

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 01.10.2024 22:51:29

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

Кафедра региональной экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

региональной экономики и

менеджмента

(наименование кафедры полностью)


(подпись)

Ю.С. Положенцева

«30» августа 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Экономика и социология труда

(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование ОПОП ВО)

Курс – 2024

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1. Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.

1. Рынок труда: сущность, содержание, структура
2. Механизм функционирования рынка труда
3. Факторы, регулирующие рынок труда
4. Сегменты рынка труда

Шкала оценивания: 12 балльная

Критерии оценивания:

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым

вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 2 Производительность и эффективность труда.

1. Кто входит в состав кадров предприятия?
2. В чем различия явочного и списочного состава кадров?
3. Что включает процесс подбора кадров?
4. Назовите формы обучения кадров.
5. Что такое производительность труда?
6. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.
7. Назовите основные направления организации труда.
8. В чем состоят резервы роста производительности труда?
9. Назовите технико-технологические резервы роста производительности труда.
10. Каковы организационно-экономические резервы роста производительности труда?
11. Что входит в состав социальных факторов повышения производительности труда.

9-12 баллов (или оценка «**отлично**») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том

числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.3 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 3 Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.

1. Сущность и элементы условий труда.
2. Оценка условий труда.
3. Характеристика условий труда и рабочего места.
4. Понятие и классификация рабочих мест и задачи их организации.
5. Планирование рабочих мест.
6. Аттестация рабочих мест
7. Создание благоприятных условий труда

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым

вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.4 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 4 Трудовой процесс и методы изучения его организации

1. Сущность, функции и принципы нормирования труда на предприятии.
2. Требования к нормированию труда.
3. Потребность и резервы нормирования.
4. Система норм труда.
5. Структура норм затрат труда и результатов труда.
6. Нормативы организации труда: понятие классификация.
7. Различия между нормами и нормативами.
8. Рабочее время.
9. Классификация затрат рабочего времени.
10. Методы нормирования труда.
11. Хронометраж и фотография рабочего времени.
12. Экспертное нормирование.

9-12 баллов (или оценка «**отлично**») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том

числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.5 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 5 Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.

1. Формы разделения труда.
2. Технологическое разделение труда.
3. Функциональное разделение труда.
4. Профессиональное разделение труда.
5. Кооперация труда.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при

возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.6 ТЕСТИРОВАНИЕ

Тема 6 Методика нормирования составных частей технической нормы труда

1 Как называется метод наблюдения и регистрации всех затрат рабочего времени в течение наблюдательного периода:

- а) статистический;
- б) фотохронометраж;
- в) хронометраж;
- г) фотография рабочего времени?

2 Как называется метод изучения многократно повторяющихся элементов операций, оперативного времени выполнения

работ, операций, трудовых процессов:

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж;
- в) фотохронометраж;
- г) статистический?

3 Какая норма определяет количество работников или число структурных подразделений, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю:

- а) норма выработки;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости;
- г) нормированное задание;

д) норма обслуживания?

4 Установленный объем работ, который должен быть выполнен повременно оплачиваемым работником или их группой за

определенное время (смену, месяц и т. п.), называется:

- а) нормой обслуживания;
- б) нормой управляемости;
- в) нормированным заданием;
- г) нормой численности;
- д) нормой выработки.

5 Норма времени – это:

- а) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии;
- б) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;
- в) количество рабочего времени, необходимое для производства единицы продукции одним рабочим или группой рабочих;
- г) количество рабочего времени на изготовление партии изделий.

6 Нормативы по труду – это:

а) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимая численность работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;

б) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка);

в) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда

применительно к определенным организационно-техническим условиям;

г) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда.

7 Время выполнения производственного задания подразделяется:

а) на подготовительно-заключительное, основное и время обслуживания рабочего места;

б) подготовительно-заключительное и оперативное время;

в) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места;

г) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время.

8 Норма численности – это:

а) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади;

б) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы;

в) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения конкретных работ в течение заданного времени (смены, месяца и т. п.);

г) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы.

9 Какие нормы обязательны для использования на всех пред-

приятиях независимо от их отраслевой принадлежности и географического расположения:

а) межотраслевые;

б) местные;

в) территориальные;

г) отраслевые?

10 Время на личные надобности называется:

а) оперативным временем;

б) вспомогательным временем;

в) временем нерегламентированных перерывов;

г) временем регламентированных перерывов.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и

заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.7 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 7 Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии

- 1 Поясните роль анализа качества нормирования труда в организации.
- 2 Перечислите основные этапы алгоритма анализа качества нормирования труда.
- 3 Назовите основные виды анализа качества нормирования труда.
- 4 В чем заключается смысл оперативного анализа качества нормирования труда?
- 5 Объясните цель анализа качества нормирования труда и возможные направления

его применения.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.8 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 8 Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.

1 Назовите основные элементы тарифной системы оплаты

труда:

а) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, положение о стимулировании труда;

б) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник;

в) тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки;

г) размеры окладов, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

2 Назовите основные системы заработной платы:

а) сдельно-премиальная;

б) повременная и сдельная;

в) основная и дополнительная;

г) сдельно-прогрессивная.

3 Назовите, при каких ситуациях используют сдельную

оплату труда:

а) когда точно установлено количество выполненных работ;

б) установлен регламент производственного процесса;

в) необходимо стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;

г) зафиксировано рабочее время.

4 Назовите элемент тарифной системы, в котором указаны

перечень тарифных разрядов и соответствующие этим разрядам тарифные коэффициенты:

а) тарифно-квалификационный справочник;

б) тарифная ставка;

в) тарифная сетка;

г) тарифная ставка и тарифная сетка.

5 Назовите показатели, необходимые для расчета заработной

платы при сдельной системе:

- а) отработанное время;
- б) отработанное время и количество работников;
- в) объем выполненных работ и отработанное время всеми работниками;
- г) объем выпущенной продукции и расценки.

6 Повременная заработная плата определяется с учетом:

- а) тарифной ставки и отработанного времени;
- б) расценки и отработанного времени;
- в) расценки и премиального вознаграждения;
- г) тарифной ставки и количества произведенной продукции.

7 В состав фонда заработной платы не включается:

- а) оплата отпусков;
- б) единовременные премии;
- в) командировочные расходы;
- г) оплата простоев по вине работника.

8 Что такое тарифная ставка:

- а) расчет повременной заработной платы;
- б) расчет сдельной заработной платы;
- в) стоимость часа работы соответствующего разряда;
- г) размер оклада?

9 Что показывает тарифный коэффициент:

- а) разницу между тарифными ставками;
- б) расчет сдельной заработной платы;
- в) во сколько раз стоимость часа работы большего разряда превышает стоимость часа работы первого разряда;
- г) расчет оклада?

10 Основная заработная плата – это:

- а) заработная плата за отработанное время или за фактически выпущенную продукцию;
- б) стимулирующие выплаты и заработная плата за отработанное время;

- в) заработная плата за отработанное время;
- г) оплата отпусков, премиальные выплаты и оплата за фактически выпущенную продукцию.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в

построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.9 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 9 Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.

- 1 Охарактеризуйте классификацию рабочих мест.
- 2 Сформулируйте основные виды рабочих мест по характеру передвижения.
- 3 Раскройте определение и сущность карт организации труда.
- 4 Опишите экономическую значимость карт организации труда.
- 5 Сформулируйте структуру и содержание карт организации труда.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме

1. Необходимое для выполнения единицы работы (операции) одним рабочим или группой рабочих количество рабочего времени называется:
 - а) норма времени
 - б) хронометраж
 - в) смена
2. Социальная организация:
 - а) система материального и морального поощрения
 - б) система социальных групп и отношений между ними
 - в) система по выявлению и эффективному изменению в трудовых мотивациях
3. Как называется объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности:
 - а) разделения труда
 - б) дисциплины
 - в) кооперации труда
4. Какое название носит совокупность условий жизни населения страны, соответствующих достигнутому уровню ее экономического развития:
 - а) качество жизни
 - б) уровень жизни
 - в) социальная политика
5. Как называется система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества:
 - а) мотивация труда
 - б) профсоюзная концепция
 - в) концепция занятости
6. Что такое патернализм:
 - а) тип социально-правовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях
 - б) покровительственные отношения фирмы по отношению к своим служащим, государства – к своим гражданам
 - в) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей
7. Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения получило название:
 - а) миграция рабочей силы
 - б) мотивация труда
 - в) аккомодация
8. Основным элементом заработной платы является:
 - а) оклад
 - б) ставка заработной платы
 - в) трудовой доход
9. Как называется комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства:

а) квалификация

б) разряд

в) профессия

10. Что такое отношение численности безработных к численности рабочей силы:

а) сегментация рынка трудовых ресурсов

б) уровень безработицы

в) миграция рабочей силы

11. Каким фондом является внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице:

а) социального страхования

б) пенсионный

в) занятости

12. Совершаемых людьми, жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций объединенными в производственной организации:

а) поточная система труда

б) трудовая деятельность

в) конвейер

13. По принципиальной схеме установления норм методы нормирования труда бывают:

а) аналитические, суммарные

б) аналитические, суммарные, логические

в) суммарные, логические

14. Как называется зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности одного исполнителя в одну смену:

а) коллективное рабочее место

б) предмет труда

в) физическое (индивидуальное) рабочее место

15. Связанное с выполнением работы в течение всей смены, время, которое затрачивается на уход за рабочим местом:

а) организационного обслуживания

б) сверхурочных работ

в) технического обслуживания

16. Обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг часть населения:

а) трудовой потенциал

б) экономически активное население

в) трудовые ресурсы

17. Как называется время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками устанавливает норма:

а) затрат рабочего времени

б) управляемости

в) выработки

18. Отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса синтетическое понятие:

а) патернализм

б) мобильность

в) оперативность

19. Разделение труда, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства:

- а) технологическое разделение труда
- б) квалификационное разделение труда
- в) профессиональное разделение труда

20. В малой группе методика количественного анализа взаимоотношений:

- а) социометрией
- б) технократическим подходом
- в) теорией гуманизации труда

21. Какое название носит система мер по выявлению и эффективному использованию изменений в трудовых мотивациях и ценностных ориентациях работников:

- а) политика руководства
- б) совокупность социальных инвестиций
- в) социальная стратегия фирмы

22. Идеальным работником являлся тот, кто точно и беспрекословно выполнял поставленные задачи при технократическом подходе, так ли это:

- а) нет
- б) да
- в) зависит от предприятия, где трудится работник

23. При фотографии ... проводится изучение затрат рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы:

- а) группы рабочих
- б) рабочего места
- в) производственного процесса

24. Вступившее в трудовые отношения с работником юридическое или физическое лицо:

- а) работодатель
- б) работник по найму
- в) наблюдательный совет

25. Как называются взаимоотношения, возникающие тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия:

- а) коллегиальными
- б) конструктивными
- в) деструктивными

26. Группы людей, выделяемые в социальной структуре по принципу профессиональной принадлежности:

- а) группы подчиненных
- б) социально-профессиональные группы
- в) группы наемных работников

27. В зависимости от месторасположения предприятия или организации, нормативный показатель степени увеличения заработной платы:

- а) районный коэффициент
- б) надбавка к заработной плате
- в) сезонный коэффициент

28. Принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников противоречие организационно-трудовых отношений:

- а) трудовой спор
- б) трудовой конфликт
- в) социально-трудовой конфликт

29. Какое название носят вещь или комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые служат в качестве проводника воздействия человека на этот предмет:
- а) средства труда
 - б) предметы труда
 - в) проводник
30. Такой тип социально-правовых отношений как дискриминация, основан на:
- а) стремлении человека к личностной ответственности
 - б) обострении противоречий
 - в) произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений
31. Что является главной отличительной особенностью труда?
- а) производство различных товаров
 - б) использование орудий труда
 - в) совместная деятельность
 - г) идеальное целеполагание.
32. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:
- а) предмет труда
 - б) средства труда
 - в) продукт труда
 - г) изменение общественных отношений.
33. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:
- а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
 - б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений
 - в) умственный и физический труд.
34. Предметы социологии труда и экономики труда:
- а) совпадают полностью
 - б) совпадают частично
 - в) не совпадают
 - г) иногда совпадают, иногда нет.
35. Социология труда — это:
- а) специальная социологическая теория
 - б) прикладная часть социологии
 - в) комплексная дисциплина
 - г) наука о труде
 - д) наука о трудовых коллективах.
36. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:
- а) систематизированные характеристики массового поведения
 - б) систематизированные характеристики массового сознания
 - в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности
 - г) результаты опросов.
37. Основными представителями французской школы социологии труда являются:
- а) О. Конт
 - б) М. Вебер
 - в) Э. Дюркгейм
 - г) А. Смит
 - д) Г. Зиммель.

38. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Ф. Герцберг
- в) К. Маркс
- г) К Зиммель
- д) М. Вебер.

39. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Г. Зиммель
- в) Э. Мейо
- г) А. Файоль
- д) Ф. Герцберг
- е) Ф. Тейлор.

40. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда
- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.

41. Социологический смысл понятия «организация труда» —

- а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями
- б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности
- в) трудовое поведение и мотивация труда
- г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

42. Индивидуальный труд есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

43. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое не верно.

44. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

- а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же
- б) совпадают частично
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

45. Понятие «условия труда» означает:

- а) расстановку работников на производстве
- б) характер трудовых операций
- в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды
- г) психологический климат в коллективе
- д) все вышеназванное.

46. «Удовлетворенность трудом» означает:

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
- г) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.

47. Экономика изучает:

- а) экономические отношения в труде
- б) управленческие отношения
- в) организацию труда
- г) взаимодействия в системе человек — техника — производственная среда.

48. «Отношение к труду» входит в понятие:

- а) содержания труда
- б) организации труда
- в) содержательности труда
- г) условий труда.

49. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:

- а) расширение зон обслуживания
- б) перемену рабочих мест
- в) гибкий график рабочего времени
- г) расширение должностных обязанностей
- д) комнаты психологической разгрузки.

50. Инструментальное отношение к труду — это:

- а) применение сложных приборов и инструментов
- б) ориентация не на работу, а на досуг
- в) высокая удовлетворенность трудом
- г) технологическая подготовка производства.

51. Профессионально-должностная структура — это:

- а) совокупность профессий и должностей
- б) социальная структура общества
- в) взаимосвязь людей, объединенных в групповые общности, по поводу выполнения определенных видов труда
- г) вертикальные и горизонтальные связи в труде.

52. Появление профессий связано с:

- а) усложнением труда
- б) разделением труда
- в) механизацией труда
- г) использованием орудий труда.

53. Инженер-электрик — это:

- а) профессия
- б) специальность
- в) квалификация
- г) должность.

54. Социальный статус — это:

- а) служебное положение
- б) престиж
- в) место в профессионально-должностной структуре
- г) уровень экономического благосостояния.

55. Вычеркните лишнее. К функциям профессионально-должностной структуры

относятся:

- а) кооперация труда
- б) специализация труда
- в) координация труда
- г) соответствие характеристик работников и рабочих мест
- д) обеспечение соответствия численности руководителей и исполнителей.

56. С ростом заработной платы предложение труда:

- а) увеличивается
- б) уменьшается
- в) сначала увеличивается, потом уменьшается.

57. Классическую теорию рынка труда разработал:

- а) Ф. Гегель
- б) Д. Рикардо
- в) К. Маркс
- г) Дж. Кейнс.

58. Спрос и предложение на рынке труда:

- а) автоматически взаимно уравнивается
- б) равновесие зависит от уровня заработной платы
- в) не уравнивается.

59. Фрикционной безработицей называется:

- а) добровольная смена работы
- б) смена работы из-за увольнения
- в) потеря сезонной работы
- г) все вышеперечисленное.

60. Структурная безработица возникает из-за:

- а) изменения структуры производства
- б) изменения структуры потребления
- в) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда
- г) изменения в структуре безработицы.

61. Циклическая безработица возникает из-за:

- а) изменения сезонного спроса на рабочую силу
- б) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов
- в) спада производства
- г) размера инвестиций.

62. Работник работает неполную рабочую неделю. Это может быть:

- а) скрытая безработица
- б) частичная занятость
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

63. Оборот рабочей силы характеризует:

- а) уровень безработицы
- б) изменение в количестве рабочих мест
- в) сумму всех приемов и увольнений
- г) разность между принятыми и уволенными.

64. Техника — это:

- а) машины, станки, инструменты
- б) знания, умения
- в) то и другое

г) больше первое

д) больше второе.

65. Технология и способ производства — это:

а) понятия, отражающие труд с разных сторон

б) разные понятия;

в) понятие «способ производства» включает в себя понятие «технология»

г) понятие «технология» включает в себя понятие «способ производства».

66. Понятие «технология» предполагает:

а) стабильность

б) изменения

в) то и другое верно

г) то и другое неверно.

67. Изменения в технологиях отражают:

а) качественное совершенствование выпускаемой продукции

б) повышение производительности труда

в) развитие общества

г) изменение способа производства.

68. Инновация — это:

а) получение и распространение новых результатов деятельности;

б) рационализаторская деятельность

в) изобретательская деятельность

г) разрешение противоречия между обществом и личностью.

69. Инновационная деятельность в производстве началась: а) с 20-х годов

б) с 30-х годов

в) с 70-х годов

г) это постоянный процесс.

70. Понятия «новшество» и «нововведение»:

а) понятия однозначные

б) разные названия одного и того же

в) понятие «новшество» шире понятия «нововведение»

г) понятие «нововведение» шире понятия «новшество».

71. Какой ответ наиболее полный? Инновационная политика — это:

а) формирование структуры спроса на рынке товаров и услуг

б) внедрение информационных технологий

в) управляемое развитие

г) генерирование новых идей.

72. Мотивация трудового поведения означает:

а) удовлетворение интересов человека в труде

б) проявление внутренней структуры личности

в) удовлетворение потребностей

г) все вышеперечисленное верно

д) все из вышеперечисленного неверно.

73. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся:

а) потребности

б) ценностные ориентации

в) мотивы

г) стимулы.

74. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с

классификацией А. Маслоу:

- а) физиологические
- б) духовные
- в) престижные
- г) социальные
- д) экзистенциальные.

75. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:

- а) условия труда
- б) содержание труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

76. Автор концепции «организация - сумма операций»

- а) Э. Мейо
- б) А. Файоль
- в) Ф. Тейлор
- г) Ф. Герцберг

77. Автор концепции «организация — машина»:

- а) А. Маслоу
- б) М. Вебер
- в) А. Файоль
- г) Ф. Тейлор

78. Автор концепции «организация бюрократия»:

- а) М. Вебер
- б) К. Маркс
- в) Ф. Герцберг
- г) Дж. Маршалл

79. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:

- а) формальной организацией
- б) социотехнической организацией
- в) неформальной организацией
- г) иерархией (вертикальной подчиненностью)

80. Неформальная организация — это:

- а) объединение людей в рамках производственной организации по интересам
- б) скрытая структура формальной организации
- в) не оформленная определенными документами часть производственной организации

81. Термин «первичный коллектив» означает:

- а) предприятие в целом
- б) коллектив цеха
- в) коллектив бригады
- г) неформальная группа, объединенная общностью интересов

82. Сплоченность коллектива:

- а) улучшает производственные показатели
- б) не влияет на производственные показатели
- в) ухудшает производственные показатели
- г) может улучшать, а может ухудшать

83. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:

- а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов
- б) общие интересы
- в) стабильность состава
- г) высокий уровень дисциплины

84. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:

- а) организационно-технические
- б) профессиональные
- в) экономические
- г) социально-психологические

85. Вычеркните лишнее. Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:

- а) текучесть кадров
- б) уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время
- в) количество прогулов и опозданий
- г) уровень выполнения производственных заданий

86. Вычеркните лишнее. Основными методами измерения сплоченности являются:

- а) социологический
- б) социометрический
- в) социально-психологический

87. Горизонтальная структура управления - это:

- а) охлократия
- б) теократия
- в) бюрократия
- г) демократия
- д) адхократия.

88. Вычеркните лишнее. Главным признаком горизонтальной структуры управления является:

- а) рационализация управления
- б) создание временных групп
- в) неформальность в управленческих взаимоотношениях
- г) участие исполнителей в управлении.

89. Инновационной политике больше соответствует:

- а) вертикальная структура управления
- б) горизонтальная структура управления
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно

90. Управление и руководство — это:

- а) разные понятия
- б) разные названия одного и того же
- в) термин «управление» шире по содержанию термина «руководство»
- г) термин «руководство» шире термина «управление»

91. Вычеркните лишнее. Основными стилями руководства являются:

- а) принципиальный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) нейтральный

92. Главным в управленческой позиции руководителя является:

- а) власть

б) авторитет

в) власть и авторитет

г) авторитет и власть

93. Вычеркните лишнее: Основные стили управленческого мышления:

а) технократический;

б) финансовый;

в) юридический; . .

г) социологический;

д) перспективный.

94. Вычеркните лишнее. Управленческую позицию руководителя усиливают:

а) способ распределения заданий

б) способ формулирования поручений

в) текущий контроль

95. Вычеркните лишнее. Типы исследований в социологии труда:

а) теоретико-прикладные

б) практически-прикладные

в) результатные

96. Объект исследования и предмет исследования:

а) эти понятия обозначают одно и то же

б) это разные понятия

в) объект и предмет исследования иногда совпадают

г) объект и предмет исследования не совпадают

97. Результатом теоретико-прикладного исследования является:

а) разработка новой теории

б) теоретическое обоснование новых явлений

в) разработка теоретических рекомендаций

98. Практически прикладное исследование:

а) отвечает на запросы практики

б) выявляет причинно-следственные связи социальных явлений

в) все вышеназванное верно

г) все вышеназванное неверно

99. Предметом экономики и социологии труда являются:

а) экономика

б) социология

в) все перечисленное верно

г) все перечисленное неверно

100. Вычеркните лишнее. Главными направлениями социологических исследований в сфере труда является:

а) совершенствование управления производственными отношениями

б) исследование трудовой мотивации

в) исследование внутриколлективных отношений

г) повышение уровня стабильности производственных коллективов

2 Вопросы в открытой форме

1 Адаптация той или иной стороны трудовой жизни к жизни человека — это:

2 Бригады, включающие в свой состав рабочих различных профессий, которые могут выполнять

законченные виды сложных работ, — это бригады ...

3 Бригады, состоящие из рабочих одной и той же профессии и специальности, различающиеся только по уровню квалификации и выполняющие определенный вид работы, — это

4 В зависимости от числа обслуживаемого оборудования рабочие места могут быть:•

5 Величина отклонения фактического распределения распределения — это:

6 Вещи и комплекс вещей, которые подвергаются воздействию доходов населения от линии их равномерного воздействию человека в процессе производства, — это:

7 Вещь или комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые

служат в качестве проводника воздействия человека на этот предмет, — это:

8 Взаимоотношения, возникающие тогда, когда общая направленность интересов сотрудников социальных групп не соответствует целям предприятия, называются:•

9 Взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом:

10 Взносы работодателя в пенсионные фонды, на социальное страхование — это:

11 Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых:

затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, — это:

12 Внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице, — это фонд ...

3 Вопросы на установление последовательности

1 Установите последовательность развития науки об организации производства следующими деятелями:

а) К. Адамецки б) Р. Аркрайт в) Г.Форд

Установите последовательность этапов создания новой продукции: а) конструкторская стадия

б) исследовательская стадия в) организационная стадия

г) технологическая стадия

Установите правильную последовательность этапов конструкторской подготовки производства:

а) эскизное проектирование

б) разработка технического задания (ТЗ) в) техническое проектирование

г) разработка технического предложения (ТП)

д) обоснование ТЗ и ТП и выбор наилучшего варианта решения задания 4 Расположите виды ремонтов по возрастанию объема

а) средний

б) капитальный в) текущий

Расположите производственные операции в порядке возрастания степени их автоматизации

а) машинные б) ручные

в) автоматизированные г) машинно-ручные

Расположите фазы (стадии) производственного процесса в порядке их выполнения а)

сборочная

б) заготовительная в) обрабатывающая

Расположите виды движения предметов труда в процессе производства в порядке возрастания длительности производственного цикла

а) последовательный б) параллельный

в) последовательно-параллельный

Расположите типы производства в порядке возрастания уровня квалификации привлекаемых рабочих

а) единичное б) серийное в) массовое

Расположите типы производства в порядке возрастания широты номенклатуры выпускаемой продукции

а) единичное б) серийное в) массовое

Расположите типы производства в порядке возрастания широты трудоемкость выпускаемой продукции

а) единичное б) серийное в) массовое

4. Вопросы на установление последовательности

1. Соотнесите признак классификации производственной системы с его содержанием

Признак			Описание признака
1	Состав системы	А	Признак, характеризующий деление системы на виды в зависимости от видов элементов, входящих в ее состав, то есть на совокупности однородных и разнородных элементов.
2	Сложность структуры	Б	Признак, характеризующий деление по количеству составных элементов и сложности связи между ними, которые определяют трудоемкость описания системы.
3	Стабильность структуры	В	Признак, характеризующий деление в зависимости от изменчивости состава функциональных элементов и связей между ними в условиях функционирования системы.
4	Характер внутренних связей	Г	Признак, характеризующий деление в зависимости от существующих связей между элементами системы.

2. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	Снижение материалоемкости, трудоемкости и себестоимости, повышение производительности труда
2	Серийный	Б	Высокая материалоемкость, трудоемкость и себестоимость продукции, низкая производительность труда
3	Массовый	В	Низкая материалоемкость, трудоемкость и себестоимость, высокая производительность труда

3. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	Большое разнообразие выпускаемой продукции (отдельные заказы)

2	Серийный	Б	Большая номенклатура продукции, выпускаемой в значительном количестве
3	Массовый	В	Небольшая номенклатура продукции в больших количествах

4. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	За рабочими закреплены детали операции
2	Серийный	Б	Разнообразие работ, отсутствие закрепления за рабочими местами определенных детали операций
3	Массовый	В	Специализация рабочих мест на выполнение 1-3-х постоянно закрепленных операций

5. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	Специализированное оборудование и оснастка
2	Серийный	Б	Универсальное (для широкого перечня деталей)
3	Массовый	В	Наряду с универсальным - специализированное

6. Установите соответствие вида специализации и его описанием

Вид специализации			Характеристика
1	технологическая	А	характеризуется закреплением ограниченной номенклатуры изделия за подразделением
2	предметная	Б	за принципиальными звеньями закрепляется определенная часть производственного процесса
3	поддетальная	В	Закрепляется в выделении самостоятельных и обслуживающих производственных производств в самостоятельные производственные единицы.
4	функциональная	Г	за производственным подразделением закрепляется изготовление какой-либо одной или группы конструктивно и технологически близкой детали

7. Установите соответствие между принципом организации и его характеристикой

Принцип			Характеристика
1	принцип дифференциации	А	предполагает одновременное выполнение определенных частей ПП
2	принцип специализации	Б	предполагает разделение ПП на отдельные технологические процессы, операции или приемы.
3	принцип пропорциональности:	В	основан на ограничении разнообразия элементов ПП
4	принцип параллельности	Г	предполагает относительно равную пропускную способность всех производственных подразделений, выполняемых основные, вспомогательные и обслуживающие процессы

8. Установите соответствие между принципом организации и его характеристикой

Принцип			Характеристика
1	Принцип ритмичности	А	предполагает устранение или сокращение до возможного минимума всех перерывов в процессе производства
2	принцип непрерывности	Б	заключаются в обеспечении кратчайшего маршрута прохождения изделием всех стадий и операций технического процесса.
3	принципы прямоточности	В	предлагает выпуск в равные промежутки одинаковых или равновозрастающих количеств продукции и соответственно повторение через эти промежутки времени производственного процесса на всех его стадиях и операциях
4	принцип гибкости	Г	обеспечивает эффективную работу предприятия и дает возможность мобильно перейти на выпуск новой для предприятия продукции за счет сокращения времени и затрат на переналадку оборудования и технологических процессов при выпуске новых для предприятия изделий

9. Установите соответствие между видом ремонта и его содержанием

Вид			Характеристика
1	Малый (текущий) ремонт	А	предусматривает полную разборку агрегата, дефектовку (сортировку на годные, негодные и требующие восстановления детали), замену или ремонт сборочных единиц с последующими сборкой, регулировкой и испытанием на всех режимах работы
2	Средний ремонт	Б	предусматривает замену быстроизнашивающихся деталей и регулировку механизмов
3	Внеплановый (аварийный)	В	выполняются частичная разборка агрегата, замена и ремонт отдельных сборочных узлов и механизмов, последующая сборка, регулировка и испытания под нагрузкой
4	Капитальный ремонт	Г	ремонт, вызываемые отказами и авариями оборудования

10. Установите соответствие между видом разделения труда и его характеристикой

Вид			Характеристика
1	Функциональное	А	предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали)
2	Технологическое	Б	подразумевает выделение четырех основных групп персонала: руководители, специалисты (инженеры, экономисты, юристы и т.д.), рабочие и ученики
3	Предметное	В	обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии создаются цеха и участки (литейные, штамповочные, сварочные и др.)

11. Установите соответствие между категорией работников и выполняемыми ими функциями

Категория			Функции
1	Руководители	А	обеспечивают необходимые условия для работы руководителей и специалистов
2	Специалисты	Б	заканчиваются в принятии решений и обеспечении их выполнения
3	Технические исполнители	В	подготовка информации (конструкторской, технологической, плановой, учетной), на основе которой руководители принимают решения

12. Установите соответствие между видом трудового процесса и его характеристикой

Вид			Характеристика
1	автоматизированные	А	характеризуются тем, что технологическое воздействие на предмет труда, его установка и снятие выполняются без участия рабочего
2	ручные	Б	изменение формы, размеров и других характеристик предмета труда осуществляется машиной без физических усилий рабочего, функции которого заключаются в установке и снятии предмета труда и управлении работой машины
3	машинно-ручные	В	процессы, в которых воздействие на предмет труда осуществляется работниками без применения дополнительных источников энергии или с помощью ручного инструмента, который приводится в движение дополнительным источником энергии (электрической, пневматической и т.п.)
4	машинные	Г	процессы, при которых технологическое воздействие на предмет труда производится с помощью исполнительных механизмов машины (станка), но перемещение инструмента относительно предмета труда или предмета труда относительно инструмента осуществляется рабочим

13. Установите соответствие между видом транспорта и его назначением на предприятии

Вид			Назначение
1	Внешний транспорт	А	предназначен для выполнения транспортных операций в пределах отдельных цехов и складов
2	Межцеховой транспорт	Б	предназначен для перемещения грузов на территории завода между его отдельными цехами, службами, а также между цехами и складами
3	Внутрицеховой транспорт	В	обеспечивает связь предприятия (его сырьевых и топливных складов, а также складов готовой продукции) со станцией железной дороги, пристанью, аэропортом и складами контрагентов

14. Установите соответствие между методом контроля качества и его содержанием

Метод		Содержание
-------	--	------------

1	Экспериментальный метод	А	основан на информации, получаемой с помощью органов чувств: зрения, слуха, обоняния, осязания и вкуса. Значения показателей определяют путем анализа полученных ощущений на основании имеющегося опыта
2	Экспертный метод	Б	основан на определении значений показателей качества при помощи технических измерительных средств
3	Органолептический метод	В	осуществляется экспертной комиссией, состоящей из специалистов-экспертов. Этим методом определяются значения таких показателей качества, которые на данном этапе не могут быть определены другим, более объективным методом

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 дихотомической шкале следующим образом:

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**.

2.2 СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Компетентностно-ориентированная задача № 2

На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены.

Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.

Компетентностно-ориентированная задача № 6

В плане производства продукции на год предусмотрен выпуск изделия А в количестве 5 000 ед. и изделия В – в количестве 2 000 ед. Затраты времени на одно изделие составляют соответственно 15,8 нормо-ч и 5,2 нормо-ч. Предприятие работает в две смены по пятидневной рабочей неделе. Количество неявок на работу по балансу рабочего времени прошлого года составило 38 дн., в том числе прогулы – 1 день, неявки с разрешения администрации – 1 дн. Продолжительность смены по плану – 7,8 ч.

Определите численность рабочих на планируемый год.

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП – на 7%, средняя зарплата одного рабочего – на 5%.

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему,

увольнению, коэффициент текучести.

Компетентностно-ориентированная задача № 10

Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 11

Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 36 станков. Норма обслуживания для одного рабочего – 3 станка. Коэффициент сменности – 1,6. Плановый процент невыхода рабочих – 12%.

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 14

Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 16

Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Компетентностно-ориентированная задача № 17

Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастает на 8,5%, а производительность труда на 6%. Численность базовая – 480 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 18

Базовая численность персонала составила 1200 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпуска продукции на 18%, фонд зарплаты на 12%, среднюю зарплату на 10%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Компетентностно-ориентированная задача № 19

Трудоемкость годовой производственной программы – 620000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1760 час. Плановый процент выполнения норм – 105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 245 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 20

Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 21

Число обслуживаемых станков в цехе – 120, норма обследования – 7 станков, число смен – 1,8. Номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный – 240 дней. Определить плановую численность обслуживающих рабочих.

Компетентностно-ориентированная задача № 22

Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 23

Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. Определить численность рабочих сдельщиков.

Компетентностно-ориентированная задача № 24

Предприятие планирует увеличить объем производства на 10%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 360 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 25

Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 350000 нормо/часов, в цехе станочной обработки – 510000 нормо/часов, в цехе сборки – 270000 нормо/часов.

Фонд рабочего времени одного работника составляет 1800 час., средний коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.

Компетентностно-ориентированная задача № 26

Аптека «Здоровье» осуществляет отпуск готовых лекарственных форм. Режим работы: непрерывная производственная неделя, две смены – по 12 ч каждая. Для санитарно-технического осмотра и ремонта планируется 5 дн. Основные работники (провизоры-продавцы) работают в две смены: в первую смену – 4 чел., во вторую смену – 2 чел. Вспомогательные рабочие работают в одну смену. Служащих в аптеке – 3 чел. Плановые невыходы на работу, предусмотренные законодательством, составляют 30 дн. на одного человека.

Определите: 1) плановую численность основных работников; 2) плановую численность всего персонала аптеки.

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 дихотомической шкале:

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:

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.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

Кафедра региональной экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
региональной экономики и
менеджмента
(наименование кафедры полностью)

 Ю.С. Положенцева
(подпись)

«30» августа 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Экономика и социология труда

(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2024

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1. Труд, как общественно-полезная деятельность. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.

1. Рынок труда: сущность, содержание, структура
2. Механизм функционирования рынка труда
3. Факторы, регулирующие рынок труда
4. Сегменты рынка труда

Шкала оценивания: 12 балльная

Критерии оценивания:

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым

вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 2 Производительность и эффективность труда.

1. Кто входит в состав кадров предприятия?
2. В чем различия явочного и списочного состава кадров?
3. Что включает процесс подбора кадров?
4. Назовите формы обучения кадров.
5. Что такое производительность труда?
6. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.
7. Назовите основные направления организации труда.
8. В чем состоят резервы роста производительности труда?
9. Назовите технико-технологические резервы роста производительности труда.
10. Каковы организационно-экономические резервы роста производительности труда?
11. Что входит в состав социальных факторов повышения производительности труда.

9-12 баллов (или оценка «**отлично**») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том

числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.3 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 3 Основные показатели трудовых процессов. Содержание и принципы организации труда.

1. Сущность и элементы условий труда.
2. Оценка условий труда.
3. Характеристика условий труда и рабочего места.
4. Понятие и классификация рабочих мест и задачи их организации.
5. Планирование рабочих мест.
6. Аттестация рабочих мест
7. Создание благоприятных условий труда

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым

вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.4 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 4 Трудовой процесс и методы изучения его организации

1. Сущность, функции и принципы нормирования труда на предприятии.
2. Требования к нормированию труда.
3. Потребность и резервы нормирования.
4. Система норм труда.
5. Структура норм затрат труда и результатов труда.
6. Нормативы организации труда: понятие классификация.
7. Различия между нормами и нормативами.
8. Рабочее время.
9. Классификация затрат рабочего времени.
10. Методы нормирования труда.
11. Хронометраж и фотография рабочего времени.
12. Экспертное нормирование.

9-12 баллов (или оценка «**отлично**») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том

числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.5 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 5 Основы нормирования труда виды норм труда и методы их установления.

1. Формы разделения труда.
2. Технологическое разделение труда.
3. Функциональное разделение труда.
4. Профессиональное разделение труда.
5. Кооперация труда.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при

возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.6 ТЕСТИРОВАНИЕ

Тема 6 Методика нормирования составных частей технической нормы труда

1 Как называется метод наблюдения и регистрации всех затрат рабочего времени в течение наблюдательного периода:

- а) статистический;
- б) фотохронометраж;
- в) хронометраж;
- г) фотография рабочего времени?

2 Как называется метод изучения многократно повторяющихся элементов операций, оперативного времени выполнения

работ, операций, трудовых процессов:

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж;
- в) фотохронометраж;
- г) статистический?

3 Какая норма определяет количество работников или число структурных подразделений, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю:

- а) норма выработки;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости;
- г) нормированное задание;

д) норма обслуживания?

4 Установленный объем работ, который должен быть выполнен повременно оплачиваемым работником или их группой за

определенное время (смену, месяц и т. п.), называется:

- а) нормой обслуживания;
- б) нормой управляемости;
- в) нормированным заданием;
- г) нормой численности;
- д) нормой выработки.

5 Норма времени – это:

- а) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии;
- б) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;
- в) количество рабочего времени, необходимое для производства единицы продукции одним рабочим или группой рабочих;
- г) количество рабочего времени на изготовление партии изделий.

6 Нормативы по труду – это:

а) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимая численность работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;

б) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка);

в) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда

применительно к определенным организационно-техническим условиям;

г) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда.

7 Время выполнения производственного задания подразделяется:

а) на подготовительно-заключительное, основное и время обслуживания рабочего места;

б) подготовительно-заключительное и оперативное время;

в) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места;

г) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время.

8 Норма численности – это:

а) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади;

б) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы;

в) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения конкретных работ в течение заданного времени (смены, месяца и т. п.);

г) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы.

9 Какие нормы обязательны для использования на всех пред-

приятиях независимо от их отраслевой принадлежности и географического расположения:

а) межотраслевые;

б) местные;

в) территориальные;

г) отраслевые?

10 Время на личные надобности называется:

а) оперативным временем;

б) вспомогательным временем;

в) временем нерегламентированных перерывов;

г) временем регламентированных перерывов.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и

заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.7 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 7 Анализ качества (уровня) нормирования труда на предприятии

- 1 Поясните роль анализа качества нормирования труда в организации.
- 2 Перечислите основные этапы алгоритма анализа качества нормирования труда.
- 3 Назовите основные виды анализа качества нормирования труда.
- 4 В чем заключается смысл оперативного анализа качества нормирования труда?
- 5 Объясните цель анализа качества нормирования труда и возможные направления

его применения.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.8 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 8 Уровень жизни населения. Доходы и оплата труда. Оплаты труда.

1 Назовите основные элементы тарифной системы оплаты

труда:

а) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, положение о стимулировании труда;

б) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник;

в) тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки;

г) размеры окладов, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

2 Назовите основные системы заработной платы:

а) сдельно-премиальная;

б) повременная и сдельная;

в) основная и дополнительная;

г) сдельно-прогрессивная.

3 Назовите, при каких ситуациях используют сдельную

оплату труда:

а) когда точно установлено количество выполненных работ;

б) установлен регламент производственного процесса;

в) необходимо стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;

г) зафиксировано рабочее время.

4 Назовите элемент тарифной системы, в котором указаны

перечень тарифных разрядов и соответствующие этим разрядам тарифные коэффициенты:

а) тарифно-квалификационный справочник;

б) тарифная ставка;

в) тарифная сетка;

г) тарифная ставка и тарифная сетка.

5 Назовите показатели, необходимые для расчета заработной

платы при сдельной системе:

- а) отработанное время;
- б) отработанное время и количество работников;
- в) объем выполненных работ и отработанное время всеми работниками;
- г) объем выпущенной продукции и расценки.

6 Повременная заработная плата определяется с учетом:

- а) тарифной ставки и отработанного времени;
- б) расценки и отработанного времени;
- в) расценки и премиального вознаграждения;
- г) тарифной ставки и количества произведенной продукции.

7 В состав фонда заработной платы не включается:

- а) оплата отпусков;
- б) единовременные премии;
- в) командировочные расходы;
- г) оплата простоев по вине работника.

8 Что такое тарифная ставка:

- а) расчет повременной заработной платы;
- б) расчет сдельной заработной платы;
- в) стоимость часа работы соответствующего разряда;
- г) размер оклада?

9 Что показывает тарифный коэффициент:

- а) разницу между тарифными ставками;
- б) расчет сдельной заработной платы;
- в) во сколько раз стоимость часа работы большего разряда превышает стоимость часа работы первого разряда;
- г) расчет оклада?

10 Основная заработная плата – это:

- а) заработная плата за отработанное время или за фактически выпущенную продукцию;
- б) стимулирующие выплаты и заработная плата за отработанное время;

- в) заработная плата за отработанное время;
- г) оплата отпусков, премиальные выплаты и оплата за фактически выпущенную продукцию.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в

построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.9 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА

Тема 9 Социальное развитие трудовых коллективов. Управление трудом на предприятии.

- 1 Охарактеризуйте классификацию рабочих мест.
- 2 Сформулируйте основные виды рабочих мест по характеру передвижения.
- 3 Раскройте определение и сущность карт организации труда.
- 4 Опишите экономическую значимость карт организации труда.
- 5 Сформулируйте структуру и содержание карт организации труда.

9-12 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

6-8 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3-5 баллов (или оценка «**удовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0-2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме

1. Необходимое для выполнения единицы работы (операции) одним рабочим или группой рабочих количество рабочего времени называется:
 - а) норма времени
 - б) хронометраж
 - в) смена
2. Социальная организация:
 - а) система материального и морального поощрения
 - б) система социальных групп и отношений между ними
 - в) система по выявлению и эффективному изменению в трудовых мотивациях
3. Как называется объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности:
 - а) разделения труда
 - б) дисциплины
 - в) кооперации труда
4. Какое название носит совокупность условий жизни населения страны, соответствующих достигнутому уровню ее экономического развития:
 - а) качество жизни
 - б) уровень жизни
 - в) социальная политика
5. Как называется система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества:
 - а) мотивация труда
 - б) профсоюзная концепция
 - в) концепция занятости
6. Что такое патернализм:
 - а) тип социально-правовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях
 - б) покровительственные отношения фирмы по отношению к своим служащим, государства – к своим гражданам
 - в) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей
7. Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения получило название:
 - а) миграция рабочей силы
 - б) мотивация труда
 - в) аккомодация
8. Основным элементом заработной платы является:
 - а) оклад
 - б) ставка заработной платы
 - в) трудовой доход
9. Как называется комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства:

а) квалификация

б) разряд

в) профессия

10. Что такое отношение численности безработных к численности рабочей силы:

а) сегментация рынка трудовых ресурсов

б) уровень безработицы

в) миграция рабочей силы

11. Каким фондом является внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице:

а) социального страхования

б) пенсионный

в) занятости

12. Совершаемых людьми, жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций объединенными в производственной организации:

а) поточная система труда

б) трудовая деятельность

в) конвейер

13. По принципиальной схеме установления норм методы нормирования труда бывают:

а) аналитические, суммарные

б) аналитические, суммарные, логические

в) суммарные, логические

14. Как называется зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности одного исполнителя в одну смену:

а) коллективное рабочее место

б) предмет труда

в) физическое (индивидуальное) рабочее место

15. Связанное с выполнением работы в течение всей смены, время, которое затрачивается на уход за рабочим местом:

а) организационного обслуживания

б) сверхурочных работ

в) технического обслуживания

16. Обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг часть населения:

а) трудовой потенциал

б) экономически активное население

в) трудовые ресурсы

17. Как называется время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками устанавливает норма:

а) затрат рабочего времени

б) управляемости

в) выработки

18. Отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса синтетическое понятие:

а) патернализм

б) мобильность

в) оперативность

19. Разделение труда, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства:

- а) технологическое разделение труда
- б) квалификационное разделение труда
- в) профессиональное разделение труда

20. В малой группе методика количественного анализа взаимоотношений:

- а) социометрией
- б) технократическим подходом
- в) теорией гуманизации труда

21. Какое название носит система мер по выявлению и эффективному использованию изменений в трудовых мотивациях и ценностных ориентациях работников:

- а) политика руководства
- б) совокупность социальных инвестиций
- в) социальная стратегия фирмы

22. Идеальным работником являлся тот, кто точно и беспрекословно выполнял поставленные задачи при технократическом подходе, так ли это:

- а) нет
- б) да
- в) зависит от предприятия, где трудится работник

23. При фотографии ... проводится изучение затрат рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы:

- а) группы рабочих
- б) рабочего места
- в) производственного процесса

24. Вступившее в трудовые отношения с работником юридическое или физическое лицо:

- а) работодатель
- б) работник по найму
- в) наблюдательный совет

25. Как называются взаимоотношения, возникающие тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия:

- а) коллегиальными
- б) конструктивными
- в) деструктивными

26. Группы людей, выделяемые в социальной структуре по принципу профессиональной принадлежности:

- а) группы подчиненных
- б) социально-профессиональные группы
- в) группы наемных работников

27. В зависимости от месторасположения предприятия или организации, нормативный показатель степени увеличения заработной платы:

- а) районный коэффициент
- б) надбавка к заработной плате
- в) сезонный коэффициент

28. Принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников противоречие организационно-трудовых отношений:

- а) трудовой спор
- б) трудовой конфликт
- в) социально-трудовой конфликт

29. Какое название носят вещь или комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые служат в качестве проводника воздействия человека на этот предмет:
- а) средства труда
 - б) предметы труда
 - в) проводник
30. Такой тип социально-правовых отношений как дискриминация, основан на:
- а) стремлении человека к личностной ответственности
 - б) обострении противоречий
 - в) произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений
31. Что является главной отличительной особенностью труда?
- а) производство различных товаров
 - б) использование орудий труда
 - в) совместная деятельность
 - г) идеальное целеполагание.
32. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:
- а) предмет труда
 - б) средства труда
 - в) продукт труда
 - г) изменение общественных отношений.
33. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:
- а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
 - б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений
 - в) умственный и физический труд.
34. Предметы социологии труда и экономики труда:
- а) совпадают полностью
 - б) совпадают частично
 - в) не совпадают
 - г) иногда совпадают, иногда нет.
35. Социология труда — это:
- а) специальная социологическая теория
 - б) прикладная часть социологии
 - в) комплексная дисциплина
 - г) наука о труде
 - д) наука о трудовых коллективах.
36. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:
- а) систематизированные характеристики массового поведения
 - б) систематизированные характеристики массового сознания
 - в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности
 - г) результаты опросов.
37. Основными представителями французской школы социологии труда являются:
- а) О. Конт
 - б) М. Вебер
 - в) Э. Дюркгейм
 - г) А. Смит
 - д) Г. Зиммель.

38. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Ф. Герцберг
- в) К. Маркс
- г) К Зиммель
- д) М. Вебер.

39. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Г. Зиммель
- в) Э. Мейо
- г) А. Файоль
- д) Ф. Герцберг
- е) Ф. Тейлор.

40. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда
- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.

41. Социологический смысл понятия «организация труда» —

- а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями
- б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности
- в) трудовое поведение и мотивация труда
- г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

42. Индивидуальный труд есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

43. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое не верно.

44. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

- а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же
- б) совпадают частично
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

45. Понятие «условия труда» означает:

- а) расстановку работников на производстве
- б) характер трудовых операций
- в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды
- г) психологический климат в коллективе
- д) все вышеназванное.

46. «Удовлетворенность трудом» означает:

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
- г) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.

47. Экономика изучает:

- а) экономические отношения в труде
- б) управленческие отношения
- в) организацию труда
- г) взаимодействия в системе человек — техника — производственная среда.

48. «Отношение к труду» входит в понятие:

- а) содержания труда
- б) организации труда
- в) содержательности труда
- г) условий труда.

49. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:

- а) расширение зон обслуживания
- б) перемену рабочих мест
- в) гибкий график рабочего времени
- г) расширение должностных обязанностей
- д) комнаты психологической разгрузки.

50. Инструментальное отношение к труду — это:

- а) применение сложных приборов и инструментов
- б) ориентация не на работу, а на досуг
- в) высокая удовлетворенность трудом
- г) технологическая подготовка производства.

51. Профессионально-должностная структура — это:

- а) совокупность профессий и должностей
- б) социальная структура общества
- в) взаимосвязь людей, объединенных в групповые общности, по поводу выполнения определенных видов труда
- г) вертикальные и горизонтальные связи в труде.

52. Появление профессий связано с:

- а) усложнением труда
- б) разделением труда
- в) механизацией труда
- г) использованием орудий труда.

53. Инженер-электрик — это:

- а) профессия
- б) специальность
- в) квалификация
- г) должность.

54. Социальный статус — это:

- а) служебное положение
- б) престиж
- в) место в профессионально-должностной структуре
- г) уровень экономического благосостояния.

55. Вычеркните лишнее. К функциям профессионально-должностной структуры

относятся:

- а) кооперация труда
- б) специализация труда
- в) координация труда
- г) соответствие характеристик работников и рабочих мест
- д) обеспечение соответствия численности руководителей и исполнителей.

56. С ростом заработной платы предложение труда:

- а) увеличивается
- б) уменьшается
- в) сначала увеличивается, потом уменьшается.

57. Классическую теорию рынка труда разработал:

- а) Ф. Гегель
- б) Д. Рикардо
- в) К. Маркс
- г) Дж. Кейнс.

58. Спрос и предложение на рынке труда:

- а) автоматически взаимно уравнивается
- б) равновесие зависит от уровня заработной платы
- в) не уравнивается.

59. Фрикционной безработицей называется:

- а) добровольная смена работы
- б) смена работы из-за увольнения
- в) потеря сезонной работы
- г) все вышеперечисленное.

60. Структурная безработица возникает из-за:

- а) изменения структуры производства
- б) изменения структуры потребления
- в) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда
- г) изменения в структуре безработицы.

61. Циклическая безработица возникает из-за:

- а) изменения сезонного спроса на рабочую силу
- б) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов
- в) спада производства
- г) размера инвестиций.

62. Работник работает неполную рабочую неделю. Это может быть:

- а) скрытая безработица
- б) частичная занятость
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

63. Оборот рабочей силы характеризует:

- а) уровень безработицы
- б) изменение в количестве рабочих мест
- в) сумму всех приемов и увольнений
- г) разность между принятыми и уволенными.

64. Техника — это:

- а) машины, станки, инструменты
- б) знания, умения
- в) то и другое

г) больше первое

д) больше второе.

65. Технология и способ производства — это:

а) понятия, отражающие труд с разных сторон

б) разные понятия;

в) понятие «способ производства» включает в себя понятие «технология»

г) понятие «технология» включает в себя понятие «способ производства».

66. Понятие «технология» предполагает:

а) стабильность

б) изменения

в) то и другое верно

г) то и другое неверно.

67. Изменения в технологиях отражают:

а) качественное совершенствование выпускаемой продукции

б) повышение производительности труда

в) развитие общества

г) изменение способа производства.

68. Инновация — это:

а) получение и распространение новых результатов деятельности;

б) рационализаторская деятельность

в) изобретательская деятельность

г) разрешение противоречия между обществом и личностью.

69. Инновационная деятельность в производстве началась: а) с 20-х годов

б) с 30-х годов

в) с 70-х годов

г) это постоянный процесс.

70. Понятия «новшество» и «нововведение»:

а) понятия однозначные

б) разные названия одного и того же

в) понятие «новшество» шире понятия «нововведение»

г) понятие «нововведение» шире понятия «новшество».

71. Какой ответ наиболее полный? Инновационная политика — это:

а) формирование структуры спроса на рынке товаров и услуг

б) внедрение информационных технологий

в) управляемое развитие

г) генерирование новых идей.

72. Мотивация трудового поведения означает:

а) удовлетворение интересов человека в труде

б) проявление внутренней структуры личности

в) удовлетворение потребностей

г) все вышеперечисленное верно

д) все из вышеперечисленного неверно.

73. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся:

а) потребности

б) ценностные ориентации

в) мотивы

г) стимулы.

74. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с

классификацией А. Маслоу:

- а) физиологические
- б) духовные
- в) престижные
- г) социальные
- д) экзистенциальные.

75. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:

- а) условия труда
- б) содержание труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

76. Автор концепции «организация - сумма операций»

- а) Э. Мейо
- б) А. Файоль
- в) Ф. Тейлор
- г) Ф. Герцберг

77. Автор концепции «организация — машина»:

- а) А. Маслоу
- б) М. Вебер
- в) А. Файоль
- г) Ф. Тейлор

78. Автор концепции «организация бюрократия»:

- а) М. Вебер
- б) К. Маркс
- в) Ф. Герцберг
- г) Дж. Маршалл

79. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:

- а) формальной организацией
- б) социотехнической организацией
- в) неформальной организацией
- г) иерархией (вертикальной подчиненностью)

80. Неформальная организация — это:

- а) объединение людей в рамках производственной организации по интересам
- б) скрытая структура формальной организации
- в) не оформленная определенными документами часть производственной организации

81. Термин «первичный коллектив» означает:

- а) предприятие в целом
- б) коллектив цеха
- в) коллектив бригады
- г) неформальная группа, объединенная общностью интересов

82. Сплоченность коллектива:

- а) улучшает производственные показатели
- б) не влияет на производственные показатели
- в) ухудшает производственные показатели
- г) может улучшать, а может ухудшать

83. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:

- а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов
- б) общие интересы
- в) стабильность состава
- г) высокий уровень дисциплины

84. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:

- а) организационно-технические
- б) профессиональные
- в) экономические
- г) социально-психологические

85. Вычеркните лишнее. Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:

- а) текучесть кадров
- б) уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время
- в) количество прогулов и опозданий
- г) уровень выполнения производственных заданий

86. Вычеркните лишнее. Основными методами измерения сплоченности являются:

- а) социологический
- б) социометрический
- в) социально-психологический

87. Горизонтальная структура управления - это:

- а) охлократия
- б) теократия
- в) бюрократия
- г) демократия
- д) адхократия.

88. Вычеркните лишнее. Главным признаком горизонтальной структуры управления является:

- а) рационализация управления
- б) создание временных групп
- в) неформальность в управленческих взаимоотношениях
- г) участие исполнителей в управлении.

89. Инновационной политике больше соответствует:

- а) вертикальная структура управления
- б) горизонтальная структура управления
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно

90. Управление и руководство — это:

- а) разные понятия
- б) разные названия одного и того же
- в) термин «управление» шире по содержанию термина «руководство»
- г) термин «руководство» шире термина «управление»

91. Вычеркните лишнее. Основными стилями руководства являются:

- а) принципиальный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) нейтральный

92. Главным в управленческой позиции руководителя является:

- а) власть

б) авторитет

в) власть и авторитет

г) авторитет и власть

93. Вычеркните лишнее: Основные стили управленческого мышления:

а) технократический;

б) финансовый;

в) юридический; . .

г) социологический;

д) перспективный.

94. Вычеркните лишнее. Управленческую позицию руководителя усиливают:

а) способ распределения заданий

б) способ формулирования поручений

в) текущий контроль

95. Вычеркните лишнее. Типы исследований в социологии труда:

а) теоретико-прикладные

б) практически-прикладные

в) результатные

96. Объект исследования и предмет исследования:

а) эти понятия обозначают одно и то же

б) это разные понятия

в) объект и предмет исследования иногда совпадают

г) объект и предмет исследования не совпадают

97. Результатом теоретико-прикладного исследования является:

а) разработка новой теории

б) теоретическое обоснование новых явлений

в) разработка теоретических рекомендаций

98. Практически прикладное исследование:

а) отвечает на запросы практики

б) выявляет причинно-следственные связи социальных явлений

в) все вышеназванное верно

г) все вышеназванное неверно

99. Предметом экономики и социологии труда являются:

а) экономика

б) социология

в) все перечисленное верно

г) все перечисленное неверно

100. Вычеркните лишнее. Главными направлениями социологических исследований в сфере труда является:

а) совершенствование управления производственными отношениями

б) исследование трудовой мотивации

в) исследование внутриколлективных отношений

г) повышение уровня стабильности производственных коллективов

2 Вопросы в открытой форме

1 Адаптация той или иной стороны трудовой жизни к жизни человека — это:

2 Бригады, включающие в свой состав рабочих различных профессий, которые могут выполнять

законченные виды сложных работ, — это бригады ...

3 Бригады, состоящие из рабочих одной и той же профессии и специальности, различающиеся только по уровню квалификации и выполняющие определенный вид работы, — это

4 В зависимости от числа обслуживаемого оборудования рабочие места могут быть:•

5 Величина отклонения фактического распределения распределения — это:

6 Вещи и комплекс вещей, которые подвергаются воздействию доходов населения от линии их равномерного воздействию человека в процессе производства, — это:

7 Вещь или комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда и которые

служат в качестве проводника воздействия человека на этот предмет, — это:

8 Взаимоотношения, возникающие тогда, когда общая направленность интересов сотрудников социальных групп соответствует целям предприятия, называются:•

9 Взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом:

10 Взносы работодателя в пенсионные фонды, на социальное страхование — это:

11 Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых:

затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, — это:

12 Внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице, — это фонд ...

3 Вопросы на установление последовательности

1 Установите последовательность развития науки об организации производства следующими деятелями:

а) К. Адамецки б) Р. Аркрайт в) Г.Форд

Установите последовательность этапов создания новой продукции: а) конструкторская стадия

б) исследовательская стадия в) организационная стадия

г) технологическая стадия

Установите правильную последовательность этапов конструкторской подготовки производства:

а) эскизное проектирование

б) разработка технического задания (ТЗ) в) техническое проектирование

г) разработка технического предложения (ТП)

д) обоснование ТЗ и ТП и выбор наилучшего варианта решения задания 4 Расположите виды ремонтов по возрастанию объема

а) средний

б) капитальный в) текущий

Расположите производственные операции в порядке возрастания степени их автоматизации

а) машинные б) ручные

в) автоматизированные г) машинно-ручные

Расположите фазы (стадии) производственного процесса в порядке их выполнения а)

сборочная

б) заготовительная в) обрабатывающая

Расположите виды движения предметов труда в процессе производства в порядке возрастания длительности производственного цикла

а) последовательный б) параллельный

в) последовательно-параллельный

Расположите типы производства в порядке возрастания уровня квалификации привлекаемых рабочих

а) единичное б) серийное в) массовое

Расположите типы производства в порядке возрастания широты номенклатуры выпускаемой продукции

а) единичное б) серийное в) массовое

Расположите типы производства в порядке возрастания широты трудоемкость выпускаемой продукции

а) единичное б) серийное в) массовое

4. Вопросы на установление последовательности

1. Соотнесите признак классификации производственной системы с его содержанием

Признак			Описание признака
1	Состав системы	А	Признак, характеризующий деление системы на виды в зависимости от видов элементов, входящих в ее состав, то есть на совокупности однородных и разнородных элементов.
2	Сложность структуры	Б	Признак, характеризующий деление по количеству составных элементов и сложности связи между ними, которые определяют трудоемкость описания системы.
3	Стабильность структуры	В	Признак, характеризующий деление в зависимости от изменчивости состава функциональных элементов и связей между ними в условиях функционирования системы.
4	Характер внутренних связей	Г	Признак, характеризующий деление в зависимости от существующих связей между элементами системы.

2. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	Снижение материалоемкости, трудоемкости и себестоимости, повышение производительности труда
2	Серийный	Б	Высокая материалоемкость, трудоемкость и себестоимость продукции, низкая производительность труда
3	Массовый	В	Низкая материалоемкость, трудоемкость и себестоимость, высокая производительность труда

3. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	Большое разнообразие выпускаемой продукции (отдельные заказы)

2	Серийный	Б	Большая номенклатура продукции, выпускаемой в значительном количестве
3	Массовый	В	Небольшая номенклатура продукции в больших количествах

4. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	За рабочими закреплены детали операции
2	Серийный	Б	Разнообразие работ, отсутствие закрепления за рабочими местами определенных детали операций
3	Массовый	В	Специализация рабочих мест на выполнение 1-3-х постоянно закрепленных операций

5. Соотнесите тип производства с его характеристикой

Тип производства			Характеристика
1	Единичный	А	Специализированное оборудование и оснастка
2	Серийный	Б	Универсальное (для широкого перечня деталей)
3	Массовый	В	Наряду с универсальным - специализированное

6. Установите соответствие вида специализации и его описанием

Вид специализации			Характеристика
1	технологическая	А	характеризуется закреплением ограниченной номенклатуры изделия за подразделением
2	предметная	Б	за принципиальными звеньями закрепляется определенная часть производственного процесса
3	поддетальная	В	Закрепляется в выделении самостоятельных и обслуживающих производственных производств в самостоятельные производственные единицы.
4	функциональная	Г	за производственным подразделением закрепляется изготовление какой-либо одной или группы конструктивно и технологически близкой детали

7. Установите соответствие между принципом организации и его характеристикой

Принцип			Характеристика
1	принцип дифференциации	А	предполагает одновременное выполнение определенных частей ПП
2	принцип специализации	Б	предполагает разделение ПП на отдельные технологические процессы, операции или приемы.
3	принцип пропорциональности:	В	основан на ограничении разнообразия элементов ПП
4	принцип параллельности	Г	предполагает относительно равную пропускную способность всех производственных подразделений, выполняемых основные, вспомогательные и обслуживающие процессы

8. Установите соответствие между принципом организации и его характеристикой

Принцип			Характеристика
1	Принцип ритмичности	А	предполагает устранение или сокращение до возможного минимума всех перерывов в процессе производства
2	принцип непрерывности	Б	заключаются в обеспечении кратчайшего маршрута прохождения изделием всех стадий и операций технического процесса.
3	принципы прямоточности	В	предлагает выпуск в равные промежутки одинаковых или равновозрастающих количеств продукции и соответственно повторение через эти промежутки времени производственного процесса на всех его стадиях и операциях
4	принцип гибкости	Г	обеспечивает эффективную работу предприятия и дает возможность мобильно перейти на выпуск новой для предприятия продукции за счет сокращения времени и затрат на переналадку оборудования и технологических процессов при выпуске новых для предприятия изделий

9. Установите соответствие между видом ремонта и его содержанием

Вид			Характеристика
1	Малый (текущий) ремонт	А	предусматривает полную разборку агрегата, дефектовку (сортировку на годные, негодные и требующие восстановления детали), замену или ремонт сборочных единиц с последующими сборкой, регулировкой и испытанием на всех режимах работы
2	Средний ремонт	Б	предусматривает замену быстроизнашивающихся деталей и регулировку механизмов
3	Внеплановый (аварийный)	В	выполняются частичная разборка агрегата, замена и ремонт отдельных сборочных узлов и механизмов, последующая сборка, регулировка и испытания под нагрузкой
4	Капитальный ремонт	Г	ремонт, вызываемые отказами и авариями оборудования

10. Установите соответствие между видом разделения труда и его характеристикой

Вид			Характеристика
1	Функциональное	А	предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали)
2	Технологическое	Б	подразумевает выделение четырех основных групп персонала: руководители, специалисты (инженеры, экономисты, юристы и т.д.), рабочие и ученики
3	Предметное	В	обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии создаются цеха и участки (литейные, штамповочные, сварочные и др.)

11. Установите соответствие между категорией работников и выполняемыми ими функциями

Категория			Функции
1	Руководители	А	обеспечивают необходимые условия для работы руководителей и специалистов
2	Специалисты	Б	заканчиваются в принятии решений и обеспечении их выполнения
3	Технические исполнители	В	подготовка информации (конструкторской, технологической, плановой, учетной), на основе которой руководители принимают решения

12. Установите соответствие между видом трудового процесса и его характеристикой

Вид			Характеристика
1	автоматизированные	А	характеризуются тем, что технологическое воздействие на предмет труда, его установка и снятие выполняются без участия рабочего
2	ручные	Б	изменение формы, размеров и других характеристик предмета труда осуществляется машиной без физических усилий рабочего, функции которого заключаются в установке и снятии предмета труда и управлении работой машины
3	машинно-ручные	В	процессы, в которых воздействие на предмет труда осуществляется работниками без применения дополнительных источников энергии или с помощью ручного инструмента, который приводится в движение дополнительным источником энергии (электрической, пневматической и т.п.)
4	машинные	Г	процессы, при которых технологическое воздействие на предмет труда производится с помощью исполнительных механизмов машины (станка), но перемещение инструмента относительно предмета труда или предмета труда относительно инструмента осуществляется рабочим

13. Установите соответствие между видом транспорта и его назначением на предприятии

Вид			Назначение
1	Внешний транспорт	А	предназначен для выполнения транспортных операций в пределах отдельных цехов и складов
2	Межцеховой транспорт	Б	предназначен для перемещения грузов на территории завода между его отдельными цехами, службами, а также между цехами и складами
3	Внутрицеховой транспорт	В	обеспечивает связь предприятия (его сырьевых и топливных складов, а также складов готовой продукции) со станцией железной дороги, пристанью, аэропортом и складами контрагентов

14. Установите соответствие между методом контроля качества и его содержанием

Метод		Содержание
-------	--	------------

1	Экспериментальный метод	А	основан на информации, получаемой с помощью органов чувств: зрения, слуха, обоняния, осязания и вкуса. Значения показателей определяют путем анализа полученных ощущений на основании имеющегося опыта
2	Экспертный метод	Б	основан на определении значений показателей качества при помощи технических измерительных средств
3	Органолептический метод	В	осуществляется экспертной комиссией, состоящей из специалистов-экспертов. Этим методом определяются значения таких показателей качества, которые на данном этапе не могут быть определены другим, более объективным методом

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 дихотомической шкале следующим образом:

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**.

2.2 СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Компетентностно-ориентированная задача № 2

На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены.

Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.

Компетентностно-ориентированная задача № 6

В плане производства продукции на год предусмотрен выпуск изделия А в количестве 5 000 ед. и изделия В – в количестве 2 000 ед. Затраты времени на одно изделие составляют соответственно 15,8 нормо-ч и 5,2 нормо-ч. Предприятие работает в две смены по пятидневной рабочей неделе. Количество неявок на работу по балансу рабочего времени прошлого года составило 38 дн., в том числе прогулы – 1 день, неявки с разрешения администрации – 1 дн. Продолжительность смены по плану – 7,8 ч.

Определите численность рабочих на планируемый год.

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП – на 7%, средняя зарплата одного рабочего – на 5%.

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему,

увольнению, коэффициент текучести.

Компетентностно-ориентированная задача № 10

Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 11

Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 36 станков. Норма обслуживания для одного рабочего – 3 станка. Коэффициент сменности – 1,6. Плановый процент невыхода рабочих – 12%.

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 14

Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 16

Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Компетентностно-ориентированная задача № 17

Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастает на 8,5%, а производительность труда на 6%. Численность базовая – 480 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 18

Базовая численность персонала составила 1200 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпуска продукции на 18%, фонд зарплаты на 12%, среднюю зарплату на 10%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Компетентностно-ориентированная задача № 19

Трудоемкость годовой производственной программы – 620000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1760 час. Плановый процент выполнения норм – 105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 245 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 20

Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.

Компетентностно-ориентированная задача № 21

Число обслуживаемых станков в цехе – 120, норма обследования – 7 станков, число смен – 1,8. Номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный – 240 дней. Определить плановую численность обслуживающих рабочих.

Компетентностно-ориентированная задача № 22

Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 23

Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. Определить численность рабочих сдельщиков.

Компетентностно-ориентированная задача № 24

Предприятие планирует увеличить объем производства на 10%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 360 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 25

Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 350000 нормо/часов, в цехе станочной обработки – 510000 нормо/часов, в цехе сборки – 270000 нормо/часов.

Фонд рабочего времени одного работника составляет 1800 час., средний коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.

Компетентностно-ориентированная задача № 26

Аптека «Здоровье» осуществляет отпуск готовых лекарственных форм. Режим работы: непрерывная производственная неделя, две смены – по 12 ч каждая. Для санитарно-технического осмотра и ремонта планируется 5 дн. Основные работники (провизоры-продавцы) работают в две смены: в первую смену – 4 чел., во вторую смену – 2 чел. Вспомогательные рабочие работают в одну смену. Служащих в аптеке – 3 чел. Плановые невыходы на работу, предусмотренные законодательством, составляют 30 дн. на одного человека.

Определите: 1) плановую численность основных работников; 2) плановую численность всего персонала аптеки.

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 дихотомической шкале:

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:

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.