

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № УП.03-57
«25» 05 2017г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» мар 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.О. Фамилия
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.21 Регламентация и нормирование труда

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1 Теоретические основы регламентации труда персонала			
1	Тема 1. Сущность и значение регламентации труда персонала	ОК-3	<i>Семинар</i>
2	Тема 2. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией	ПК-5	<i>Семинар</i>
Раздел 2 Организация нормирования труда			
3	Тема 3. Характеристика норм труда и методов нормирования труда	ОК-3 ПК-5	<i>Решение кейс-задания</i>
4	Тема 4. Порядок и особенности расчета норм труда персонала		<i>Решение задач</i>
5	Тема 5. Изучение затрат рабочего времени		<i>Решение кейс-задания</i>
6	Тема 6. Нормирование труда на предприятиях АПК		<i>Семинар</i>
7	Тема 7. Организация командной работы по анализу качества и уровня нормирования труда в организации		<i>Семинар</i>

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Примерный перечень вопросов к зачету

по дисциплине **Регламентация и нормирование труда**

(наименование дисциплины)

1. Понятие и основные элементы регламентации труда
2. Содержание регламентации труда в организации
3. История развития регламентации труда
4. Принципы и задачи научной организации труда
5. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала
6. Документационное обеспечение управления
7. Гуманизация труда
8. Основные требования к проектированию режимов труда и отдыха
9. Регламентация условий труда
10. Организация командной работы по анализу качества уровня нормирования труда в организации
11. Показатели использования рабочего времени
12. Этапы работы по анализу качества уровня нормирования труда в организации
13. Методы исследования качества уровня нормирования труда в организации
14. Социально-психологические факторы в нормировании труда
15. Структура затрат рабочего времени
16. Сущность и основные понятия нормирования труда
17. Исторические этапы развития нормирования труда
18. Задачи нормирования труда
19. Классификация норм труда
20. Аналитический метод нормирования труда
21. Микроэлементное нормирование труда
22. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени
23. Самофотография рабочего времени
24. Хронометраж
25. Основные концепции научной организации труда

26. Показатели экономической эффективности организации управленческого труда
27. Особенности и виды умственного труда
28. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста)
29. Специфика организации труда руководителей
30. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности
31. Баланс рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени
32. Специфика управленческого труда. Управленческое решение
33. Типы организационных структур управления
34. Способы и виды разделения труда
35. Формы кооперации труда
36. Сущность и классификация регламентов труда
37. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда
38. Объекты регламентации труда
39. Способы делегирования полномочий

Критерии оценки:

Отметка «зачтено» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «не зачтено» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

Темы контрольных работ

по дисциплине **Б1.В.ОД.21 Регламентация и нормирование труда**
(наименование дисциплины)

1. Сущность регламентации труда персонала организации
2. Состояние и перспективы нормирования труда как области управления в экономике России
3. Значение движения научной организации труда в России (первая треть XX века) для формирования научных основ нормирования труда
4. Научная организация труда в экономике СССР (1920-1991 гг.)
5. Состояние и перспективы научной организации труда в России
6. Сущность и основные направления гуманизации труда
7. Значение социально-психологических факторов в нормировании труда
8. Социально-экономические факторы в нормировании труда
9. Сущность системного подхода в регламентации труда
10. Современные методы принятия управленческих решений
11. Организация командной работы по анализу качества уровня нормирования труда в организации
12. Нормирование труда в условиях рыночной экономики
13. Системы нормирования труда управленческого персонала
14. Проблемы социального обоснования норм труда
15. Значение информационного обеспечения для построения эффективной системы регламентации труда
16. Сущность и классификация регламентов труда персонала организации
17. Методы изучения затрат рабочего времени персонала организации

Критерии оценки:

– оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение текста контрольной работы.

– оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответ показывает незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в тексте контрольной работы.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Семинар

Тема 1: Сущность и значение регламентации труда персонала

Вопросы для семинара

- 1) Дайте определение понятия «регламентации труда персонала» в организации (на предприятии)
- 2) Представьте характеристику системы регламентации труда персонала
- 3) Перечислите объекты регламентации труда
- 4) Раскройте сущность и классификацию регламентов труда
- 5) Рассмотрите особенности регламентации труда различных категорий работников

Критерии оценки:

- оценка «*отлично*» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «*хорошо*» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «*удовлетворительно*» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «*неудовлетворительно*» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Семинар

Тема 2: Классификация регламентов по элементам системы управления организацией

Задание для семинара

- 1) Проанализируйте правила внутреннего распорядка организации с точки зрения регламентации и нормирования труда (по выбору преподавателя)
- 2) Дайте характеристику должностной инструкции менеджера по персоналу организации (по выбору преподавателя)

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Кейс – задание

Тема 3. Характеристика норм труда и методов нормирования труда

Нормирование труда в организации*

Сущность нормирования труда заключается в установлении необходимых затрат времени в виде норм труда на выполнение определенных операций в наиболее рациональных организационно-технических условиях. На основании действующих норм труда можно определить трудоемкость прогнозируемого выпуска продукции, определить ожидаемые издержки производства, установить необходимую численность персонала, а также его профессионально-квалификационную структуру. Основными целями нормирования труда является точный учет и контроль издержек производства, а также повышение производительности труда всех категорий работников за счет более рационального использования рабочего времени. Для того чтобы играть значимую роль в производстве, нормы труда должны быть обоснованными. Нормы обоснованными считаются тогда, когда им дано техническое, экономическое, физиологическое и социальное обоснование (рис. 1).

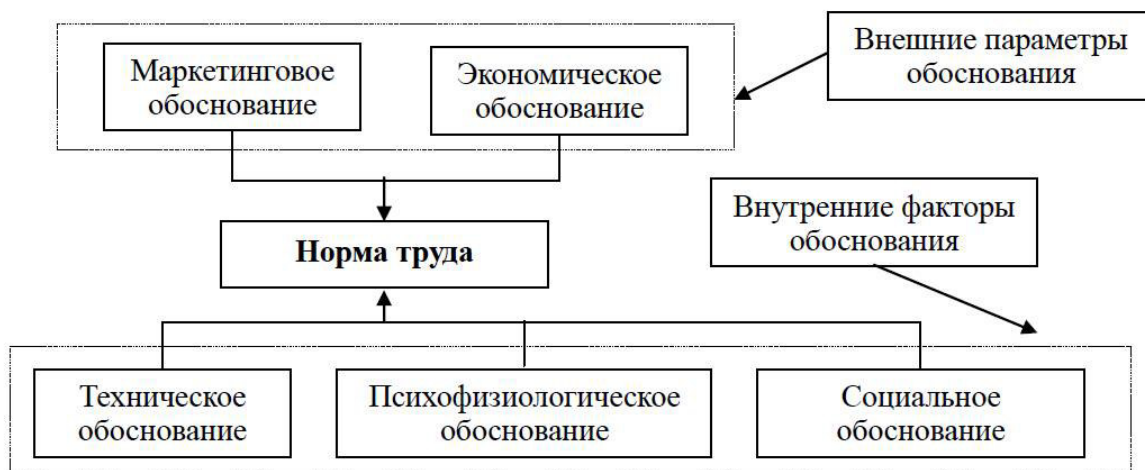


Рис. 1. Схема системного обоснования норм труда

Техническое обоснование нормы – это учет технических характеристик и параметров технологического процесса, инструмента, оборудования, приспособлений; соблюдение технических требований к качеству продукции; учет существующей системы организации труда и квалификации исполнителей и т.п.

Экономическое обоснование нормы – подразумевает выбор более рационального варианта использования рабочей силы в определенный период времени. Физиологическое обоснование нормы – выявление и оценка показателей, которые характеризуют влияние трудового процесса на организм работающих и на сохранение трудоспособности (темп, уровень шума). Социальное обоснование

нормы – необходимо оценивать взаимоотношения в трудовом коллективе, а также уделять внимание наличию в работе творческих элементов (содержательность труда).

В содержание нормирования входят следующие направления:

- изучение и анализ производственных возможностей всех подразделений;
- изучение передового производственного опыта;
- проектирование состава, регламента и последовательности выполнения работ и трудового процесса;
- экономическая и физиологическая оценка вариантов работы;
- установление норм труда, производственная проверка и корректировка;
- внедрение норм в производство, наблюдение за выполнением норм, установление причин отклонений, пересмотр трудовых норм.

Основными функциями нормирования труда в производстве являются (рис. 2):

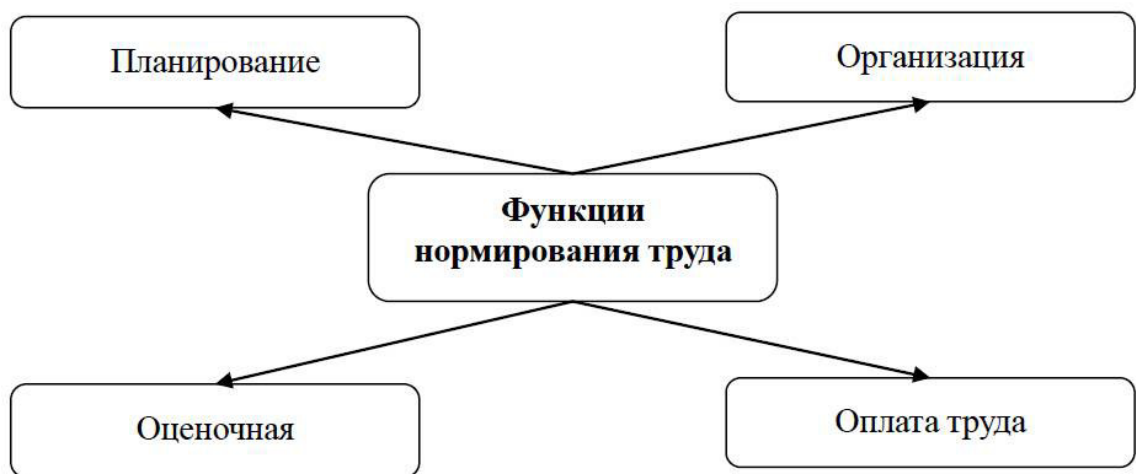


Рис. 2. *Функции нормирования труда*

1) планирование – использование фактических затрат труда для научного планирования и экономического обоснования плановых заданий;

2) организация производства – нормирование труда дает возможность оценки рациональности трудового процесса, установления оптимальных количественных пропорций между видами труда, определения режимов труда и отдыха, а также для расстановки работников по цехам, участкам и рабочим местам;

3) оценочная – оценка деятельности отдельных работников и коллективов с целью выявления передового опыта. Норма труда так же выступает как мера труда, способствуя эффективному использованию трудового потенциала работников;

4) элемент организации заработной платы – разделение в оплате труда работников в зависимости от сложности выполняемых ими работ, их качества и квалификации сотрудников. Нормирование как мера оплаты труда – как средство распределения и стимулирования, мотивации трудовой деятельности.

Использование норм труда в условиях производства целесообразно для:

- оперативного управления;
- определения трудоемкости услуг;
- расчета роста производительности труда;
- сравнительного анализа и сопоставления результатов труда;

- оценки уровня техники и технологий;
- организации производства и труда;
- оценка уровня организации производства.

Система нормирования труда на предприятии должно иметь достаточную степень дифференциации, логичность построения, простоту и удобство применения при различных видах производственных процессов.

***Источник: Регламентация и нормирование труда:** учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (профили «Управление персоналом организации», «Экономика труда») /авт.-сост. М.В. Киселева; под ред. В.И. Долгого / Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2014. – 96 с. [Электронный ресурс] – режим доступа: // <http://www.seun.ru/content/learning/7/doc/Регламентация%20и%20нормировани%20труда.pdf>

Вопросы по кейс-заданию

- 1) Дайте определение понятию «нормирование труда персонала»
- 2) Назовите основные задачи, принципы и функции нормирования труда?
- 3) В чем отличие понятий «нормы» и «нормативы»?
- 4) Назовите основные виды нормативов по труду
- 5) Назовите основные виды трудовых норм
- 6) Перечислите, из каких этапов складывается процесс нормирования труда?

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми.
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы не были представлены и / или ответы были не верными.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра _____ Кадровой политики и управления персоналом _____
(наименование кафедры)

Расчетные задачи

Тема 4. Порядок и особенности расчета норм труда персонала

Нормирование численности работающих по профессиям, квалификации, расстановка их по подразделениям и службам предприятия обуславливают количественную базу для формирования всей системы управления персоналом.

Практика показывает, что большинство конфликтов в организациях возникает прежде всего из-за ошибок в нормировании труда, в расстановке людей, из-за существования так называемых «выгодных» и «невыгодных» норм и расценок. Поэтому специалисты по управлению персоналом должны знать природу и структуру различных видов норм (нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы времени обслуживания, нормы численности), уметь применять их для расчетов численности различных категорий персонала, анализировать причины невыполнения норм, разрабатывать предложения по повышению производительности труда.

Задача 1 Фотография рабочего времени исполнителя (пример)

Дата наблюдения _____

Начало наблюдения 8 ч. 30 мин.

Конец наблюдения _____

Работа: _____

Условия работы: _____

Менеджер по продажам Новгородцев А.А. Возраст 28 лет

Стаж работы: 4 года ; Стаж работы в должности менеджера по продажам: 2 года

Отношение к труду: _____

Таблица - Фотография рабочего времени менеджера по продажам коммерческой фирмы

№ п/п	Наименование затрат рабочего времени	Текущее время в часах и минутах	Продолжительность, мин	Индекс
1	Приход на рабочее место	8:35		
2	Подготовка рабочего места	8:40		
3	Обслуживание клиента	9:00		
4	Получение и ознакомление с электронной почтой	9:30		
5	Получение из бухгалтерии списка оплаченных счетов, ознакомление с ними	9:45		
6	Проверка наличия оплаченных товаров на складе фирмы	10:05		
7	Обслуживание клиента	10:15		
8	Уход по личным надобностям в регламентированный перерыв	10:20		
9	Составление заказа поставщикам	10:45		
10	Обслуживание клиентов	12:00		
<i>Продолжение таблицы</i>				
11	Обсуждение заказа с поставщиками по телефону	12:05		
12	Обслуживание клиентов	13:30		
13	Обед	14:30		

14	Обслуживание клиентов	16:30		
15	Уход по личным надобностям во время работы	16:35		
16	Отдых	16:40		
17	Разговор с сослуживцем на личную тему	16:57		
18	Обслуживание клиентов	17:15		
19	Составление плана работы на следующий день	17:25		
20	Выключение компьютера, наведение порядка на рабочем месте	17:28		
21	Уход с работы	17:30		
-	ИТОГО	-		

Расчет показателей времени:

Подготовительно-заключительное время ПЗ (мин): _____

Оперативное время ОП (мин.): _____

Время перерывов на отдых и личные надобности ОЛН (мин.): _____

Нарушения трудовой дисциплины НТД (мин.): _____

Задача 2 Расчет комплексной нормы времени

Рассчитать комплексную норму времени и аккордное задание для бригады численностью в 10 чел. при следующих объемах работ и пооперационных нормах времени (см. таблицу *исходные данные*). Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Плановый процент выполнения норм выработки – 109. Срок выполнения задания определить в рабочих днях.

Таблица – *Исходные данные*

<i>Операция</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Объем работ</i>	<i>Норма времени на единицу, чел.-час.</i>
Подготовка рабочего места	чел.-час	10	1,00
Разгрузка материалов и комплектующих изделий вручную	т	150	0,59
Подготовка металлоконструкций к монтажу	т	140	0,95
Монтаж металлоконструкций	т	140	2,40
Электродуговая сварка	пог. м	1500	0,25
Окраска металлоконструкций	кв. м	20	0,35
Уборка приспособлений и отходов	чел.-час	6	1,00

Задача 3 Оценка реальности норм времени

Бригада рабочих численностью 8 человек должна выполнить за смену (8 часов) объем работ в 60 нормо-часов. Определить, реальны ли применяемые нормы и на сколько процентов они могут выполняться при условии устранения потерь времени, если по материалам фотографии рабочего дня баланс рабочего дня представлен следующими показателями (в % к продолжительности смены):

- подготовительно-заключительное время – 3%,
- оперативное время – 71%,
- время на обслуживание рабочего места – 5%,

- время на отдых и личные надобности – 8%,
- потери времени в связи с нарушением трудовой дисциплины – 6%,
- простои по организационно-техническим причинам – 7%.

Задача 4 Расчет норм времени и норм выработки

Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшт-к) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если задачи решены, по результатам расчетов сделаны выводы;
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если задачи решены неверно или не решены.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра _____ Кадровой политики и управления персоналом _____
(наименование кафедры)

Кейс – задание

Тема 5. Изучение затрат рабочего времени

На основе исходных данных определить следующие показатели использования рабочего времени на промышленном предприятии:

- 1) календарный фонд рабочего времени ($K_{ФВ}$);
- 2) табельный фонд рабочего времени ($T_{ФВ}$);
- 3) максимально возможный фонд рабочего времени ($M_{ФВ}$);
- 4) коэффициент использования календарного фонда рабочего времени ($\kappa_{K_{ФВ}}$);
- 5) коэффициент использования табельного фонда рабочего времени ($\kappa_{T_{ФВ}}$);
- 6) коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени ($\kappa_{M_{ФВ}}$);
- 7) удельный вес времени, неиспользованного по уважительным причинам, в максимально возможном фонде рабочего времени ($\alpha_{ув}$);
- 8) удельный вес потерь в максимально возможном фонде рабочего времени (α_n);
- 9) среднюю продолжительность рабочего периода ($\overline{P_{РП}}$);
- 10) число дней неявок по всем причинам в среднем на одного рабочего ($\overline{u_n}$);
- 11) число целодневных простоев в среднем на одного рабочего ($\overline{u_{пр}}$);
- 12) коэффициент использования рабочего периода ($\kappa_{РП}$);
- 13) среднюю установленную продолжительность рабочего дня ($\overline{x_{уст}}$);
- 14) среднюю фактическую продолжительность рабочего дня ($\overline{x_{ф}}$);
- 15) коэффициент использования рабочего дня ($\kappa_{РД}$);
- 16) интегральный показатель использования рабочего времени ($\kappa_{инт}$) тремя способами.

Все относительные и средние показатели рассчитать с точностью до четырех знаков после запятой.

Сделайте выводы по результатам расчетов

Таблица – Исходные данные

Показатель	Значение показателя
1. Среднесписочная численность рабочих, чел., в том числе:	300
- имеющих восьмичасовой рабочий день	282
- имеющих семичасовой рабочий день	18
2. Отработано человеко-дней	66474
3. Число человеко-дней целодневных простоев	6

Продолжение таблицы

4. Число человеко-дней неявок на работу, в том числе:	
- ежегодные отпуска	5400
- учебные отпуска	72
- отпуска в связи с родами	288
- по болезни	3000
- прочие неявки, разрешенные законом	150
- неявки с разрешения администрации	180
- прогулы	30
5. Число человеко-дней праздничных и выходных	33900
6. Число отработанных человеко-часов, в том числе	525145
- сверхурочно	6647

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если задачи решены, по результатам расчетов сделаны выводы;
- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если задачи решены неверно или не решены.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Семинар

Тема 6: Нормирование труда на предприятиях АПК

Вопросы для семинара:

- 1) Этапы работы по нормированию труда персонала на предприятиях АПК?
- 2) Показатели оценки состояния нормирования труда на предприятиях АПК?
- 3) Анализ качества применяемых норм на предприятиях АПК?

Критерии оценки:

- оценка «*отлично*» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «*хорошо*» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «*удовлетворительно*» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «*неудовлетворительно*» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Семинар

Тема 7: Организация командной работы по анализу качества и уровня нормирования труда в организации

Вопросы для семинара:

- 1) Мозговой штурм по определению критериев оценки качества нормирования труда: алгоритм проведения
- 2) Организация работы по оценке уровня нормирования труда в организации

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

ВАРИАНТ 1

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:
 - 1) организацией производства
 - 2) технологией деятельности
 - 3) организацией труда
 - 4) условиями труда
2. Научная организация труда призвана решать задачи:
 - 1) экономические, социальные, психофизиологические
 - 2) управленческие, экономические, производственные
 - 3) хозяйственные, экономические социальные
 - 4) социальные, хозяйственные, психофизиологические
3. В соответствии с функциями нормы труда целесообразно использовать для:
 - 1) расчета роста себестоимости производства
 - 2) расчета роста производительности труда
 - 3) расчета роста прибыли
 - 4) расчета затрат на производство
4. Время выполнения производственного задания подразделяется на:
 - 1) вспомогательное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места
 - 2) подготовительно-заключительное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места
 - 3) время труда и отдыха, оперативное и время обслуживания рабочего места
5. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:
 - 1) организацией труда
 - 2) планированием производства
 - 3) разделением труда
 - 4) нормированием труда

ВАРИАНТ 2

1. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:
 - 1) нормой затрат капитала
 - 2) рентабельностью труда
 - 3) нормой труда
 - 4) ресурсами труда

2. Анализ и обработка исходных данных при разработке нормативов по труду заключается в следующем:

1) установление вспомогательного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места

2) установление рационального содержания операции, определение основных факторов, влияющих на продолжительность ее выполнения, вывод формул для расчета нормативных значений и определение поправочных коэффициентов

3) установление роста производительности труда

3. В соответствии с функциями нормы труда целесообразно использовать для:

1) расчета роста себестоимости производства

2) расчета роста производительности труда

3) расчета роста прибыли

4) расчета затрат на производство

4. Время выполнения производственного задания подразделяется на:

1) вспомогательное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места

2) подготовительно-заключительное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места

3) время труда и отдыха, оперативное и время обслуживания рабочего места

5. В структуру затрат рабочего времени не включается:

1) время регламентированных перерывов

2) оперативное время

3) подготовительно-заключительное время

4) время обслуживания рабочего места

5) время активного отдыха

ВАРИАНТ 3

1. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

1) нормой затрат капитала

2) рентабельностью труда

3) нормой труда

4) ресурсами труда

2. В соответствии с функциями нормы труда целесообразно использовать для:

1) расчета роста себестоимости производства

2) расчета роста производительности труда

3) расчета роста прибыли

4) расчета затрат на производство

3. Анализ и обработка исходных данных при разработке нормативов по труду заключается в следующем:

1) установление вспомогательного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места

2) установление рационального содержания операции, определение основных факторов, влияющих на продолжительность ее выполнения, вывод формул для расчета нормативных значений и определение поправочных коэффициентов

3) установление роста производительности труда

4. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- 1) время обслуживания рабочего места
- 2) время активного отдыха
- 3) время регламентированных перерывов
- 4) подготовительно-заключительное время

5. Выбор наилучшего для определенных условий варианта нормы труда осуществляется на основе...

- 1) критерия оптимальности с учетом системы ограничений
- 2) обоснования норм труда или определяющих ее вариантов технологического и трудового процессов
- 3) характеристики системы обслуживания оборудования и рабочих мест
- 4) все приведенные варианты ответов верны

ВАРИАНТ 4

1. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- 1) время обслуживания рабочего места
- 2) время активного отдыха
- 3) время регламентированных перерывов
- 4) подготовительно-заключительное время

2. Выбор наилучшего для определенных условий варианта нормы труда осуществляется на основе...

- 1) обоснования норм труда или определяющих ее вариантов технологического и трудового процессов
- 2) критерия оптимальности с учетом системы ограничений
- 3) характеристики системы обслуживания оборудования и рабочих мест
- 4) все приведенные варианты ответов верны

3. Выбор метода нормирования труда определяется ...

- 1) вариантами технологического и трудового процессов
- 2) характером нормируемых работ и условий их выполнения
- 3) на основе подготовительно-заключительного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места
- 4) выполнением трудовых движений, действий, приемов, комплексов

4. Время выполнения производственного задания подразделяется на:

- 1) вспомогательное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места
- 2) подготовительно-заключительное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места
- 3) время труда и отдыха, оперативное и время обслуживания рабочего места

5. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

- 1) разделением труда
- 2) нормированием труда
- 3) организацией труда
- 4) планированием производства

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов 50 % и более;
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов менее 50 %.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности **ОК-3**

1. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

- 1) нормой затрат капитала
- 2) рентабельностью труда
- 3) нормой труда
- 4) ресурсами труда

2. Анализ и обработка исходных данных при разработке нормативов по труду заключается в следующем:

- 1) установление вспомогательного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места
- 2) установление рационального содержания операции, определение основных факторов, влияющих на продолжительность ее выполнения, вывод формул для расчета нормативных значений и определение поправочных коэффициентов
- 3) установление роста производительности труда

3. Время выполнения производственного задания подразделяется на:

- 1) вспомогательное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места
- 2) время труда и отдыха, оперативное и время обслуживания рабочего места
- 3) подготовительно-заключительное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места

4. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- 6) время регламентированных перерывов
- 7) оперативное время
- 8) подготовительно-заключительное время
- 9) время обслуживания рабочего места
- 10) время активного отдыха

5. Средняя часовая выработка составляет 17 ед. изделий. Средняя продолжительность рабочего дня 7,94 часа. Отработано в месяц 21 день. Определить среднюю месячную выработку рабочего (результат расчета округлить до целого значения).

- 1) 2936 ед./месяц
- 2) 3104 ед./месяц
- 3) 2835 ед./месяц
- 4) 5129 ед./месяц

ОК 3 получены результаты: _____

2. Знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике **ПК-5**.

1. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

- 1) разделением труда
- 2) нормированием труда
- 3) организацией труда
- 4) планированием производства

2. Выбор наилучшего для определенных условий варианта нормы труда осуществляется на основе...

- 1) критерия оптимальности с учетом системы ограничений
- 2) обоснования норм труда или определяющих ее вариантов технологического и трудового процессов
- 3) характеристики системы обслуживания оборудования и рабочих мест
- 4) все приведенные варианты ответов верны

3. Выбор метода нормирования труда определяется ...

- 1) вариантами технологического и трудового процессов
- 2) характером нормируемых работ и условий их выполнения
- 3) на основе подготовительно-заключительного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места
- 4) выполнением трудовых движений, действий, приемов, комплексов

4. Научная организация труда призвана решать задачи:

- 1) экономические, социальные, психофизиологические
- 2) управленческие, экономические, производственные
- 3) хозяйственные, экономические социальные
- 4) социальные, хозяйственные, психофизиологические

5. Определить норму времени ($H_{вр}$) на изготовление изделия и норму выработки ($H_{выр}$) за смену. Если продолжительность смены 8 часов, изготовлено 23 изделия, норма выработки выполнена на 107%.

По ПК 5 получены результаты: _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>; режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>; режим доступа свободный);

Составитель _____ Т.Ю.Калошина

подпись

«10» 05 2017 г.