Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:12:51
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce39...

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

_____Смирнов Е.Н.
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.01 Экономика труда и социально-трудовые отношения
(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.03.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки)

Экономика предприятия, Экономико-правовое обеспечение предприятия
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:
доцент _____ Е.Н. Смирнов
(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
Экономика труда и социально-трудовые отношения
(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-2 Способен рассчитывать и анализировать экономические показатели результатов деятельности организации	Тема 1. Персонал как ресурс предприятия	5
		Тема 2. Движение персонала и текучесть кадров	5
		Тема 3. Эффективность и производительность труда на предприятии	5
2	ПК-6 Способен анализировать и планировать эффективное формирование и использование всех видов ресурсов, оптимизировать процессы деятельности предприятия	Тема 4. Организация труда на предприятии	5
		Тема 5. Нормирование труда на предприятии	5
		Тема 6. Организация рабочего времени на предприятии	5
		Тема 7. Стимулирование и оплата труда на предприятии	5
		Тема 8. Тарифная система оплаты труда	5
		Тема 9. Формы тарифной оплаты труда на предприятии	5
		Тема 10. Бестарифные системы оплаты труда	5
		Тема 11. Мотивация труда на предприятии	5
		Тема 12. Фонд оплаты труда и эффективность его использования	5

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-2 Способен рассчитывать и анализировать экономические показатели результатов деятельности организации	ИДК-1$_{ПК-2}$ Применяет статистические и экономико-математические методы для оценки количественных и качественных показателей деятельности организации	Тема 1. Персонал как ресурс предприятия	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 2. Движение персонала и текучесть кадров	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 3. Эффективность и производительность труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа, контрольная работа (ТМК 1)
2	ПК-6 Способен анализировать и планировать эффективное формирование и использование всех видов ресурсов, оптимизировать процессы деятельности предприятия	ИДК-4$_{ПК-6}$ Применяет методы оптимальной организации производственных процессов. ИДК-5$_{ПК-6}$ Анализирует и планирует показатели по труду.	Тема 4. Организация труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 5. Нормирование труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 6. Организация рабочего времени на предприятии	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа (ТМК 2)
			Тема 7. Стимулирование и оплата труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 8. Тарифная система оплаты труда	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 9. Формы тарифной оплаты труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 10. Бестарифные системы оплаты труда	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 11. Мотивация труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 12. Фонд оплаты труда и эффективность его использования	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа, контрольная работа (ТМК 3)

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии 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%)
0,7-0,5	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%)
0,4-0,2	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 «Расчетно-графическая работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1-0,8	Выполнены все требования к содержанию и оформлению расчетно-графической работы
0,7-0,5	Основные требования к расчетно-графической работе выполнены, но при этом допущены недочеты (имеются неточности в расчетах; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении)
0,4-0,2	Имеются существенные отступления от требований (допущены существенные ошибки в расчетах, приводящие к искажению результата)
0,2-0	Расчетно-графическая работа не выполнена, правила оформления не соблюдены

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
4-3,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
3-2,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
2-1,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
1-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» (ТМК 3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
8-6,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
6-3,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
3-1,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
1-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Таблица 8 – Перечень оценочных материалов по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

№ п/п	Наименование оценоч-ного 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 дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Расчетно-графическая работа	Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом	Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы
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

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для контроля результатов обучения.

Логика построения рабочей программы дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» ориентирована на приобретение знаний и навыков по формированию и использованию трудовых ресурсов, организации оплаты труда, повышению его производительности и эффективности, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» представлена тремя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование»; смысловой модуль 2 «Организация и нормирование труда на предприятии»; смысловой модуль 3 «Стимулирование и оплата труда на предприятии».

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

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» приведена в таблице 9.

Таблица 9 – Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Расчетно-графическая работа	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование»	3	3	-	4	10
Смысловой модуль 2 «Организация и нормирование труда на предприятии»	3	3	1	4	11
Смысловой модуль 3 «Стимулирование и оплата труда на предприятии»	6	2	3	8	19
Итого:	12	8	4	16	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 и тестов по каждой теме и расчетно-графических работ, предусмотренных для отдельных тем 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 каждой теме.

Расчетно-графическая работа – это средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по теме, смысловому модулю или дисциплине в целом. В ходе выполнения расчетно-графической работы обучающемуся необходимо использовать изученные формулы по отдельным темам, выполнить математические расчеты, сделать обоснованный вывод и предоставить управленческое решение. Максимальное количество баллов за выполнение расчетно-графической работы составляет 1 балл по темам 1-3, 5-7, 9, 12.

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 4, 8, 10, 11.

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 4 балла (ТМК 1, ТМК 2) и 8 баллов (ТМК 3).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» 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 10 – Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу												**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль №1			**Смысловой модуль №2**			**Смысловой модуль №3**						**Текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	Т11	Т12	40	60	100
2	2	6	2	2	6	2	2	2	2	2	10			

Примечание. Т1, Т2, ... Т12 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

Смысловой модуль 1. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование

Тема 1. Персонал как ресурс предприятия.
1. Персонал как ключевой ресурс организации.
2. Классификация персонала предприятия.
3. Анализ обеспеченности предприятия персоналом.

Тема 2. Движение персонала и текучесть кадров.
1. Движение персонала и текучесть кадров: сущность, виды, причины.
2. Абсолютные и относительные показатели движения и текучести кадров.

Тема 3. Эффективность и производительность труда на предприятии.
1. Эффективность труда: содержание и критерии оценки.
2. Методы и показатели оценки производительности труда.
3. Анализ динамики производительности труда.
4. Факторы и резервы роста производительности труда.

Смысловой модуль 2. Организация и нормирование труда на предприятии

Тема 4. Организация труда на предприятии.
1. Организация труда: сущность, элементы, задачи.
2. Основы разделения и кооперации труда на предприятии.
3. Организация и обслуживание рабочих мест.

Тема 5. Нормирование труда на предприятии.
1. Сущность и значение нормирования труда.
2. Виды норм труда.
3. Нормирование численности персонала.

Тема 6. Организация рабочего времени на предприятии.
1. Анализ фонда рабочего времени.
2. Анализ эффективность использования рабочего времени.
3. Разработка и анализ баланса рабочего времени.

Смысловой модуль 3. Стимулирование и оплата труда на предприятии

Тема 7. Организация стимулирования и оплаты труда на предприятии.
1. Сущность и виды стимулирования труда.
2. Понятие, сущность, теории и функции заработной платы.

Тема 8. Тарифная система оплаты труда.
1. Сущность тарифной системы оплаты труда.
2. Основные элементы тарифной системы оплаты труда.
3. Показатели, характеризующие тарифную сетку.

Тема 9. Формы тарифной оплаты труда на предприятии.
1. Повременная оплата труда и условия ее применения.
2. Сдельная оплата труда и ее разновидности.

Тема 10. Бестарифные системы оплаты труда.
1. Сущность и особенности применения бестарифных систем оплаты труда.
2. Виды бестарифных систем оплаты труда.

Тема 11. Мотивация труда на предприятии.
1. Общие категории мотивации труда.
2. Мотивация труда, ее формы и модели.

Тема 12. Фонд оплаты труда и эффективность его использования.
1. Сущность и состав фонда оплаты труда предприятия.
2. Показатели эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии.

Варианты типовых тестовых заданий:

Смысловой модуль 1. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование

1. Количество работников, которые должны находиться ежедневно на рабочих местах при установленном режиме работы предприятия – это …

а) списочная численность персонала;
б) явочная численность персонала;
в) среднесписочная численность персонала;
г) нормативная численность персонала.

2. Работники, которые занимаются инженерно-техническими, экономическими и другими работами (инженеры, экономисты, бухгалтеры, нормировщики, администраторы, юрисконсульты, социологи и т.д.) – это …

а) руководители;
б) технические исполнители;
в) специалисты;
г) служащие.

3. Совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций обусловленной сложности – это ...

а) профессия;
б) специальность;
в) квалификация;
г) трудоспособность.

4. Списочная численность работников предприятия включает ...

а) всех работников на начало периода;
б) всех работников, которые должны находиться ежедневно на рабочих местах при установленном режиме работы предприятия;
в) всех работников, принятых на постоянную, временную и сезонную работу на срок один день и более со дня их зачисления на работу, независимо от того на работе они или нет;
г) всех работников на конец периода.

5. Как называются работники, которые осуществляют подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, учетчики, архивариусы, агенты. чертежники, секретари-машинистки, стенографистки и т.д.)?

а) руководителями;
б) служащими;
в) техническими исполнителями;
г) специалистами.

6. Какие из указанных причин выбытия персонала связаны с текучестью кадров, т.е. являются внеплановыми?

а) переход на учебу, призыв на военную службу;
б) увольнение в связи с окончанием срока договора;
в) увольнение по инициативе администрации за различные нарушения;
г) увольнение по сокращению численности или штатов, в результате изменений в организации производства;
д) уход на пенсию по возрасту.

7. К каких пределах находится «норма» коэффициента текучести кадров?

а) от 1% до 3%;
б) от 3% до 5%;
в) от 5% до 10%;
г) свыше 10 %.

8. Какие из указанных причин выбытия персонала являются плановыми?

а) увольнение по собственному желанию (по инициативе работника);
б) увольнение по сокращению численности или штатов, в результате изменений в организации производства;
в) увольнение по инициативе администрации за различные нарушения;
г) уход на пенсию по состоянию здоровья.

9. При каком значении коэффициента текучести кадров ситуацию можно расценивать как застой в трудовом коллективе?

а) менее 3%;
б) свыше 3%;
в) менее 10%;
г) свыше 10 %.

10. Как называется ситуация, когда работники не увольняются внешне, но внутренне отдаляются от деятельности организации, и при появлении возможности меняют место работы?

а) естественная текучесть кадров;
б) скрытая текучесть кадров;
в) пассивная текучесть кадров;
г) избыточная текучесть кадров.

Смысловой модуль 2. Организация и нормирование труда на предприятии

1. Разделение труда, связанное с расчленением производственного процесса по фазам, стадиям, пределам и отдельным операциям называется …

а) технологическим;
б) функциональным;
в) профессиональным;
г) квалификационным.

2. При каком разделении труда на предприятии за отдельным исполнителем закрепляются функции по выполнению комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие?

а) пооперационном;
б) подетальном;
в) предметном;
г) технологическом.

3. Совокупность мероприятий, позволяющих дать комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным требованиям называется …

а) планировкой рабочего места;
б) обслуживанием рабочего места;
в) аттестацией рабочего места;
г) оснащением рабочего места.

4. Кооперация по предметному признаку применяется в случаях, когда …

а) когда процесс изготовления продукции разделен на стадии и каждая стадия производства осуществляется в отдельных цехах;

б) несколько цехов (заготовительных, обрабатывающих) поставляют свою продукцию в виде готовых изделий, деталей, узлов, агрегатов в сборочный цех.

5. Как называется обеспечение рабочего места средствами, предметами труда и услугами, необходимыми для осуществления трудового процесса согласно установленному регламенту?

а) планировкой рабочего места;
б) обслуживанием рабочего места;
в) аттестацией рабочего места;
г) оснащением рабочего места.

6. Определение необходимых затрат труда (или времени) на выполнение определенной работы (изготовление единицы продукции) отдельными работниками или бригадами и установление норм труда – это …

а) организация труда;
б) нормирование труда;
в) разделение труда;
г) кооперация труда.

7. Какой метод нормирования труда сводится к сопоставлению сложности и объема нормируемой работы аналогичной работой, на которую норма была установлена в прошлом?

а) статистический;
б) опытный;
в) аналитический;
г) сравнительный.

8. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях – это …

а) норма труда;
б) норма выработки;
в) трудоемкость;
г) фонд рабочего времени.

9. Количество работников, необходимых для выполнения производственной программы по изготовлению продукции определенного количества и качества называется …

а) общей потребностью в персонале;
б) базовой потребностью в персонале;
в) дополнительной потребностью в персонале.

10. Нормирование численности персонала аппарата управления зависит от …

а) количества установленных машин, одновременно выполняющих несколько разнохарактерных операций и норматива обслуживания;
б) количества рабочих мест и нормы обслуживания, т.е. числа рабочих мест, обслуживаемых одним вспомогательным рабочим;
в) характеристика функциональных обязанностей руководителей и их подразделений.

Смысловой модуль 3. Стимулирование и оплата труда на предприятии

1. Что является мерой труда при сдельной форме оплаты труда?

а) фактически отработанное время;
б) произведенная рабочим продукция (выполненный объем работ);
в) нормы оплаты труда рабочего соответствующей специальности и квалификации.

2. Какая система оплаты труда предусматривает увеличение сдельной расценки с увеличением производства, продукции, выполнения работ или предоставления услуг на протяжении установленного рабочего дня?

а) прямая сдельная;
б) сдельно-премиальная;
в) сдельно-прогрессивная;
г) непрямая сдельная;
д) индивидуально-сдельная.

3.Что является главным недостатком применения почасовой формы оплаты труда?

а) риск снижения качества произведенной продукции, качества обслуживания;
б) жесткие темпы работы и, как следствие этого, усиливается риск случаев травм и профессиональных заболеваний;
в) рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем повышения личной доли участия в производственном процессе.

4.Что является главным преимуществом применения сдельной формы оплаты труда?

а) усиливает личную заинтересованность рабочих в наращивании объемов деятельности;
б) обеспечивает работнику гарантированный ежемесячный заработок, который не зависит от возможного снижения уровня производства;
в) возможность повышения качества произведенной продукции, качества обслуживания.

5. Какая система оплаты труда применяется относительно работников, работа которых имеет стабильный характер и относительно руководителей и специалистов; может быть простой (заработок состоит из оклада), и премиальной (заработок состоит из оклада и премии)?

а) простая повременная;
б) повременно-премиальная;
в) по месячным должностным окладам;
г) индивидуально-сдельная;
д) аккордная.

6. При какой системе оплата труда работника не связана напрямую с конечными результатами его деятельности?

а) тарифная система оплаты труда;

б) бестарифная система оплаты труда;
в) нет верного ответа.

7. Какая система оплаты труда предполагает распределение должностей в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной должности для предприятия?

а) система оплаты труда на основе «вилок»;
б) комиссионная система оплаты труда;
в) система оплаты труда на основе «грейдов»;
г) система «плавающих окладов».

8. Какая система оплаты труда является более предпочтительной для работодателя?

а) тарифная система оплаты труда;
б) бестарифная система оплаты труда;
в) нет верного ответа.

9. Как называется система оплаты труда, при которой размер тарифной ставки в текущем месяце устанавливается по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада работника в общие результаты работы коллектива?

а) бальная система оплаты труда;
б) система «плавающих окладов»;
в) система оплаты труда на основе «вилок»;
г) комиссионная оплата труда.

10. Для каких категорий работников применяется система «плавающих окладов»?

а) занятых в основном производстве;
б) занятых, обслуживанием основного производства;
в) занятых в управлении предприятием.

Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы

Задача 1. Как изменяется месячный сдельный заработок рабочего, если известно, что его тарифная ставка равняется 1550 руб., Норма выработки в натуральных единицах измерения – 200 шт., Фактическая выработка рабочего по месяц – 4200 шт. В плановом месяце дневная тарифная ставка возрастет на 8,3%, а выработка за месяц снизится на 1,5%.

Задача 2. Рассчитать годовой экономический эффект от применения системы премирования по следующим данным: фактические затраты ресурсов определенного вида в натуральном выражении на единицу продукции – 1,75 кг, то же по норме – 1,77 кг, цена материала 40,00 руб., Объем выпущенной продукции в натуральном измерении – 50500 шт., размер премии в% к экономии – 25%.

Задача 3. В течение месяца рабочий отработал 186 часов и изготовил 432 изделия. Норма времени на одно изделие – 28 мин., часовая тарифная ставка

рабочего, соответствующая его уровню, – 145,4 руб. За выполнение месячной нормы начисляется премия в размере 12% сдельного заработка и 0,9% за каждый процент перевыполнения нормы. Определить месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Задача 4. Рассчитать годовой, дневной и месячный фонды оплаты труда, если известно, что часовой фонд оплаты труда – 1325 тыс. руб., доплата подросткам составляет 2,7 тыс. руб., выплаты отпусков – 33,5 тыс. руб., доплаты кормящим матерям – 6,5 тыс. руб., выплаты за выполнение государственных обязанностей – 3,7 тыс. руб.

Задача 5. Определить заработную плату каждого из членов бригады и общий фонд оплаты труда, используя данные таблицы.

Таблица – Трудовые параметры времени с учетом условий труда

Фамилия	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное количество часов	Условия труда
Иванов С. В.	165	165	Нормальные
Петров В. Д.	170	180	Тяжелые и вредные
Сытник Г. И.	175	165	Очень вредны

За выполнение плана всем работникам начисляется премия в размере 25% от основного заработка. Кроме того, начисляются надбавки за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 10% и за работу в очень вредных условиях – 30%. За высокое профессиональное мастерство Сытнику Г.И. начисляется надбавка в размере 15% от основного заработка.

Сделать выводы относительно начислений заработной платы, учитывая условия труда.

Вопросы к экзамену

1. Чем понятие «персонал» отличается от «трудовых ресурсов»?
2. Что понимается под явочной и списочной численностью работников? Что они показывают и как рассчитываются?
3. По каким признакам классифицируется персонал предприятия? Охарактеризуйте на примере конкретного предприятия.
4. Что такое движение персонала? Раскройте особенности внутреннего и внешнего движения персонала.
5. Чем плановое движение персонала отличается от внепланового?
6. Что представляет собой текучесть кадров на предприятии? Каковы допустимые границы текучести кадров на предприятии?
7. Обоснуйте отличия сокращенного рабочего времени и неполного рабочего времени? Для каких категорий работников предусмотрено сокращенное

рабочее время? Как производится отплата труда при неполном рабочем времени?

8. В чем заключается отличие в понятиях «эффект», «экономический эффект» и «экономическая эффективность»? Обоснуйте свой ответ.
9. Являются ли отождествленными понятия «эффективность труда» и «производительность труда»? Какое из них является шире?
10. Какие факторы влияют на производительность труда работников?
11. Какие резервы экстенсивного и интенсивного роста производительности труда существуют?
12. Что такое нормирование труда? Какие виды норм Вы знаете?
13. Какова разница в понятиях «оплата труда» и «заработная плата»?
14. В чем заключаются отличия номинальной и реальной заработной платы? Что является основой для установления минимальной заработной платы?
15. В чем является принципиальное отличие почасовой и сдельной формы оплаты труда? Преимущественно, для каких категорий работников целесообразно применять каждую из них?
16. Назовите преимущества и недостатки сдельной формы оплаты труда.
17. Какие системы заработной платы характерны для сдельной формы оплаты труда?
18. Какие системы заработной платы характерны для повременной формы оплаты труда?
19. Назовите преимущества и недостатки повременной формы оплаты 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