а» и «в».

21. Необходимые затраты времени одного или нескольких работников на выполнение единицы работы или изготовление единицы продукции по данной операции определяются:

а) нормой выработки;

б) нормой трудоёмкости;

в) нормой времени;

г) опытно-статистической нормой.

22. Что НЕ входит в состав норм времени?

а) подготовительно-заключительное время;

б) время на отдых и личные надобности;

в) время на обучение новым видам работ;

г) время регламентированных перерывов, вызванных технологией и организацией производственного процесса.

23. Какой метод нормирования труда, устанавливает нормы на основе разработанных нормативов времени и нормативов режимов работы оборудования?

а) метод технических норм работы оборудования;

б) расчётный метод;

в) математико-статистический метод;

г) метод аналогии.

24. Какой метод нормирования труда, устанавливает нормы на основе статистических данных о средних фактических затратах труда на эту же работу в прошлые периоды?

а) исследовательский метод;

б) расчётный метод;

в) аналитический метод;

г) опытно-статистический метод.

25. Что НЕ относится к объектам нормирования труда?

а) численность работников, подчиненных одному руководителю;

б) количество производственных объектов, которое должен обслуживать один или группа рабочих;

в) продолжительность работы с заказчиками предприятия;

г) затраты рабочего времени на выполнение элементов производственного процесса (нормы времени).

Примеры разноуровневых задач и заданий

Задача1.

Среднесписочная численность работников предприятия в прошлом году составила 195чел. В результате внедрения мероприятий по повышению эффективности организации труда она (численность) снизится на 2,57%. Рассчитать процентный прирост производительности труда в результате экономии численности работников

Задача 2.

Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени при изготовлении партии продукции в размере 50 шт., если норма основного времени составляет 24 мин., вспомогательное время 1 мин., время обслуживания рабочего места 3%, время на личные надобности 2%, подготовительно-заключительное время 30 мин.

Задача 3.

Объем производства предприятия в текущем году составляет 54 тыс.т. В результате разработки и внедрения мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда стоимостью 81 тыс.руб., предприятие ожидает рост производства в плановом году на 2%. При этом удельные условно-переменные расходы снизятся с 3,2 тыс.руб/т до 3,15 тыс.руб./т. Условно-постоянные расходы предприятия составляют 4200 тыс.руб.

Определить экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда, если нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности инвестиций равен 0,2.

Задача 4.

На предприятии работает 220 человек, при этом доля сдельщиков выполняющих машинно- ручные работы 0,9. Норма выработки установлена в размере 65 ед. продукции.

Средний процент выполнения норм выработки на предприятии составляет 80%. Фактическая средняя выработка (3 варианта):

1) – 70 шт.,
2) – 35 шт.,
3) – 85шт.

Определить максимально допустимые отклонения в уровне выполнения норм.

Задача 5.

В цехе предприятия при двусменном режиме работы трудятся 12 работников (продолжительность смены 6 часов). Норматив выработки на одного работника составляет 84 кг. Продукции. При этом фактическая выработка:

Работник	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Выработка, кг	80	75	86	87	90	81	80	79	86	84	88	85

Определить уровень состояния работы по нормированию труда на предприятии.

Задача 6.

Определить норму штучного времени при среднесерийном производстве продукции на станках с числовым программным управлением (количество деталей в партии - 40 шт.), если основное технологическое время на обработку одной детали составляет 1,5 мин., машинно- вспомогательное время 0,9 мин., вспомогательное время 1 мин., потери времени на технологические перерывы, организационную работу и отдых составляет соответственно 6%, 1% и 2%.

Задача 7.

Определить нормативную численность наладчиков в условиях автоматизированного производства, если продолжительность смены 6 часов, время на отдых 0,5 часа.

Время наладочных и подналадочных работ, выполняемых в течение одной смены, установленное при помощи хрономегражных наблюдений для данной автоматической линии составляет 2 часа, а коэффициент дополнительной работы (учитывающий остальные работы, выполняемые наладчиком в течение смены) равен 1,2.

Задача 8.

На предприятии в i-ом цехе работает три станка-дублера. Продолжительность производственного цикла производства 30 деталей составляет 42 мин., время на технологическое и организационной обслуживание составляет соответственно 2% и 4%, а время на отдых и личные надобности 3%.

Определить норму штучного времени при многостаночном обслуживании в условиях:

1) крупносерийного и массового производства
2) серийного и мелкосерийного производства.

Задача 9.

Рассчитать начисленную заработную плату рабочему 4-го разряда, если за отработанный месяц он изготовил продукции в объеме 580 шт. при норме 530 шт., за перевыполнение нормы вы работки установлено премиальное начисление в размере 12 % от установленной сдельной расценки – 56 руб./шт. Дополнительная заработная плата рассчитывается как 20 % от основной.

Задача 10.

Трудоемкость сдельных работ в расчете на производственную программу цеха 240 тыс. нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка – 9,5 руб. Нормативная среднегодовая численность рабочих цеха, оплачиваемых повременно – 84 чел., средняя часовая тарифная ставка повременщика – 6,2 руб., годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1640 часов. Месячный фонд заработной платы специалистов и служащих цеха составляет 38 тыс. руб. Доплаты и надбавки к заработной плате составляют в среднем 34 %.

Определить фонд заработной платы цеха на год.

Вопросы к экзамену

1. Сущность, содержание и основные задачи организации труда на предприятии.
2. Функции организации труда в системе управления персоналом.
3. Трудовой процесс: понятие, содержание и требования к организации.
4. Классификация трудовых процессов.
5. Производственная операция как обособленная часть производственного процесса: структура и характеристика элементов.
6. Методы и приемы труда, их рационализация.
7. Трудовое движение, действие, прием – соотношение понятий.
10. Разделение труда: сущность, виды и формы.
11. Кооперация труда: понятие, формы и ее роль в повышении эффективности производства.
12. Производственные бригады как форма коллективной организации труда: виды и условия эффективности.

13. Границы разделения и кооперации труда: технические, экономические, психофизиологические, социальные.

14. Совмещение профессий и функций: сущность, условия и экономическая целесообразность.

16. Рабочее место: понятие, элементы и классификация.

17. Оснащение рабочего места: технологическая и организационная оснастка.

18. Системы обслуживания рабочих мест.

19. Функции обслуживания рабочих мест.

20. Аттестация и рационализация рабочих мест.

21. Условия труда: классификация факторов и их влияние на работника.

22. Классы условий труда: оптимальные, допустимые, вредные, опасные.

25. Рабочее время: понятие и законодательное регулирование (ТК РФ).

26. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

27. Хронометраж: цели, этапы проведения, обработка результатов.

28. Фотография рабочего времени: методика проведения и анализ результатов.

29. Фотохронометраж как комбинированный метод изучения трудовых процессов.

30. Метод моментных наблюдений: сущность, достоинства и область применения.

36. Нормирование труда: сущность, содержание и функции в современных условиях.

37. Виды норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, нормированное задание.

38. Структура технически обоснованной нормы времени.

39. Нормативы по труду: понятие, виды и их отличие от норм труда.

40. Методы нормирования труда: аналитические и опытно-статистические.

41. Особенности нормирования труда руководителей, специалистов и служащих.

42. Порядок разработки, внедрения, замены и пересмотра норм труда.

43. Взаимосвязь норм времени и норм выработки.

53. Заработная плата: сущность, функции и принципы организации.

54. Тарифная система оплаты труда: элементы и назначение.

55. Формы и системы оплаты труда: повременная, сдельная, их разновидности.

56. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.

57. Доплаты, надбавки и компенсации: механизм установления.

58. Премиальные системы: виды премий и показатели премирования.

59. Методика расчета экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.

60. Влияние цифровизации на организацию и нормирование труда.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой