ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами

Дисциплина: Организация, нормирование и оплата труда

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, основная образовательная программа «Менеджмент», направленность (профиль): «Управление человеческими ресурсами», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы.

Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями*:

– УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИДК-УК-10.3 Знает основы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии, разрабатывает обоснованные экономические решения в этой области	Знать: основные составляющие организации труда, современные системы оплаты труда Уметь: анализировать условия организации труда и осуществлять выбор систем оплаты труда Владеть: навыками расчетов в сфере организации, нормирования и оплаты труда

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	**Шкала оценивания**
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования экономических систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа в сфере организации, нормирования и оплаты труда, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области организации, нормирования и оплаты труда, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования не-	Продвинутый

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
стандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области организации, нормирования и оплаты труда, необходимые для решения конкретных задач; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, содержащейся в плановых документах и отчетности организаций различных правовых форм, публично-правовых образований, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений в области профессиональной деятельности. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам анализа, планирования и контроля, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

Тема 1. Труд как объект организационной деятельности

1. В чем заключается социальная значимость труда?
2. Что такое трудовой потенциал? Каковы составляющие трудового потенциала?
3. Чем отличается современный этап исследования трудовой деятельности от раннего этапа?
4. Какие компоненты выделяются в любом виде деятельности, их признаки.
5. В чем заключается социальная значимость организации труда?
6. Назовите элементы организации труда.
7. Каковы задачи и функции организации труда?
8. Перечислите и раскройте общие принципы организации труда.

Тема 2. Разделение и кооперация труда

1. Что такое разделение и кооперация труда? Их социальная значимость?
2. Каковы возможные Организационно-управленческие решения в сфере разделения и кооперации труда?

3. Что такое граница разделения труда?

4. Каковы достоинства и недостатки бригадной формы организации труда?

5. Каковы достоинства и недостатки конвейерной формы организации труда?

Тема 3. Организация рабочих мест

1. Что понимается под рабочим местом? Каковы возможные организационно-управленческие решения при организации рабочих мест?

2. В чем заключается социальная значимость организации рабочих мест?

3. Каковы основные виды оснащения рабочих мест и их назначение?

4. Что такое внешняя и внутренняя планировки рабочих мест?

5. Что понимается под рабочим положением, рабочей позой и зоной досягаемости?

Тема 4. Организация обслуживания рабочих мест

1. Назовите основные виды обслуживания рабочих мест и раскройте их структуру. Социальная значимость организации обслуживания рабочих мест.

2. Что понимается под организацией обслуживания рабочих мест?

3. Что такое физическая норма обслуживания и чем она отличается от трудовой нормы обслуживания?

4. Что такое регламент и персонификация обслуживания рабочих мест?

5. В чем заключаются основные принципы обслуживания рабочих мест?

6. Что понимается под системностью обслуживания рабочих мест?

7. Каковы возможные организационно-управленческие решения по обслуживанию рабочих мест? Каковы достоинства и недостатки системы организации обслуживания рабочих мест?

8. Какие формы организации обслуживания рабочих мест используются на предприятиях?

Тема 5. Производственный и трудовой процессы

1. Что понимают под трудовым процессом и чем определяется его содержание?

2. Что понимают под производственным процессом?

3. Какие производственные процессы называют основными, а какие вспомогательными?

4. Раскройте классификацию производственных процессов

5. Понятие производственной операции, признаки и характеристики?

6. В чем заключается анализ производственной операции и каково его значение?

7. Как влияют особенности производственного и трудового процесса на принятие организационно-управленческих решений?

Тема 6. Условия труда и отдыха

1. Что такое условия труда и чем они определяются? В чем их социальная значимость?
2. Что такое тяжесть работ и как она влияет на состояние организма?
3. Чем вызвана необходимость чередования труда и отдыха.
4. Как выглядит динамика работоспособности человека в течении дня, недели, месяца?
5. Какими способами можно снизить напряженность работы и максимизировать работоспособность персонала?
6. Как обеспечить высокую дисциплину труда?

Тема 7. Специальная оценка условий труда и рационализация рабочих мест

1. Что понимается под специальной оценкой и рационализацией рабочих мест?
2. В чем заключается социальная значимость специальной оценки рабочих мест?
3. Каковы этапы специальной оценки условий труда?
4. Организационно-управленческие решения: организация работы по специальной оценке условий труда?
5. В чем суть рационализации рабочих мест?

Тема. 8. Изучение затрат рабочего времени

1. Какова структура затрат рабочего времени?
2. Что понимают под временем активного и пассивного наблюдения?
3. Какое время называют перекрываемым и не перекрываемым?
4. Какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются?
5. Раскройте классификацию затрат рабочего времени использования оборудования.
6. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени исполнителей и затрат времени работы оборудования?
7. Какое значение имеют результаты изучения затрат рабочего времени для принятия организационно-управленческих решений?

Тема 9. Содержание и задачи нормирования труда

1. Каковы основные функции нормирования труда?
2. Какие виды норм труда существуют?
3. Какие затраты рабочего времени включаются в нормы, а какие нет?
4. Что называется нормированным заданием, для каких категорий персонала оно устанавливается?
5. Каков состав нормы штучного времени?

6. Какие виды нормативов по труду существуют?

7. В чем состоит значение норм труда для принятия организационно-управленческих решений.

8. В чем состоит социальная значимость норм труда?

Тема 10. Методы расчета норм труда

1. Что понимается под методом нормирования труда, приведите их классификацию.

2. В чем заключается опытно-статистический метод установления норм труда?

3. Дайте характеристику аналитически-расчетного и аналитически-исследовательского методов установления норм труда.

4. Что представляют собой микроэлементные нормативы, каковы их значение и методы установления?

5. Раскройте методы нормирования ручных и машинно-ручных работ.

6. Каковы условия применения методов расчета норм труда?

Тема 11. Управление организацией и нормированием труда на предприятии

1. Каково назначение анализа уровня организации труда и какие задачи решаются при количественной оценке этого уровня?

2. Что понимается под частными коэффициентами уровня организации труда, и каковы методы их определения?

3. Как рассчитывается общий уровень организации труда в первичном подразделении, в цехе, на предприятии?

4. Как определяется влияние уровня организации труда на рост его производительности?

5. По каким направлениям и как осуществляется анализ уровня нормирования труда?

6. Как организовано принятие организационно-управленческих решений в сфере организации и нормирования труда на предприятии?

Тема 12. Материальное стимулирование труда работников предприятий

1. В чем заключается социальная значимость заработной платы и поощрения труда работников?

2. Каким образом реализуется государственное участие в области оплаты труда?

3. В чем заключается задача предприятия в области организации заработной платы?

4. Каковы функции заработной платы?

5. Каковы принципы организации заработной платы?

6. Каковы элементы заработной платы? В чем их назначение?

7. Что такое фонды оплаты труда и как они определяются?

Тема 13. Системы оплаты труда

1. В чем состоит суть тарифной системы?
2. Каковы элементы тарифной системы?
3. В чем особенность повременной оплаты труда? Какие виды повременных систем бывают?
4. В чем особенность сдельной оплаты труда? Какие виды повременных систем встречаются?
5. В чем экономическая сущность бестарифного варианта организации заработной платы, каким образом заработок работника ставится при этом в зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива?
6. Как коэффициент трудового участия используется в бестарифной системе оплаты труда?
7. Перечислите и охарактеризуйте разновидности бестарифной системы, основанные на нормативно-долевом распределении средств на оплату труда.
8. В чем различие систем, называемых системами платы за знания и платы за компетенции?
9. Как принимаются организационно-управленческие решения по установлению системы оплаты труда на предприятии?

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению

Контрольная работа заключается в выполнении практического задания. В работе нужно дать развернутые ответы на следующие вопросы в виде текста.

1. Самостоятельно выбрать реально действующую организацию дать краткую существенную информацию об организации.

2. Выбрать подразделение в этой организации, указать выполняемые функции подразделения. Раскрыть непосредственное взаимодействие с другими подразделениями

3. Выбрать одного сотрудника. Указать должность и основные функциональные обязанности. По данному сотруднику охарактеризовать оснащение рабочего места, описать существующую внутреннюю и внешнюю планировку рабочего места, нарисовать схему внутренней и внешней планировки рабочего места. Дать им оценку, выявить недостатки и предложить пути решения.

4. Разработать режим труда и отдыха:

– форма организации трудового процесса: на стационарном рабочем месте, разъездная работа, удаленная (надомная, дистанционная, фриланс), вахтовый метод. Раскрыть особенности выбранной формы работы для данного сотрудника, обосновать принятое решение.

– режим рабочего времени для данного сотрудника (продолжительность рабочей недели и ее график, продолжительность рабочего

дня (смены), время начала и окончания работы, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней).

– время отдыха: перерывы в работе по разным причинам, отдых в течение года.

5. Составить фотографию обычного рабочего дня данного сотрудника. Дать ее анализ.

6. Разработать систему оплаты труда для данного сотрудника. Обосновать ее эффективность

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

По компоненте компетенций «Знать»

1. Понятие трудового процесса. Труд как процесс и как экономический ресурс.
2. Понятие эффективности труда. Показатели производительности труда
3. Понятие, функции, принципы и виды организации труда. Понятие научной организации труда.
4. Нормативные и правовые акты по труду.
5. Понятие и формы разделения и кооперации труда. Границы разделения труда.
6. Понятие и виды бригадной формы организации труда
7. Понятие и принципы реализации конвейерной формы организации труда
8. Понятия: совмещение профессий и функций, расширение зон обслуживания.
9. Понятие многостаночного обслуживания. Виды систем обслуживания
10. Понятие разделения и кооперации труда руководителей, специалистов и служащих.
11. Понятие рабочего места. Классификации рабочих мест
12. Понятие оснащения рабочего места. Средства оснащения
13. Понятие планировки рабочих мест. Внутренняя и внешняя планировка
14. Понятие организации обслуживания рабочих мест и виды обслуживания
15. Содержание и структура трудового процесса, виды трудовых процессов.
16. Понятие методов и приемов труда
17. Понятие условий труда. Группы факторов, определяющих условия труда
18. Понятие режимов труда и отдыха
19. Понятие, виды, значение дисциплины труда.
20. Понятие специальной оценки условий труда.
21. Понятие и виды затрат рабочего времени
22. Понятие хронометражного наблюдения

23. Понятие фотографии рабочего времени, самофотографии рабочего времени
24. Сущность и содержание нормирования труда. Виды норм труда. Нормативы по труду
25. Понятие управления организацией и нормированием труда
26. Структура дохода и заработной платы сотрудника предприятия.
27. Сущность и виды доплат и компенсаций.
28. Понятие материального стимулирования труда работников предприятия
29. Тарифная система оплаты труда, элементы тарифной системы оплаты труда
30. Сдельная система оплаты, формы сдельной оплаты
31. Повременная система оплаты труда, формы повременной оплаты
32. Понятие бестарифной системы оплаты труда
33. Современные системы оплаты труда.

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Дать характеристику составляющим трудового процесса и трудового потенциала. Раскрыть социальную значимость труда
2. Дать характеристику факторам, влияющим на эффективность труда
3. Раскрыть особенности организации труда специалиста в соответствии со своим профилем обучения
4. Дать характеристику задачам организации труда. Раскрыть значение гуманизации труда. Раскрыть социальную значимость организации труда
5. Выбор формы разделения и кооперации труда как организационно-управленческое решение
6. Выбор бригадной формы организации труда как организационно-управленческое решение
7. Выбор конвейерной формы организации труда как организационно-управленческое решение
8. Выбор формы выполнения работы: совмещение профессий и функций, расширение зон обслуживания как организационно-управленческое решение
9. Выбор формы выполнения работы: многостаночное обслуживание как организационно-управленческое решение
10. Дать характеристику условиям применения разделения и кооперации труда руководителей, специалистов и служащих
11. Дать характеристику требованиям к организации рабочих мест. Раскрыть особенности организации рабочего места специалиста, в соответствии со своим профилем обучения
12. Дать характеристику условиям специализации рабочего места
13. Дать характеристику требованиям к планировке рабочих мест
14. Дать характеристику условиям организации обслуживания рабочих мест
15. Дать характеристику трудовому процессу. Проанализировать факторы, влияющие на время выполнения трудовых операций.
16. Дать характеристику принципам экономии движений

17. Дать характеристику документу Правила внутреннего трудового распорядка
18. Дать характеристику научной основы построения рациональных режимов труда и отдыха. Раскрыть особенности режима труда и отдыха специалиста, в соответствии со своим профилем обучения
19. Дать характеристику требованиям дисциплины труда.
20. Дать характеристику процедуре организации проведения специальной оценки условий труда
21. Дать характеристику видам затрат рабочего времени. Раскрыть особенности затрат рабочего времени руководителя отдела
22. Дать характеристику правилам проведения хронометражного наблюдения
23. Дать характеристику правилам проведения хронометражного наблюдения
24. Дать характеристику требований к нормированию труда. Дать характеристику элементов норм труда
25. Дать характеристику организации работы по нормированию труда
26. Дать характеристику структуре дохода работника
27. Дать характеристику системы доплат и компенсаций
28. Дать характеристику системы материального стимулирования
29. Дать характеристику элементам тарифной оплаты труда
30. Дать характеристику условиям применения сдельной системы оплаты труда
31. Дать характеристику условиям применения повременной системы оплаты труда
32. Дать характеристику бестарифным системам оплаты труда
33. Дать характеристику системе оплаты труда, применяемой для оплаты труда специалиста, в соответствии со своим профилем обучения

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов. Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.
2. Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 12 часов, а партия составляет 36 штук.
3. Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить выработку по каждому рабочему за смену и его часовую выработку, если смена продолжается 8 часов.
4. В течение месяца предприятие выпустило 250 изделий, при этом трудоемкость изделия А в количестве 50 штук составила 1,5 человеко-часа, изделия Б в количестве 200 штук – 0,5 человеко-часа.

Необходимо определить среднюю трудоемкость по смене.

5. В течение смены на сборочном конвейере собирается 300 изделий. Длительность сборочного цикла одного изделия составляет 60 мин. Определить

явочную численность рабочих в смену и их расстановку по местам, если трудоемкость операций соотносится как 1; 1; 3; 2; 0,5; 0,5

6. Какой вид бригады следует использовать в следующих случаях. Ответ пояснить:

а) обслуживание крупного сложного оборудования;

б) выполнение погрузочно-разгрузочных работ на транспорте;

в) обслуживание длительных непрерывных процессов;

г) изготовление несложных деталей на машиностроительном предприятии

7. На сборочном конвейере собирается коробка передач. Расчетная суточная программа для линии – 450 шт. Работы проводятся в 2 смены. Определить такт поточной линии.

8. Ниже приведены условия для осуществления совмещения. Какие из них верны, а какие нет. Поясните свой ответ:

а) должность должна присутствовать в штатном расписании,

б) должность должна быть вакантной,

в) письменное согласие работника не требуется

г) не требуется заключение с работником дополнительного соглашения,

д) основанием для начала работы является приказ.

9. Укажите, к какой форме организации труда относятся следующие ситуации и обоснуйте свой ответ:

1) выполнение водителем обязанностей экспедитора.

2) инспектор отдела кадров, работающий с документами персонала соглашается принять на себя дополнительные обязанности по подбору персонала в компанию

3) заместитель начальника транспортного цеха берет на себя функции начальника на тот период, пока последний будет находиться в ежегодном оплачиваемом отпуске;

4) Петрова работает в компании «Конфи» менеджером по продажам. Когда Петровой понадобился дополнительный заработок, она устроилась в интернет-компанию «Флауэр» приемщицей заказов. Теперь с 8:00 до 17:00 девушка продает сладости, а с 18:00 до 22:00 – принимает заказы на доставку цветов.

5) Специалист в области интернет-маркетинга с 9:00 до 18:00 реализует программы продвижения в ООО «ГигаБайт», занимая должность маркетолога. А с 18:00 до 21:00 в этой же фирме выполняет обязанности программиста и создает сайты

10. К какому виду разделения труда относятся следующие виды деления работников или работ:

а) деление работников на специалистов, служащих и руководителей,

б) деление специалистов по категориям,

в) деление на руководителей по уровням управления,

г) деление трудовых ресурсов по отраслям

11. Что из перечисленного включает в себя организация рабочего места. Ответ пояснить:

а) оснащение рабочего места оборудованием и инвентарем,

б) создание комфортных условий труда,
в) установление количества обслуживаемых станков,
г) проведение фотографии рабочего времени,
д) рациональная планировка,
е) бесперебойное обслуживание рабочего места
12. К чему из перечисленного приводит специализация рабочего места. Ответ обоснуйте:
а) производительность труда падает,
б) производительность труда растет,
в) производительность труда сначала падает, потом растет,
г) производительность труда сначала растет, а потом падает.
13. При изменении планировки рабочего места сокращение рабочего времени на переходы составляет 14,4 мин. Время смены – 8 ч. Норма выработки рабочего за смену 600 шт. На сколько изменится сменная норма выработки рабочего?
14. Что из нижеперечисленного включает организация рабочего места:
а) установление должностных обязанностей,
б) установление рациональных приемов труда,
в) оснащение рабочего места,
г) планировку рабочего места.
Ответ поясните
15. Укажите название комплексов трудовых движений:
а) направленные непосредственно на видоизменение предмета труда,
б) обеспечивающие подготовку выполнения основных приемов,
в) отражающие технологическую последовательность выполнения приемов
16. К какому типу относятся следующие виды обслуживания. Ответ пояснить:
а) выполнение всех работ центральными службами предприятия,
б) часть работ выполняется группой рабочих, находящихся в подчинении руководителя цеха, а выполнение других работ осуществляется центральными службами,
в) все работы по обслуживанию выполняются силами подразделения
17. Раскрыть особенности применения Правил внутреннего трудового распорядка (утверждение, оформление, срок действия, ознакомление работника, действия работодателя в случае нарушения правил)
18. Построить стандартные графики работоспособности, пояснить их. Как используя данные об изменении работоспособности человека распределять работы. Привести примеры распределения работ.
19. Разработать предложения по укреплению дисциплины труда на предприятии
20. Какие из перечисленных рабочих мест подлежат специальной оценке условий труда? Ответ поясните: а) место шахтера, б) место офисного работника, в) место надомника, г) место дистанционного работника, д) вакантное место, е) место директора, ж) место сотрудника в ИП, з) место индивидуального предпринимателя.

21. Работниками предприятия в апреле отработано 2884 чел.-дней, целодневные простои 100 чел-дней, неявки на работу 1516 чел.-дней, в том числе в связи с очередными отпусками 240 чел.-дней, выходными днями 1200 чел.-дней. Среднесписочная численность составляла 150 чел. Определить: число человеко-дней явок на работу, календарный фонд времени, табельный фонд времени

22. При выборочном хронометраже, проведенном в цехе с массовым характером производства, за элементом токарной операции «Взять хомутик и закрепить на деталь», были получены следующие данные: 18, 39, 61, 81, 104, 140, 152 (с). Определить продолжительность исследуемой операции.

23. Составленный баланс рабочего времени сотрудника показал следующие затраты рабочего времени: время подготовительно-заключительной работы 82 мин., время оперативной работы – 317 мин., время обслуживания рабочего места – 19 мин., время на отдых и личные надобности – 24 мин. Время смены – 8 часов. Найдите коэффициент использования рабочего времени.

24. Рассчитать для условий массового производства штучное время (Тшт) и сменную норму выработки (Нвыр), если основное (технологическое) время (То) – 12 мин., вспомогательное время (Тв) – 3 мин., время организационного обслуживания рабочего места (Аорг) – 2% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности (Аотд) – 6% от оперативного времени, время технического обслуживания рабочего места (Атех) – 3% от основного времени, время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства (Апт) – 2% от оперативного времени.

25. Определить численность вспомогательных рабочих, если количество обслуживаемого оборудования – 18 станков, норма обслуживания – 3 станка, коэффициент сменности – 2.

26. Токарь-сдельщик 4 разряда изготовил за месяц 1420 изделий. Штучное время Тшт. – 3,5 мин, разряд работ – пятый. Рассчитать сдельную расценку и месячную заработную плату рабочего. Учесть районный коэффициент

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

27. Разработайте систему оплаты труда для водителя автомобиля. Составьте перечень доплат и компенсаций, который может получить водитель автомобиля. Предложите систему материального стимулирования его труда. Все предложения должны содержать указание конкретных величин.

28. Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, выполняет операцию, на которую установлено штучное время Тшт – 0,12 ч.. Разряд работ – четвертый. Фактически изготовлено и сдано ОТК с первого предъявления 1520 деталей. За выполнение установленной нормы выработки выплачивается премия в размере 10% от сдельной оплаты, за каждый процент перевыполнения – по 1,5%, но не более 20%; за сдачу продукции ОТК с первого предъявления выплачивается премия в размере 10%. Рассчитать ме-

сячную заработную плату рабочего по прямой сдельной системе. Учесть районный коэффициент.

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

29. Суммарная трудоемкость работ, выполняемых в течение месяца бригадой составляет 2700 н/ч. При этом 700 н/ч приходится на работы 2 разряда, 650 н/ч – на работы 3 разряда, 810 н/ч – на работы 4 разряда и 540 ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний разряд работ, выполняемых бригадой

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

30. Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе оплаты труда, если он за месяц изготовил и сдал 2420 деталей при установленной норме времени на деталь 0,074 ч. Разряд работ четвертый. Учесть районный коэффициент.

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

31. Рабочий 3 разряда, дневная тарифная ставка которого равна 1475,05 руб., в апреле отработал 22 дня. Рассчитать заработную плату рабочего за месяц. Учесть районный коэффициент

32. Бригада сборщиков выполняет работы по сборке дверки холодильника. Сборочный процесс состоит из пяти операций, штучное время на выполнение которых составляет:

1 операция – Тшт=2,5 мин (работа тарифицируется по 3 разряду);
2 операция – Тшт.=3,0 мин. (работа 4 разряда);
3 операция – Тшт.=2,8 мин. (работа 3 разряда);
4 операция – Тшт=3,0 мин. (работа 4 разряда);
5 операция – Тшт.=2,7 мин. (работа3 разряда).

Рассчитать комплексную сдельную расценку работы бригады

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

33. Укажите, какую систему оплаты труда следует установить специалисту по продажам в следующих ситуациях (поясните свой ответ):

а) в целях максимального увеличения объема продаж,
б) в целях реализации максимального числа единиц продукции,
в) для повышения уровня прибыли от продаж,
г) для снижения дебиторской задолженности,
д) для выполнения плана продаж и без перевыполнения плана

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об

уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.