

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.06.2022 08:18:38

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)



Е.А. Бессонова

(подпись)

« 8 » *12* 20*21* г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

«Регламентация и нормирование труда»

(наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом
организации»

(код и наименование ОПОП ВО)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

Тема 1. Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда.

- 1 Понятие нормирования труда.
- 2 Нормы и нормативы, их виды.
- 3 Классификация нормативов по труду по сфере применения.
- 4 Классификация нормативов по труду в соответствии с ТК РФ.
- 5 Классификация нормативов по труду по содержанию.
- 6 Функции и задачи нормирования труда.

Тема 2. Методы и принципы нормирования труда.

- 1 Методы обоснования норм труда.
- 2 Факторы обоснования норм труда.
- 3 Методы нормирования труда по REFA.
- 4 Принципы нормирования труда.
- 5 Требования к нормированию труда.

Тема 3. Правовое регулирование и нормативные материалы по нормированию труда.

- 1 Нормирование труда в системе российского законодательства.
- 2 Требования к нормативным материалам при нормировании труда.
- 3 Нормативные материалы по нормированию труда вне предприятия.
- 4 Нормативные материалы по нормированию труда внутри предприятия.
- 5 Нормирование оплаты труда на предприятии.

Тема 4. Организация и управление нормированием труда в организации.

- 1 Организация управления нормирования труда в организации.
- 2 Организационные структуры управления нормированием труда.
- 3 Системы управления нормированием труда.
- 4 Подготовительные и организационно-методические работы.
- 5 Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах.
- 6 Проверка нормативных материалов и окончательная редакция нормативных материалов.
- 7 Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.
- 8 Задания к семинарским занятиям.

Тема 5. Регламентация труда в российских организациях.

- 1 Направления регламентирования.
- 2 Требования, предъявляемые к регламентации.
- 3 Значение регламентации труда персонала организации.
- 4 Регламентная документация труда в организации.
- 5 Обязательные кадровые документы.
- 6 Факультативные кадровые документы.
- 7 Риски организации, связанные с отсутствием необходимого пакета документов.
- 8 Штатное расписание.
- 9 Должностная инструкция.
- 10 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Тема 6. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

- 1 Классификация затрат рабочего времени.
- 2 Показатели затрат рабочего времени.
- 3 Основные методы исследования затрат рабочего времени.
- 4 Хронометраж рабочего времени.
- 5 Фотография рабочего времени.
- 6 Виды фотографии рабочего времени.
- 7 Особенности проведения групповой фотографии рабочего времени.

Тема 7. Нормирование труда различных групп работников организации.

- 1 Нормирование труда рабочих-повременщиков.
- 2 Нормирование труда рабочих-сдельщиков.
- 3 Методики расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов.
- 4 Особенности нормирования труда управленческого персонала.
- 5 Основные виды норм труда для управленческого персонала

Тема 8. Анализ качества норм в организации.

- 1 Способы анализа качества норм в организации.
- 2 Показатели степени напряженности норм.
- 3 Анализ структуры использованного рабочего времени с целью сокращения затрат на изготовление продукции.
- 4 Методы расчета необходимой численности и установления норм труда.

Тема 9. Нормирование труда в условиях современной организации производства.

- 1 Развитие науки нормирования труда.
- 2 Роль нормирования труда в управлении организацией.
- 3 Особенности использования хронометража за рубежом.
- 4 Системы МТМ
- 5 Оценка темпа интенсивности труда.
- 6 Особенности развития нормирования труда на российских предприятиях.

Шкала оценивания: пятибалльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных

вопросах преподавателя.

2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ (оформляются одним из двух указанных ниже способов: либо общим перечнем по каждой контролируемой теме, либо по вариантам (не менее двух) по каждой контролируемой теме).

Тема 1. Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда

1 Вопрос в закрытой форме.

1.1. Нормирование труда -

- а) элемент организации заработной платы
- б) это регламентированные затраты труда на изготовление одним или несколькими исполнителями единицы изделия соответствующего качества или объема работ в характерных условиях производства
- в) основа рациональной организации труда и производства
- г) все ответы верны

1.2. По сфере применения нормативные материалы для нормирования труда подразделяются на -

- а) микроэлементные, элементные, укрупненные
- б) нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы обслуживания труда
- в) все варианты верны
- г) межотраслевые, отраслевые, местные

1.3. ... - это количество производственных объектов, которые работник или группа работников обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени:

- а) норма обслуживания
- б) норма труда
- в) норматив численности
- г) норма времени

2 Вопрос в открытой форме.

2.1. Норма труда –

2.2. Под нормативом понимается -

2.3. Норма времени -

Тема 2. Методы и принципы нормирования труда

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. При первоначальном выборе подходящего метода нормирования

труда следует выяснить:

- а) Область производственных заданий
- б) Плановые затраты труда
- в) Рабочую специфику
- г) Всё вышеуказанное

1.2. В зависимости от приемов установления норм труда в организациях аналитический метод подразделяется на три разновидности:

- а) Экспериментально-аналитический, Расчетно-аналитический, Нормирование

по нормам, образцам.

б) Суммарно-расчетный, Нормирование по нормам, образцам, Экспериментально-аналитический

в) Экспериментально-аналитический, Расчетно-аналитический, Исследовательский

г) Исследовательский, Суммарно-расчетный, Экспериментально-аналитический

1.3. Во всех случаях нормы труда должны быть обоснованными с:

а) Технической, Организационной

б) Экономической, Психофизиологической

в) Технической, Психофизиологической

г) Все вышеуказанные

2 Вопрос в открытой форме

2.1. Методы нормирования труда -

Тема 3. Правовое регулирование и нормативные материалы по нормированию труда

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. В нормировании труда рекомендуется использовать паспорта предприятия и оборудования, если таковые имеются. Их составление в отраслях экономики было особенно популярно в ... - е гг. XX в,

а) 60-е гг.

б) 70-е гг.

в) 80-е гг.

г) 90-е гг.

1.2. К внутренним нормативным материалам относятся документы, учитывающие особенности работы конкретного предприятия и по своей роли схожие с внешними нормативными материалами. Это:

а) организационно-технические условия

б) штатное расписание предприятия.

в) методическая программа проведения работ по подготовке нормы труда

г) все варианты правильные

1.3. Нормативные материалы внешних документов отражены в официальных документах органов управления, а именно в:

а) документах государства, в том числе отраслевого министерства

б) региональных (местных)

в) иных

г) все варианты правильные

2 Вопрос в закрытой форме

2.1. Нормативный документ -

2.2.Соглашение - это

2.3. Коллективный договор – это

Тема 4. Организация и управление нормированием труда в организации

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. К функциям "нормативно-исследовательской работы" относятся:

а) исследование трудовых процессов на рабочих местах

б) выбор эффективных методов и приемов их выполнения

в) аттестация рабочих мест и их рационализация

г) все варианты правильные

1.2. В управлении работой по нормированию труда должны принять участие все службы и производственные подразделения предприятия под началом -

- а) отдела организации труда и заработной платы
- б) плановый отдел
- в) производственно-технический отдел
- г) приемочная комиссия

1.3. Какая система целесообразна на крупных предприятиях, как правило, со среднесерийными и мелкосерийными типами производства?

- а) централизованная
- б) смешанная
- в) децентрализованная
- г) все ответы верны

2 Вопрос в открытой форме

2.1. Нормативно-исследовательской работы -

2.2 Управление персоналом

Тема 5. Регламентация труда в российских организациях

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. Требования, предъявляемые к регламентации трудовой деятельности:

- а) соответствие действующим законодательным и нормативным актам
- б) четкое распределение взаимоотношений и ролей в коллективе, установление качественных и количественных показателей оценки трудовой деятельности, четкое распределение обязанностей и ответственности работников, соответствие регламентов организационной структуре, обязательное указание принципов мотивации и стимулирования и т.д.
- в) операциональное описание регламентирующих действий
- г) все ответы верны

1.2. Для структурных подразделений, характерны следующие требования к регламентации:

- а) официальное распределение рационального распределения функций управления между структурными подразделениями
- б) четкая регламентация основных задач закрепленных за подразделением: трудоемкость, продолжительность и календарные сроки выполнения функций и задач
- в) установление функциональных взаимосвязей между подразделениями по каждому комплексу задач управления
- г) все ответы верны

1.3. Какие задачи должна решать регламентация:

- а) определение работ и операций, возлагающие на работников
- б) обеспечение работников необходимой информацией
- в) распределение работ и операций между подразделениями предприятия по принципу рациональности
- г) все ответы верны

2 Вопрос в открытой форме

2.1. Регламентация труда -

2.2. Регламент -

Тема 6. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. Рабочее время исполнителя включает следующую основную группу затрат рабочего времени:

- а) продуктивное время

- б) время работы
- в) подготовительно-заключительное время
- г) основное время

1.2. Какая из следующих групп входит в время работы:

- а) продуктивное время
- б) время обслуживания рабочего места
- в) время перерывов
- г) вспомогательное время

1.3. В оперативное время входит следующий элемент затрат рабочего времени:

- а) подготовительно-заключительное время
- б) время перерывов
- в) основное время
- г) все ответы верны

2 Вопрос в открытой форме

2.1. Время работы -

2.2. Подготовительно-заключительное время –

Тема 7. Нормирование труда различных групп работников организации

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. Какой метод можно использовать для нормирования труда управленческого персонала?

- а) суммарный
- б) аналитически-расчетный
- в) аналитически-исследовательский
- г) все ответы верны

1.2. Норму численности можно определить по формуле:

- а) $N_{ч} = N_{вр} * V / T_{см}$
- б) $N_{ч} = N_{вр} * T_{см} / V$
- в) $N_{ч} = N_{вр} / V * T_{см}$
- г) $N_{ч} = N_{вр} + V / T_{см}$

1.3. Какие нормы измеряются в человеко-минутах, человеко-часах?

- а) нормы выработки
- б) нормы управляемости
- в) нормы времени
- г) все ответы верны

2 Вопрос в открытой форме

2.1. Нормированное задание -

2.2. Нормы выработки -

Тема 8. Анализ качества норм в организации

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. Коэффициент напряженности норм рассчитывается по формуле:

- а) $K = T_{ф} / T_{н}$
- б) $K = T_{н} / T_{ф}$
- в) $K = T_{н} * T_{ф}$
- г) $K = T_{ф} + T_{н}$

1.2. Выберите метод расчета необходимой численности и установления нормативов труда, который позволяет рассчитать численность работников, чья деятельность не содержит творческих функций и может быть количественно измерена.

- а) метод расчета по рабочим местам и нормативам численности
- б) метод расчета по нормам обслуживания
- в) метод экстраполяции

г) метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса
1.3. В рамках какого метода может быть рассчитана потребность в управленческих кадрах?

- а) метод экстраполяции
- б) метод, основанный на использовании формулы Резенкранца
- в) метод расчета по нормам обслуживания
- г) все ответы верны

2 Вопрос в открытой форме

2.1. План производства -

2.2. Производственная мощность –

Тема 9. Нормирование труда в условиях современной организации производства

1 Вопрос в закрытой форме

1.1. Начало движения эволюции взглядов на трудовые отношения положила теория организации труда разработанная:

- а) Ф.У Тейлором
- б) Л. Дейвисом
- в) Ф. Гилбрейтом
- г) все ответы верны

1.2. Основным составляющим концепции качества трудовой жизни является:

- а) адекватная и справедливая компенсация за труд
- б) социальная интеграция в трудовом коллективе
- в) обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья работников
- г) все ответы верны

1.3. Современные методологические основы нормирования включают:

а) расширение сферы нормирования труда
б) научное обоснование норм с учетом организационно-технических, социально-экономических и психофизических факторов

в) гуманизацию норм труда

г) все ответы верны

2 Вопрос в открытой форме

2.1. Гуманизация норм труда -

2.2. Метод моментных наблюдений

Шкала оценивания: 10 балльная.

Критерии оценивания:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 1 балл, не выполнено – 0 баллов.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

- **9-10 баллов** соответствуют оценке «отлично»;
- **7-8 баллов** – оценке «хорошо»;
- **5-6 баллов** – оценке «удовлетворительно»;
- **4 баллов и менее** – оценке «неудовлетворительно».

1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ (аналогично оформляются темы докладов, сообщений, эссе)

Тема 1. Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда

1 Классификация норм труда по времени действия.

- 2 Классификация норм труда по назначению.
- 3 Классификация норм труда по видам затрат.
- 4 Классификация норм труда по сфере применения.
- 5 Классификация норм труда по содержанию.
- 6 Классификация норм труда по укрупнению.
- 7 Классификация норм труда по методу обоснования.
- 8 Классификация норм труда по способу построения.
- 9 Роль нормирования труда в современных условиях на предприятиях.
- 10 Требования к нормированию труда в организациях.
- 11 Соблюдение принципов нормирования труда.
- 12 Совершенствование нормирования труда....

Тема 2. Методы и принципы нормирования труда.

1. Влияние методики нормирования REFA на развитие крупных зарубежных компаний.
2. Система планирования REFA.
3. Сравнительный анализ методов нормирования в России и методики REFA.
4. Преимущества и недостатки методов нормирования труда.
5. Реализация принципов нормирования труда в российских организациях.
6. Влияние экономической составляющей на реализацию нормативов по труду.
7. Влияние технической составляющей при нормировании труда.
8. Психофизиологическое обоснование нормирования труда.
9. Хронометраж.
10. Метод мультимоментных наблюдений.
11. Расчет процессного (машинного) времени.
12. Метод сравнения и оценки.
13. Опрос, интервью.
14. Самозапись.
15. Системы заданных значений времени.
16. Метод планового времени

Тема 3. Правовое регулирование и нормативные материалы по нормированию труда.

1. Квалификационные характеристики, профессиональные стандарты.
2. Профессиональные квалификационные группы, их значение, порядок формирования и отражение в законе.
3. Квалификационная характеристика с названием трудовой функции и нормой темпа работы.
4. Как из квалификационной характеристики сделать должностную инструкцию, обеспечивающую рост производительности труда работника.
5. Содержание должностных обязанностей, обеспечивающих выполнение нормы выработки (нормы труда).
6. Наименование профессии (должности) и ее нормативное значение.
7. Профессиональные стандарты; Квалификационные уровни; Объединенная трудовая функция; Трудовые действия.
8. Критерий отнесения должностей к профессиональным группам «Руководители» и «Специалисты высшего уровня квалификации». Основание для использования должности «заместитель начальника отдела».
9. Должностная инструкция работника, обеспечивающая рост производительности труда.
10. Перечень конвенций МОТ, ратифицированных Российской Федерацией.
11. Роль ТК РФ в нормировании труда.

12. Профессиональные стандарты в РФ.
13. Виды соглашений.
14. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в системе нормирования труда.

Тема 4. Организация и управление нормированием труда в организации

1. Разработка внутрифирменного стандарта по нормированию труда.
2. Деятельность отделов организации труда и заработной платы в организации.
3. Централизованная, децентрализованная и смешанная системы организации нормирования труда в организации.
4. Планирование нормирования труда в организации.
5. Роль коллективного договора в нормировании труда.
6. Подготовительные и организационно-методические работы по нормированию труда.
7. Методическая программа проведения работ по разработке нормативного документа.
8. Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах.
9. Проведение обработки собранных материалов.
10. Нормальные условия для выполнения работниками норм выработки в случае пересмотра нормативов.
11. Основания пересмотра норм.
12. Обеспечение эффективного внедрения и освоения нормативных материалов и норм.
13. Аттестация норм труда.
14. Организационно-технические мероприятия, обеспечивающие способность и готовность работников трудиться по новым нормам.
15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм.
16. Положения коллективного договора.

Тема 5. Регламентация труда в российских организациях.

1. Границы регламентации труда.
2. Проблемы регламентации труда в современных организациях.
3. Определение рационального состава регламентов.
4. Обоснование и разработка количественных показателей труда персонала.
5. Методологии анализа и проектирования регламентирующей документации.
6. Разработка организационно-экономического механизма реализации процессов регламентации управленческого труда.
7. Классификация форм регламентации труда персонала в организации.
8. Роль и место регламентации труда персонала в организации.
9. Практические рекомендации по совершенствованию регламентации труда персонала в организации.
10. Экономическое и социально-психологическое направления регламентирования.
11. Обязательные локальные нормативные акты.
12. Инструкции по охране труда для работников и документам организации, связанным с процедурными отношениями по охране труда.

Тема 9. Нормирование труда в условиях современной организации производства.

1. Система нормирования Хелси.
2. Система нормирования Ровена.

3. Система нормирования Бедо.
4. Система нормирования Скэнлона.
5. Система нормирования Раккера.
6. Система нормирования «Импрошейр».
7. Особенности нормирования труда в странах Европы.
8. Особенности нормирования труда в Америке.
9. Особенности нормирования труда в азиатских странах.
10. Система МТМ.
11. Нормирование труда в российских организациях.
12. Оценка темпа интенсивности труда.
13. Использование хронометража в США.
14. Качество трудовой жизни в нормировании труда.
15. Гуманизация нормирования труда.

Шкала оценивания: пятибалльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме.

1.1. Управление – это:

1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

3) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

1.2. Менеджмент – это:

1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

3) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

1.3. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:

1) Ч. Бебидж;

2) М. Вебер;

3) Ф. Тейлор.

1.4. Нормативный документ, в котором указаны функции, права и обязанности менеджера, называется

1) Должностная инструкция

2) Положение о подразделении

3) Правила внутреннего распорядка

4) Устав

1.5. Оперативный менеджмент

1) предусматривает разработку тактических и оперативных мер, направленных на практическую реализацию принятых стратегий развития организации;

2) предполагает выработку набора стратегий, их распределение во времени, формирование потенциала успеха организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией;

3) заключается в управлении определёнными сферами деятельности организации или её звеньев, например управление инновационной деятельностью, персоналом, маркетингом, финансами и т.п.;

1.6. Первый учебник по управлению был написан английским предпринимателем М. Вебером в:

1) 1850;

2) 1790;

3) 1832;

1.7. Виды менеджмента

1) специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определённых задач менеджмента.

2) Полное использование ресурсов для производства двух товаров

3) руководители различного уровня, занимающие постоянную должность в организации и наделённые полномочиями в области принятия решений в определённых сферах деятельности организации

4) зависят от иерархического уровня его осуществления в организации

1.8. Руководители различного уровня, занимающие постоянную должность в организации и наделённые полномочиями в области принятия решений в определённых сферах деятельности организации

1) Субъекты менеджмента, менеджеры

2) Виды менеджмента

3) Категории менеджмента

4) Объекты менеджмента

1.9. предусматривает разработку и реализацию философии организации, её предпринимательской политики, определение позиции организации в конкурентной нише рынка и формирование общих стратегических намерений

1) Нормативный менеджмент

2) Функциональный или специальный менеджмент

3) Стратегический менеджмент

1.10. Проектирование организаций подразумевает:

1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

2) процесс создания прообраза будущей организации;

3) подбор персонала для создаваемой организации.

1.11. Принцип, предусматривающий работу без простоев:

1) непрерывности;

2) прямоотчности;

3) параллельности.

1.12. При уменьшении длительности производственного цикла выпуск продукции в единицу времени

1) увеличивается;

2) уменьшается;

3) остается неизменным.

1.13. Нормативный документ, в котором указаны функции, права и обязанности менеджера, называется

1) Должностная инструкция

2) Положение о подразделении

3) Правила внутреннего распорядка

4) Устав

1.15. Как осуществляется текущий контроль в организации?

1) Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;

2) Путем наблюдения за работой работников;

3) С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;

4) Путем докладов на сборах и совещаниях;

5) Вышестоящей структурой

1.16. Какие бывают виды деления труда менеджеров?

1) функциональное;

2) горизонтальное;

3) вертикальное;

4) прямое.

1.17. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

1). Специалисты;

2). Работники;

3). Руководители;

4). Отдельные руководители;

5). Министерства.

1.18. Корпоративный климат определяется:

1) характером формальных и неформальных отношений;

2) системой контроля;

3) фазами жизненного цикла организации;

4) материальным стимулированием;

1.19. Какие организации признаются коммерческими?

1) Организации, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли;

2) Любые организации, имеющие самостоятельный баланс или смету;

3) Любые организации, получающие прибыль, независимо от целей своей деятельности.

1.20. Кто относится к среднему уровню менеджеров?

1) заместители;

2) руководители подразделений;

3) руководители групп.

1.21. Контроль должен быть:

1) Объективным и гласным;

2) Гласным и действенным;

3) Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.

4) Эффективным;

5) Текущим.

1.22. Во многих случаях, имидж – это результат умелой ориентации в конкретной ситуации, а именно правильного выбора своей:

1) модели поведения

2) заинтересованности в отношениях с другими

3) способности к общению

1.23. Прямое деловое общение характеризуется:

1) ответными реакциями собеседников

2) общением в пределах видимости

3) непосредственным речевым контактом

1.24. Понятие коммуникация характеризуется

1) передачей информации с целью получения ответа

2) обмен информацией о идеях или переживаниях

3) передача информации от источника во вне

4) воссоздание информационных идей посредством ключевого символа или

темы

1.25. Обратная связь - это вербальный или невербальный сигнал от получателя информации к его источнику, служащий ответом на иницилирующее высказывание или поведение, выполняющий ... или коррективную функцию.

1) комплиментарную

2) объяснительную

3) сигнальную

1.26. Многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми – это процесс:

1) общения

2) понимания

3) восприятия

1.27. Какие из нижеперечисленных подсистем и процедур обработки информации относятся к системам принятия решений?

1.) Контроль выполнения, распоряжения, связь.

2.) Сортировка, слияние, модификация.

3.) Моделирование, анализ, прогнозирование.

4.) Моделирование, выработка альтернатив

1.28. Объектом менеджмента, его основополагающей категорией является

1) организация;

2) менеджмент;

3) руководители групп.

1.29. Основная цель менеджмента:

- 1) обеспечение гармонии в развитии организации, т.е. согласованного и эффективного функционирования всех внешних и внутренних элементов организации;
- 2) интернационализация конкуренции и связанная с этим принудительная адаптация к международным стандартам;
- 3) формирование рыночного механизма и сочетание его с государственным регулированием.

1.30. Какое производство называется основным:

- 1) производит продукцию, подлежащую реализации за пределами предприятия
- 2) разовое производство
- 3) имеет широкую номенклатуру изделий

1.31. Объем продукции и услуг, который предприятие реализовало в отчетном периоде в стоимостном и натуральном выражении называется:

- 1) объем продаж
- 2) объем производства
- 3) доход предприятия

1.32. Базой для составления производственной программы является план производства продукции

- 1) В натуральных измерениях;
- 2) В стоимостных измерителях;
- 3) В трудовых измерителях.

1.33. В качестве основных документов для финансового анализа являются:

- 1) Бухгалтерский баланс;
- 2) Сведения об инвестициях;
- 3) Сведения о финансовом состоянии организации.

1.34. Чем выше уровень специализации производимой продукции тем,:

- 1) больше программа выпуска продукции и ниже ее себестоимость
- 2) больше программа выпуска продукции и выше ее себестоимость
- 3) меньше программа выпуска продукции и ниже ее себестоимость

1.35. К чему стремятся предприятия-производители различных благ в рамках рыночных отношений?

- 1) к обмену своих товаров на другие нужные им блага с целью получить дополнительный объем благ;
- 2) к возмещению издержек, связанных с производством своего товара;
- 3) к улучшению условий своего существования

1.36. Объектом менеджмента, его основополагающей категорией является

- 1) методы
- 2) формальная структура
- 3) руководители организации
- 4) организация

1.37. Потребительский кооператив, общественные и религиозные организации-

- 1) Некоммерческие организации
- 2) Коммерческие организации
- 3) Объединения
- 4) Некоммерческие организации
- 5) АО

1.38. Виды менеджмента

- 1) специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определённых задач менеджмента.
- 2) специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определённых задач менеджмента.

3) руководители различного уровня, занимающие постоянную должность в организации и наделённые полномочиями в области принятия решений в определённых сферах деятельности организации

4) Полное использование ресурсов для производства двух товаров

5) зависят от иерархического уровня его осуществления в организации

1.39. специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определённых задач менеджмента.

1) Виды менеджмента

2) Категории менеджмента

3) Объекты менеджмента

4) Субъекты менеджмента, менеджеры

1.40. Какое производство называется основным

1) производит продукцию, подлежащую реализации за пределами предприятия

2) разовое производство

3) имеет широкую номенклатуру изделий

1.41. Объем продукции и услуг, который предприятие реализовало в отчетном периоде в стоимостном и натуральном выражении называется

1) объем продаж

2) объем производства

3) доход предприятия (фирмы)

4) объем продаж

5) рентабельность

1.42. Характерными чертами организации являются

1) комплексность, координация, социализация

2) департаментализация, формализация, горизонтальные связи

3) соотношение централизации и децентрализации

4) комплексность, координация, социализация

5) нет верного ответа

1.43. специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определённых задач менеджмента.

1) Виды менеджмента

2) Категории менеджмента

3) Объекты менеджмента

4) Субъекты менеджмента, менеджеры

2 Вопросы в открытой форме.

2.1. Перечислите общие функции менеджмента

2.2. Менеджмент - это

2.3. Перечислите этапы процесса планирования

2.4. Аутсорсинг - это

2.5. Бюджет-

2.6. Методы менеджмента - это

2.7. Управление - это

2.8. Стратегия - это

2.9. Перечислите организационно-правовые формы организаций

2.10. Структура организации - это

2.11. Управление персоналом - это

2.12. Инновации - это

2.13. Организация - это

2.14. Акционерное общество

2.15. Экономическая информация - это

2.16. Организационная культура - это

- 2.17. Роль информации в процессе управления
- 2.18. Роль коммуникационных процессов в обеспечении информацией
- 2.19. Коммуникации в организации - это
- 2.20. Классификация информации – это
- 2.21. Виды коммуникаций
- 2.22. Коммуникационная сеть
- 2.23. Формальные коммуникации
- 2.24. Организационные коммуникации
- 2.25. Основные показатели эффективности управления
- 2.26. Факторы эффективности менеджмента
- 2.27. Экономическая эффективность - это
- 2.28. Рентабельность – это
- 2.29. Обобщающий показатель эффективности управляющей системы
- 2.30. Коэффициент эффективности совершенствования управления
- 2.31. Дайте определение понятия «эффективность менеджмента организации».
- 2.32. Дайте определение понятия «социальный механизм эффективного управления»
- 2.33. Технологическое разнообразие менеджмента
- 2.34. Контролинг, ответственность и риск в менеджменте
- 2.35. Технологическое разнообразие менеджмента
- 2.36. Человеческий капитал как средство и объект менеджмента
- 2.37. Качество менеджмента
- 2.38. Проектирование технологий менеджмента
- 2.39. Критерии достаточности информации
- 2.40. Система поиска и хранения информации

3 Вопросы на установление последовательности.

3.1. Расположить этапы развития менеджмента в хронологическом порядке:

Установите последовательность этапов развития менеджмента в хронологическом порядке:

- 1) системный подход;
- 2) административный подход;
- 3) поведенческий подход;
- 4) подход научного управления;
- 5) подход с точки зрения человеческих отношений;
- 6) ситуационный (проектный) подход;
- 7) процессный подход;
- 8) количественный подход.

3.2. Установите последовательность факторов экономического роста по значимости:

- 1) объемы основного капитала;
- 2) количество и качество природных ресурсов;
- 3) уровень образования и профессиональной подготовки населения;
- 4) нововведения (инновации);
- 5) совершенствование использования ресурсов

3.3. Расположите в правильной последовательности этапы прохождения внутреннего документа

- А регистрация
- В направление в дело
- С составление проекта
- Д исполнение
- Е согласование

Е подписание

Г оформление

3.4. Расположите в правильной последовательности этапы прохождения входящего документа

А первоначальная обработка

В направление в дело

С регистрация

Д прием

Е рассмотрение руководителем

Г исполнение

Г предварительное рассмотрение

3.5. Расположите в правильной последовательности этапы общения

А выход из контакта

В ориентация в ситуации

С установление контакта

Д достижение цели

3.6. Расположите в правильной последовательности этапы разработки эффективных коммуникаций

1 учет обратной связи

2 выбор средств распространения сообщения

3 создание сообщения

4 определение желаемой ответной реакции

5 определение целевой аудитории

3.7. Расположите в правильной последовательности этапы процесса контроля

А создание стандартов

В наблюдение и измерение результатов

С оценка и корректировка

Д сравнение результатов со стандартами

3.8. Расположите в правильной последовательности иерархическую модель стратегического менеджмента

А выбор миссии

В формулировка целей

С оценка и корректировка

Д долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное планирование

Е разработка обеспечения планов, указания по принятию оперативных решений

4 Вопросы на установление соответствия.

4.1.

А Менеджмент –	1 это система правил и процедур решения различных задач управления.
Б Методы менеджмента	2 это вид профессиональной деятельности, направленный на оптимизацию человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения целей организации.
В Организация	3 это процесс стратегического планирования с целью контроля над внешними факторами и выявления возможностей и угро
Г Анализ внешней среды	4 это сознательно координируемое социальное образование (группа людей) с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей

4.2

А Системный подход –	1. Осуществляет управление нововведениями
Б Инновационный менеджмент	2 способ упорядочивания проблем, благодаря которому осуществляется их структурирование, определяются цели, варианты, устанавливаются взаимосвязи и зависимости элементов проблем, а также факторы и условия, оказывающие негативное воздействие на их решение
В Производственный менеджмент	3 Управляет процессами создания организации, формирования или преобразования ее структуры, механизма управления; выработку норм, регламентов, правил, инструкций и прочее
Г Организационный менеджмент	4 Обеспечивает эффективное осуществление основной деятельности предприятия путем ее направления в нужное русло, координации субъектов и ресурсов.

4.3

А Управление организацией –	1 Объединение сотрудников организации, осуществляющих совместную трудовую деятельность для достижения общих целей.
Б Коллектив организации	2 Обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели.
В Организация	3 объединение промышленных фирм, организаций транспорта, торговли, строительства, которые объединены производственным циклом
Г Концерн	4 это сознательно координируемое социальное образование (группа людей) с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей

4.4

А Корпорация –	1. административные экономические социально-психологические
Б Методы управления	2 акционерное общество, управляющее крупным производством. Состоит, как правило, из материнской компании и целой сети дочерних предприятий в виде отделений, представительств, филиалов
В Моделирование	3 это система приемов и способов осуществления воздействия на объекты управления с помощью четкого определения соотношения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, заработная плата, прибыль, цена).
Г Экономические методы управления	4 предполагает использование некоторого рода моделей для решения управленческих

	проблем
--	---------

4.5

А Коммуникация. –	1 это соединение определенным образом участвующих в коммуникационном процессе индивидов с помощью информационных потоков..
Б Коммуникационная сеть	2 – это обмен информацией между двумя и более людьми
В Вертикальные связи	3 возникают между равными по уровню работниками и подразделениями организации, их задача – координация задач и действий
Г Горизонтальные связи	4 возникают между уровнями управления, руководителем и подчиненными по восходящим и нисходящим направлениям

4.6

А Коммуникация. –	1 возникают между начальниками и подчиненными разных подразделений организации.
Б Диагональные коммуникации	2 – это обмен информацией между двумя и более людьми
В По восходящей линии,	3 Непосредственное формальное или неформальное общение между работниками организации
Г Межличностные коммуникации	4 т.е. снизу вверх, передается информация о том, что делается на низовых уровнях, по нисходящей информация проходит путь от высших уровней к подчиненным

4.7

А принцип целевого назначения оценки	1 чем точнее сформулированы критерии оценивания качества управления, тем более точным и объективным будет полученный результат
Б принцип критериальной определенности	2 –предусматривает поиск основ-ных направлений повышения эффективности и качества управления организа-цией как сложной социально-экономической системой
В комплексность и системность оценок	3 придание им группо-вого характера – является важнейшим условием углубления контроля и повы-шения качества и эффективности управленческих работ
Г интеграция личных оценок в коллегиальные	4 предусматривает, что суждение о совершенстве управления должно быть многосторонним, учитывать разные признаки и свойства, присущие этому виду деятельности

4.8

А Метод статистических сопоставлений	1 Базируется на сравнении плановых
---	---------------------------------------

.	показателей с практически достигнутыми в результате реализации принятых решений.
Б Метод сопоставления запланированных и реальных результатов	2 Основан на сопоставлении параметров качества и эффективности, характеризующих результаты оцениваемой работы с аналогичными по содержанию показателями, достигнутыми за предшествующий период
В Метод анализа экспериментальных результатов	3 Основывается на сравнении параметров управленческих решений с нормативными значениями соответствующих показателей
Г Метод нормативного сопоставления	4 Реализуется в тех случаях, когда прогрессивность и действенность управленческого решения до его практического осуществления проверяется выборочно в экспериментальных условиях

4.9

Управление	1 Это действия по устранению отклонений от объективно обусловленных режимов функционирования, обеспечение естественных возможностей проявления объективных процессов и тенденций
Регулирование	2 Это объективная потребность всякой деятельности человека и всех видов деятельности
Неосознанная деятельность	Комплекс установок, ценностей, интересов, процессов, привычек, пристрастий и приоритетов, традиций и принципов духовной жизни
Культура	Это действия рефлексорного типа, это реакция на проявление потребности, это поведение

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60)

и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по _____ шкале (*указать нужное: по 5-балльной шкале или дихотомической шкале*) следующим образом (*привести одну из двух нижеследующих таблиц*):

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

ИЛИ

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по дихотомической шкале
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.3 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ (*производственные (или ситуационные) задачи и (или) кейс-задачи*)

Производственная задача № 1

Рассчитаем фонд рабочего времени среднесписочного работника предприятия по следующим данным на плановый период. Режим рабочей недели — пятидневка, дни основного отпуска по ТК РФ — 28 дней, дни дополнительного отпуска за работу в особых условиях труда — 20 % от основного отпуска, праздничных дней по календарю — 11 дней, плановые невыходы на работу (больничные листы и др.) — 4 дня, продолжительность смены — 8 часов.

Производственная задача № 2

Рассчитайте заработную плату рабочему-повременщику за отработанные 24 смены, продолжительность смены — 8 часов. Нормативный фонд времени рабочего 166 часов. За отработанное сверх нормы время рабочему выплачивается премия 40 % к заработной плате, часовая тарифная ставка рабочего 5 разряда — 7,86 руб.

Производственная задача № 3

Рассчитайте заработную плату рабочему 4 разряда: Стч= =6,7 руб., если за отработанный месяц он изготовил продукции в объеме 550 шт., при норме 540 шт. За перевыполнение нормы и качество выполненной работы установлена премия в размере 35 % от сдельного заработка, ФРВмес = 22 дня, Тсм = 8 час.

Производственная задача № 4

Численность основных рабочих на участке составляет 5 чел., сменная тарифная ставка обслуживающего рабочего — 10 руб., сменная норма выработки обслуживаемого рабочего Нвыр.см — 20 шт.и объем продукции, произведенной обслуживаемыми рабочими за месяц, Q — 4400 шт. Определить сдельную заработную плату обслуживающего рабочего за месяц.

Производственная задача № 5

Рассчитать заработную плату рабочему 5 разряда Стч = 8,04 руб. за месяц по следующим данным: ФРВмес =176 часов, надбавка за работу в тяжелых условиях труда — 8 %; кроме того, рабочий отработал в ночное время 30 часов.

Производственная задача № 6

Рассчитайте ФОТ нормативно-приростным методом по следующим данным: объем продукции в планируемом году — 13 млн. руб.; объем продукции в базовом году — 10 млн. руб.; ФОТ в базисном году — 3 млн.; норматив прироста ФОТ на 1 % прироста объема продукции — 0,5. Из-за изменения структуры выполнения работы норматив ФОТ в планируемом году увеличится на 20 %.

Производственная задача № 7

Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительное время на 16 одинаковых операций – 10 мин.

Производственная задача № 8

Определить норму многостаночного обслуживания станков-дублеров и время простоев станков при обслуживании по схеме «с ожиданием», если $t_{ма}=30$ мин.; $t_3=7$ мин.; $K_d=0,95$.

Производственная задача № 9

Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе – 256.

Производственная задача № 10

Рассчитать комплексную норму выработки в штуках и тоннаже в строительстве для бригады, которая состоит из шести человек и выполняет работы по монтажу стальной конструкции массой 5 тонн на протяжении рабочей смены (8 часов), если известны индивидуальные нормы отдельных процессов, чел.- часов:

механизированная доставка деталей к месту работы – 4,2;

резание швеллера – 1,7;

сверление отверстий – 2,5;

сложение панели – 0,5;

электросварка соединений – 0,4.

Производственная задача № 11

Определить, как сократилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени. До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла НТО=40800 нормо-часов, отработанное время – $V_0=29700$ чел.-часов. После пересмотра их выполнение составило $K_{вып}=110\%$.

Производственная задача № 12

Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику.

Данные для решения:

Часовая производительность – 1550 т/час.

Понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85.

Чистая работа в смену – 6,5 часа.

Число календарных дней в месяце – 28 дней.

Число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

Производственная задача № 13

Рассчитать норму выработки в тонно-килограммах на перевозку груза автомобилями на основе нормативов.

Исходные данные:

Расстояние (L) – 19 км.

Скорость автомобиля с грузом ($V_{г}$) – 60 км/час.

Скорость пустого автомобиля ($V_{п}$) – 75 км/час.

Время погрузки ($t_{п}$) – 12 мин.

Время разгрузки ($t_{р}$) – 10 мин.

Грузоподъемность автомобиля (Q) – 7 т.

Коэффициент использования грузоподъемности (kQ) – 0,8.

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 45 мин.

Время обслуживания рабочего места (ОБ) – 45 мин.

Производственная задача № 14

По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.

Оперативное время (ОП) – 530 час.

Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.

Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.

Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.

Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.

Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.

Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

Производственная задача № 15

Норма обслуживания наладчика автоматического оборудования – 12 единиц в смену.

Определить плановую среднесписочную численность наладчиков на предприятии с работой в 2 смены, номинальным фондом рабочего времени - 260 смен, реальным – 232 смены в год. Число единиц обслуживаемого оборудования – 360 единиц.

Производственная задача № 16

Рассчитать норму нагрузки (по численности рабочих-сдельщиков) для нормировщика производственных цехов, если общая трудоемкость функции нормирования составляет 1040 чел.- часов, численность рабочих-сдельщиков – 1200 чел., фонд рабочего времени за месяц – 173 часов. По норме нагрузки определить необходимую численность нормировщиков.

Производственная задача № 17

Определить численность мастеров на участках цеха машиностроительного завода на основе следующих данных:

Численность рабочих в базовом году на заготовительном участке – 50 чел.

Численность рабочих в базовом году на участке механической обработки – 110 чел.

Численность рабочих в базовом году на складском участке – 85 чел.

Рост объема производства в текущем году – 20.

Рост производительности труда в текущем году – 5.

Норма управляемости на заготовительном участке – 28 чел.

Норма управляемости на участке механической обработки – 25 чел.

Норма управляемости на сборочном участке – 19 чел.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по _____ шкале (*указать нужное: по 5-балльной шкале или дихотомической шкале*) следующим образом (*привести одну из двух нижеследующих таблиц*):

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

ИЛИ

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи (*нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться*):

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее

эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или), задача не решена.