

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Организация и нормирование труда

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.30

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

44.03.05

Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

код

наименование направления

Программа

Экономика. Управление в сфере образования

Форма обучения

Очная

Для поступивших на обучение в
2021 г.

Разработчик (составитель)
канд. психол. наук, доцент
Калашников В. Г.
ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	5
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	13

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ПК-4. Способен осуществлять планирование и контроль выполнения показателей по труду	ПК-4.1. Формулирует основные показатели по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: формулировать основные показатели по труду, необходимые в управлении персоналом	Отсутствие знаний основных показателей по труду в управлении персоналом	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки показателей по труду в управлении персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о показателях по труду в управлении персоналом	Сформированные систематические знания о показателях по труду в управлении персоналом	Устный опрос
	ПК-4.2. Планирует использование показателей по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Отсутствие умений планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Фрагментарные умения планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Сформированное умение планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Тестирование

					персоналом		
	ПК-4.3. Применяет методики определения показателей по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: применять методики определения показателей по труду в управлении персоналом	Отсутствие навыков применения методик определения показателей по труду в управлении персоналом	Фрагментарное владение методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	В целом успешное, но неполное владение основными методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	Сформированное владение основными методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	Контрольная работа

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Вопросы для устного опроса

Задания для оценки сформированности компетенций на этапе "знания".

1. Сущность и содержание организации труда персонала. Роль в системе управления персоналом. Системный и функциональный подходы к организации труда на предприятии.
2. Сущность научной организации труда. Функции и принципы НОТ. Классификация научных подходов к организации труда персонала.
3. Виды и формы разделения труда в организации. Операционное, профессионально-квалификационное, функциональное разделение труда.
4. Обоснование целесообразности применения форм разделения и ко-операции труда. Виды кооперации. Совмещение профессий.
5. Характеристика управленческого труда. Предмет и объект труда. Стиль и методы управленческой деятельности. Организация управленческого труда.
6. Персонал управления. Специфические особенности современного персонала. Технология управления. Технические средства управленческого труда.
7. Классификация структур персонала. Организационная, ролевая, функциональная, социальная и штатная структуры персонала.
8. Понятие организационного проектирования. Этапы и методы проектирования. Постановка целей и задач. Взаимосвязь с миссией и стратегией организации. Алгоритм проектирования на основе построения функционально-целевой модели
9. Общие принципы регламентации труда. Формы организации работы по регламентации труда персонала. Этапы построения регламентирующей документации.
10. Классификация регламентов на предприятии. Правила внутреннего трудового распорядка. Положения об отпусках, командировках.
11. Организация рабочих мест персонала. Классификация рабочих мест. Планировка рабочего места и помещений. Рациональные условия труда.
12. Паспорт рабочего места. Методика разработки паспорта рабочего места.
13. Виды трудовых процессов. Содержание труда. Характер труда. Классификация трудовых процессов. Производственный процесс. Технологический процесс.
14. Условия труда как совокупность элементов, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работника. Особенности санитарно-гигиенических и психофизических условий труда.
15. Биоритмы работоспособности и отдыха человека. Пассивная и активная формы отдыха в течении рабочего дня.
16. Классификация затрат рабочего времени. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Наблюдения. Опросы. Хронометраж. Фотография рабочего дня.
17. Анализ использования рабочего времени. Выявление причин, мешающих рациональному использованию рабочего времени.
18. Условия труда как совокупность элементов, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работника. Особенности санитарно-гигиенических и психофизических условий труда.
19. Организация процессов труда на предприятии. Содержание организации процессов труда по управлению. Трудовая операция как основной элемент процесса управления. Классификация трудовых операций.
20. Организация рабочего пространства офиса. Прием посетителей. Зона личной работы. Зона коллегиальной деятельности. Зона дружеского общения.

Задания для оценки сформированности компетенций на этапе "умения".

ЗАДАНИЕ 1

1. Основоположником науки об организации труда считается:

1. Д.К. Советкин
2. Ф.У. Тейлор
3. В.Р. Поляков
4. Ф.Б. Гилберг
5. Г. Форд

2. Начало развития НОТ относится к:

1. началу XIX в.
2. середине XIX в.
3. концу XIX в.
4. началу XX в.
5. середине XX в.

3. Первым доказал возможность рациональной организации в любом масштабе:

1. Ф.У. Тейлор
2. Ф.Б. Гилберт
3. Г. Эмерсон
4. Э. Мэйо
5. Г. Форд

4. Отцом научного менеджмента называют:

1. Ф.Б. Гилберта
2. А. Файоля
3. Г. Эмерсон
4. Г. Форд
5. Ф.У. Тейлор

5. Автором теории «человеческих отношений» является:

1. Ф.Б. Гилберт
2. Г. Эмерсон
3. Э. Мэйо
4. А. Файоль
5. А.К. Гастаев

Задание 2

1. Что важнее в работе многофункционального менеджера

1. Поддержание дисциплины
2. Оперативное управление
3. Контроль персонала
4. Воспитание персонала
5. Подбор персонала
6. Организация труда персонала

2. В чем наиболее существенный недостаток классической школы менеджмента

1. Деление производственного процесса на операции
2. Увольнение отстающих
3. Интенсификация труда
4. Отношение к персоналу

3. Укажите фактор, который более полно отвечает понятию фактора-мотиватора

1. Безопасность
2. Условия труда
3. Оплата труда

4. Отношения в коллективе
5. Интересная работа
4. Укажите наиболее важную причину создания Международной организации труда
 1. Социальная защита
 2. Безопасность труда
 3. Социальное партнерство
 4. Правовая база труда
 5. Трудовые конфликты
5. Что такое трипартийность
 1. Взаимодействие трёх ветвей власти
 2. Социальное партнерство под контролем государства
 3. Вариант многопартийности
 4. Форма организации управления
 5. Способ разрешения конфликта между трудом и капиталом

Задание 3

1. Что такое монополия
 1. Это монополия на рынке труда
 2. Это явление противоположное монополии
 3. Это связано с текучестью кадров
 4. Это причина безработицы
 5. Это явление рыночной экономики
2. Как рассчитать списочную численность работников данной профессионально-квалификационной группы (Т-трудоемкость работ, Ф-фонд времени)
 1. Т/Ф- календарный
 2. Т/Ф- номинальный
 3. Т/Ф - действительный
 4. Т/Ф- групповой
 5. Т/Ф - индивидуальный
3. Как рассчитать явочную численность работников данной профессионально-квалификационной группы
 1. Т/Ф -календарный
 2. Т/Ф- номинальный
 3. Т/Ф- групповой
 4. Т/Ф- действительный
 5. Т/Ф- индивидуальный
4. Какой способ корректировки профессионально-квалификационной структуры кадров наиболее эффективен
 1. Переподготовка персонала
 2. Увольнение и набор молодых специалистов
 3. Увольнение и набор специалистов
 4. Систематическое пополнение
 5. С помощью центров занятости
5. Какой фактор оказывает наибольшее влияние на профессионально-квалификационную структуру кадров
 1. Объемы производства
 2. Сложность продукции и технологии
 3. Рынок трудовых ресурсов
 4. Номенклатура продукции
 5. Конкуреноспособность продукции и услуг

Задание 4

1. Для производственного коллектива средний возраст работников желательно поддерживать на уровне

1. 27 лет
2. 30 лет
3. 34 года
4. 40 лет
5. 46 лет

2. Укажите, какая функция коллектива имеет наибольшее значение для руководителя в его повседневной работе

1. Производственная
2. Социальная
3. Педагогическая
4. Политическая
5. Функции коллектива для руководителя значения не имеют

3. Укажите наиболее серьезный недостаток авторитарного стиля руководства

1. Излишняя самоуверенность
2. Авантюризм
3. Недооценка профессиональных знаний
4. Недооценка подчиненных
5. Концентрация власти

4. Укажите наиболее важное преимущество демократического стиля руководства

1. Высокая компетентность
2. Учет человеческого фактора в управлении
3. Стремление к коллегиальности в управлении

5. Какое утверждение верно? Социально-трудовые отношения – это отношения:

1. По поводу включения трудоспособного населения в общественное производство;
2. Возникающие между людьми непосредственно в процессе общественно-го труда;
3. Оба утверждения верны;
4. Верных ответов нет.

Задание 5

1. Какая из перечисленных ниже категорий населения входит в понятие «трудовые ресурсы», но не входит в понятие «экономически активное население»?

- Работающие инвалиды;
- Работающие пенсионеры;
- Работающие подростки;
- Безработные;

Учащиеся с отрывом от производства в трудоспособном возрасте.

2. Какая из перечисленных ниже категорий не относится к занятому населению?

- Предприниматели;
- Работающие по найму;
- Учащиеся;
- Лица свободных профессий.

3. Экономически активное население - это:

- Занятые в общественном хозяйстве;
- Занятые и безработные;
- Население трудоспособного возраста.

4. Какое утверждение не верно? Право на труд как одно из основополагающих прав личности установлено:

- в Гражданском кодексе Российской Федерации;
- в Декларации прав человека ООН;
- в Кодексе законов о труде;

4. в Конституции Российской Федерации.
5. Труд обеспечивает его владельцу доход в виде:
Заработной платы;
Процента;
Ренты;
Прибыли.

Оценка сформированности компетенций на этапе "владение".

Задание 6

1. Какие из следующих видов деятельности представляют собой труд как производственный фактор?

- Деятельность оптовика по реализации товаров розничным продавцам;
- Приготовление еды дома;
- Ночное дежурство врача в больнице, когда нет пациентов;
- Услуги банков и страховых компаний;
- Игра футболиста-непрофессионала.

2. Какое утверждение верно? Рынок труда – это:

- Совокупность актов купли-продажи рабочей силы;
- Сфера обращения рабочей силы;
- Основанный на отношениях обмена механизм обеспечения потребностей общества в факторе труда;
- Система социально-трудовых отношений между работодателями и наем-ными работниками;
- Все утверждения верны.

3. Правомерно ли утверждение, что отраслевой рынок труда – это рынок работников определенной профессии?

- Да;
- Нет.

4. Субъекты рынка труда – это:

- Наемные работники;
- Государство;
- Профсоюзы.

5. Какой из перечисленных ниже законодательных актов регулирует рынок труда?

- Закон о занятости населения в Российской Федерации;
- Положение о Фонде занятости;
- Гражданский кодекс;
- Таможенный кодекс.

Задание 7

1. Какой из перечисленных ниже институтов не относится к инфраструктуре рынка труда?

- Биржа труда;
- Рекрутерское агенство;
- Пенсионный фонд;
- Институт исследования рынка труда;
- Газета «Работа и зарплата».

2. Что из перечисленного ниже не оказывает влияния на спрос на труд?

- Спрос на конечные продукты;
- Технология производства;
- Изменения в номинальной заработной плате, вызванные инфляцией.

3. Недостаточный совокупный спрос приводит:

К росту фрикционной безработицы;
К росту структурной безработицы;
К росту циклической безработицы;
Не ведет к росту безработицы.

4. Дж.М.Кейнс считал, что для снижения безработицы:

1. Правительство должно использовать государственные закупки и налоги;
 2. В рыночной системе имеются механизмы, способные самостоятельно в короткие сроки обеспечить полную занятость;
 3. Экономика должна развиваться на основе централизованного планирования;
 4. необходимо уничтожить частную собственность.
5. Уровень безработицы - это процентное отношение числа безработных к:
1. Численности экономически активного населения;
 2. Численности трудоспособного населения;
 3. Числу желающих работать;
 4. Численности всех лиц, получающих доходы.

Задание 8

1. Социальное партнерство – это:

1. Отношения сотрудничества между работодателями и наемными работниками.
 2. Социальное партнерство в России невозможно.
 3. Социальное партнерство в России возможно.
2. Согласны ли Вы, что современный этап развития государственного регулирования рынка труда характеризуется ориентацией на активные меры обеспечения занятости?

1. Да;

2. нет.

3. Эффективность труда характеризуется:

1. Производительность;
2. Продолжительность;
3. Масштаб вовлечения населения в производство;
4. Нерегламентированность рабочего времени.

4. Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда называются:

1. Организацией производства;
2. Организацией труда;
3. Организацией управления.

5. Гуманизация труда - это:

1. Упразднение социальной поддержки;
2. Увольнение рабочей силы;
3. Улучшение условий труда, обогащение его содержания и повышение его привлекательности;
4. Экспорт рабочей силы;
5. Привлечение рабочей силы из-за рубежа.

Задание 9

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

1. Ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
2. Распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
3. Ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов,

государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

1. Использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

2. Контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

3. Планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

4. Найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

1. С высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

2. С регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

3. С ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

4. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

1. Разработка стратегии управления персоналом;

2. Работа с кадровым резервом;

3. Переподготовка и повышение квалификации работников;

4. Планирование и контроль деловой карьеры;

5. Планирование и прогнозирование персонала;

5. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

1. Функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

2. Функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

3. Необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

Задание 10

1. Принцип комплексности подразумевает:

1. Многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

2. Учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

3. Ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

2. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

1. Метод аналогий;

2. Метод структуризации целей;

3. Морфологический анализ.

3. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

1. Административные;

2. Экономические;

3. Статистические;
4. Социально-психологические;
5. Стимулирования.
4. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:
 1. Административные;
 2. Экономические;
 3. Социально-психологические.
5. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):
 1. Административные;
 2. Экономические;
 3. Социально-психологические.

Вопросы для экзамена

1. Сущность и значение организации и нормирования труда на производстве.
2. Предмет и метод курса и его роль в подготовке бакалавров менеджмента.
3. История развития изучаемой науки, роль отечественных ученых.
4. Понятие о трудовом процессе, его виды и элементы.
5. Основные научные направления организации труда рабочих.
6. Виды и формы разделения и кооперации труда работников.
7. Организация и обслуживание рабочих мест.
8. Рабочее время и его экономическое значение.
9. Классификация затрат рабочего времени на производстве.
10. Фотография рабочего времени, виды и назначение.
11. Хронометражные наблюдения, виды и проведение.
12. Виды и функции норм труда на предприятии.
13. Основные принципы нормирования труда и их соблюдение.
14. Сущность научного обоснования и оптимизации норм труда.
15. Основные методы нормирования труда рабочих.
16. Особенности нормирования труда специалистов и руководителей.
17. Понятия о нормативах, их виды и характеристика.
18. Система трудовых нормативов и сфера их применения.
19. Микроэлементные нормативы и их распространение.
20. Основы разработки и утверждения трудовых нормативов.
21. Методика нормирования станочных работ.
22. Выбор и обоснование технологических режимов работы оборудования.
23. Расчет и оптимизация норм времени и выработки.
24. Нормирование слесарно-сборочных и ремонтных работ.
25. Особенности нормирования многоинструментных работ.
26. Нормирование работ в различных типах производства.
27. Методы установления норм труда специалистов.
28. Сущность и значение многостаночного обслуживания.
29. Расчет и оптимизация норм многостаночного обслуживания.
30. Проектирование и построение графиков многостаночных работ.
31. Порядок разработки, внедрения и изменения норм труда на предприятии.
32. Показатели качества действующих норм труда на предприятии.
33. Структура и функции органов управления трудом на предприятии.
34. Передовой опыт в организации и нормировании труда.
35. Системы стимулирования труда и ее основные элементы.
36. Основные принципы регулирования оплаты труда на предприятии.

37. Виды премий и доплат, показатели и условия премирования работников.
38. Формы и системы оплаты труда персонала в машиностроении.
39. Совершенствование оплаты труда персонала на предприятии.
40. Совершенствование организации и нормировании труда персонала.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Процедуры оценивания

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

– зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

– не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.