

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шамсутдинов Расим Алегамович

Должность: Директор ЛФ КНИТУ-КАИ

Дата подписания: 18.08.2026 13:36:09

Уникальный программный ключ:

d31c25eab5d6fbb0cc50e05a64dfdc00529a085e3a993ad1080665082c961114

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»**

Лениногорский филиал

(наименование института (факультета, филиала))

Кафедра Экономики и менеджмента

(наименование кафедры разработчика)

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

по дисциплине (модулю)

**Б1.В.ДВ.06.01 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА
НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины)

Лениногорск 2022

Комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) разработан для обучающихся всех форм обучения по направлению подготовки (специальности):

Код и наименование направления подготовки (специальности)	Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)
38.03.02 Менеджмент	Производственный менеджмент

Разработчик:

Мунина М.В., к.э.н., доцент кафедры ЭиМ



Комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) рассмотрен на заседании кафедры ЭиМ, протокол № 7 от 22.03.2022г.

Заведующий кафедрой ЭиМ

Гумеров А.В., доктор экономических наук, профессор



1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля).

Промежуточная аттестация предназначена для оценки достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины (модуля) и позволяет оценить уровень и качество ее освоения обучающимися.

Комплект оценочных материалов представляет собой совокупность оценочных средств (комплекс заданий различного типа с ключами правильных ответов, включая критерии оценки), используемых при проведении оценочных процедур (текущего контроля, промежуточной аттестации) с целью оценивания достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине (модулю).

1.1 Оценочные средства и балльные оценки для контрольных мероприятий

Таблица 1.1

Объем дисциплины (модуля) для очной формы обучения

Семестр	Общая трудоемкость дисциплины (модуля), в ЗЕ/час	Виды учебной работы, в т.ч., проводимые с использованием ЭО и ДОТ											
		Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (аудиторная работа)							Самостоятельная работа обучающегося (внеаудиторная работа)				
		Лекции/ в т.ч. в форме практической подготовки	Лабораторные работы/ в т.ч. в форме практической подготовки	Практические занятия/ в т.ч. в форме практической подготовки	Курсовая работа (консультация, защита)	Курсовой проект (консультации, защита)	Консультации перед экзаменом	Контактная работа на промежуточной аттестации	Курсовая работа (подготовка)/ в т.ч. в форме практической	Курсовой проект (подготовка)/ в т.ч. в форме практической	Проработка учебного материала (самоподготовка)/ в т.ч. в форме практической подготовки	Подготовка к промежуточной аттестации	Форма промежуточной аттестации
6	3 ЗЕ/108	16/0	-	16/0	-	-	-	0,3	-	-	75,7/0	-	Зачет
Итого	3 ЗЕ/108	16/0	-	16/0	-	-	-	0,3	-	-	75,7/0	-	Зачет

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) осуществляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой по 100-балльной шкале. Балльные оценки для контрольных мероприятий представлены в таблице 1.2. Пересчет суммы баллов в традиционную оценку представлен в таблице 1.3.

Таблица 1.2

Бальные оценки для контрольных мероприятий

Наименование контрольного мероприятия	Максимальный балл на первую аттестацию	Максимальный балл за вторую аттестацию	Максимальный балл за третью аттестацию	Всего за семестр
6 семестр				
Тест текущего контроля по разделу	10	10	10	30
Выполнение индивидуальных задач по практике	5	5	10	20
Итого (максимум за период)	15	15	20	50
Зачет				50
Итого				100

Таблица 1.3

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Выражение в баллах	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации - зачет	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации – экзамен, зачет с оценкой
от 86 до 100	Зачтено	Отлично
от 71 до 85	Зачтено	Хорошо
от 51 до 70	Зачтено	Удовлетворительно
до 51	Не зачтено	Неудовлетворительно

Форма и организация промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины – зачет, проводится два этапа: тестирование и решение комплексного задания (ответы на 2 теоретических вопроса).

2 Оценочные средства для проведения текущего контроля

2.1 Тестовые вопросы

Тестовые вопросы содержат следующие типы вопросов с соответствующим количеством баллов за правильный ответ:

№ Аттестации	Тип вопроса	Количество баллов за правильный ответ	Максимальная суммарная оценка за тестовое задание
1	запрос выбора вариантов ответа	0,5	10
2	запрос выбора вариантов ответа	0,5	10

3	запрос выбора вариантов ответа	0,5	10
---	--------------------------------	-----	----

Тест для 1 текущей аттестации

1. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:
 - а) А. Смит
 - б) Д. Кейнс
 - в) Д. Рикардо
 - г) Ж.Б. Сэй
2. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:
 - а) сезонной
 - б) структурной
 - в) технологической
 - г) фрикционной
3. В производственную трудоемкость входит:
 - а) нормативная трудоемкость
 - б) полная трудоемкость
 - в) трудоемкость обслуживания
 - г) трудоемкость управления
4. В сдельную форму оплаты труда не входит:
 - а) контрактная
 - б) прямая сдельная
 - в) сдельно-премиальная
 - г) сдельно-прогрессивная
5. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:
 - а) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера
 - б) лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия
 - в) отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
 - г) работники, принятые на работу по совместительству из других организаций
6. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:
 - а) социальных, коллективных, организационных
 - б) экономических, психофизиологических, коллективных
 - в) экономических, психофизиологических, организационных
 - г) экономических, психофизиологических, социальных
7. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:
 - а) внедрение новой техники
 - б) интенсивный путь
 - в) совершенствование организации производства
 - г) экстенсивный путь
8. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:
 - а) полная
 - б) продуктивная
 - в) рациональная
 - г) социально полезная
9. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:
 - а) рост количества работающих

- б) рост производительности труда
- в) рост трудоемкости изготовления
- г) удлинение рабочего времени

10. К формам труда не относится:

- а) аппаратный
- б) единоличный
- в) машинный
- г) ручной
- д) ручной механизированный

11. Конъюнктура рынка труда может быть следующей:

- а) все ответы верны
- б) нет верного ответа
- в) трудодефицитной
- г) трудозбыточной

12. Модель рынка труда, характеризующаяся активной политикой государства в области занятости, при этом уровень безработицы в стране минимальный – это модель:

- а) американская
- б) итальянская
- в) канадская
- г) российская
- д) шведская
- е) японская

13. Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:

- а) Великобритании
- б) Германии
- в) России
- г) США
- д) Швеции
- е) Японии

14. На рынке продается:

- а) нет верного ответа
- б) полезность человека
- в) рабочая сила
- г) труд

15. Норма выработки - это:

- а) количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего
- б) стоимость реализованной продукции на 1-го работающего
- в) стоимость товарной продукции на 1-го работающего

г) численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер

а1) количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслужить в единицу времени в определенных организационно-технических условиях

б) количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ в конкретных организационно-технических условиях

в) установленный объем работ, который работники или группа работников (звено, бригада) соответствующей квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени (час, смену и т.д.) в определенных организационно-технических условиях

г) численность работников (количество структурных подразделений), которыми может эффективно руководить один менеджер

17. Объём произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

а) 31; 12500

б) 3200; 100000

в) 50; 12500

г) 50; 2000

18. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.

а) 3,3

б) 3,8

в) 3,9

г) 4,0

19. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это:

а) интенсивность труда

б) производительность труда

в) форма труда

г) экстенсивность труда

20. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:

а) активная

б) интенсивная

в) пассивная

г) сезонная

д) экстенсивная

Тест для 2 текущей аттестации

1. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:

а) безработные

б) все ответы верны

в) занятое население

г) экономически активное и неактивное население

2. Производительность труда - это показатель:

а) все ответы верны

б) эффективности использования основных фондов

в) эффективности производства

г) эффективности труда

3. Режимы воспроизводства населения являются следующие:

а) простой, расширенный, ограничивающий

б) расширенный, простой, суженный

в) расширенный, суженный, свободный

г) расширенный, суженный, социальный

4. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:

а) да

б) нет

5. Совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства – это:

- а) квалификация
- б) профессия
- в) специальность
- г) уровень подготовки

6. Согласно Закону о занятости населения в РФ к безработным относятся трудоспособные граждане, которые:

- а) готовы приступить к работе
- б) ищут работу
- в) не достигшие 14-летнего возраста
- г) не достигшие 16-летнего возраста
- д) не имеют работы и заработка

7. Согласно ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и ТК РФ в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы МРОТ в субъекте РФ:

- а) для всех работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ
- б) для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета
- в) нет правильного ответа
- г) только для работников, работающих на территории г. Москвы и г. Санкт-Петербурга

8. Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная деятельность человека по получению или созданию жизненных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей – это:

- а) содержание труда
- б) труд
- в) форма труда
- г) характер труда

9. Состав кадров, включающий минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки – это состав:

- а) списочный
- б) среднесписочный
- в) текущий
- г) явочный

10. Стимул позитивного характера:

- а) возмещение нанесенного ущерба
- б) депремирование
- в) перевод на высокооплачиваемую работу
- г) частичная оплата питания сотрудников

11. Тарифная система оплаты труда рабочих включает:

- а) тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
- б) тарифные ставки, тарифные сетки, районные коэффициенты
- в) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
- г) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, районный справочник

12. Тарифная ставка первого разряда:

- а) все ответы верны
- б) определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени

- в) определяется коллективным договором
13. Лизинг персонала необходим для:
- а) Привлечение новых работников на предприятие на постоянной основе.
 - б) Покрытия краткосрочной временной потребности в персонале (через болезнь, через серьезные колебания в деятельности предприятия и т.д.).
 - в) Повышение квалификации работников предприятия.
 - г) Возможности получения предприятием дополнительного дохода.
14. При выборе предприятием формы привлечения персонала исследуется рынок труда, который подразделяется на:
- а) Специализированный.
 - б) Внутрифирменный.
 - в) Внешний.
 - г) Верны ответы "б" и "в".
15. При исследовании внутрифирменного (внутреннего) рынка труда анализируется:
- а) Социально-демографическая ситуация.
 - б) Кадровая ситуация.
 - в) Политическая ситуация.
 - г) Верными являются ответы "а" и "б".
16. При исследовании внешнего рынка труда анализируется:
- а) Уровень конкуренции на выбранном сегменте рынка труда.
 - б) Местонахождение предприятия, его преимущества и недостатки для потенциальных сотрудников.
 - в) Наличие или отсутствие возможности помощи со стороны других организаций по привлечению персонала.
 - г) Все ответы верны.
17. Налаживание контакта с потенциальными работниками предприятия с целью побудить их подать заявление о приеме на работу имеет название:
- а) Маркетинг персонала.
 - б) Тестирование персонал
 - в) Вербовка персонала. +
 - г) Аттестация персонала.
18. Опосредованное вербовка персонала — это:
- а) Привлечения персонала на имеющиеся вакантные должности в текущем периоде.
 - б) Формирование положительного имиджа предприятия на рынке труда.
 - в) Представление предприятием информации о необходимости привлечения персонала в текущем периоде.
 - г) Представление предприятием информации о необходимости привлечения персонала в будущем периоде.
19. К вербовочной структуры объявления входит информация о:
- а) Описание особенностей организации.
 - б) Характеристика вакантной должности.
 - в) Требования, предъявляемые к соискателю.
 - г) Все ответы верны.
20. Что понимается под «трудовыми ресурсами» предприятия:
- а) всех желающих участвовать в трудовом процессе
 - б) работающих в основных цехах
 - в) всех тех, кто участвует в трудовом процессе

Тест для 3 текущей аттестации

1. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет:

- а) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия
 - б) весь персонал, связанный с промышленным производством
 - в) весь персонал, работающий на промышленном предприятии
2. К специалистам относится:
- а) учётчик
 - б) кассир
 - в) инженер-механик
3. Трудоемкость определяет:
- а) затраты рабочего времени на производство единицы продукции
 - б) количество продукции высшего качества
 - в) количество продукции производимой в единицу времени
4. Явочная численность работающих учитывает:
- а) работающих вспомогательных цехов
 - б) штат работающих занятых в основном производственном процессе
 - в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки
5. Списочная численность работающих учитывает:
- а) штат работающих занятых в основном производственном процессе
 - б) весь штат работающих числящихся на предприятии
 - в) работающих основных и вспомогательных цехов
6. Коэффициент списочного состава определяется:
- а) отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия
 - б) отношением явочной численности к списочной
 - в) отношением списочной численности к явочной
7. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов:
- а) выработка, трудоемкость
 - б) рентабельность производства
 - в) оборачиваемость, коэффициент списочного состава
8. От чего в большей степени зависит производительность труда на рабочем месте:
- а) от величины заработной платы, престижности работы, количества работников
 - б) от медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий
 - в) от наличия заказов, спроса и цен на продукцию, объема сбыта
9. Повременная оплата труда применяется в случае:
- а) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда
 - б) если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции
 - в) если отсутствуют качественные показатели выработки
10. Повременная оплата труда применяется в случае:
- а) если отсутствуют количественные показатели выработки
 - б) если отсутствуют качественные показатели выработки
 - в) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда
11. Сдельная форма оплаты труда стимулирует:
- а) экономию материальных ресурсов
 - б) количественные показатели работы
 - в) качественные показатели работы
12. Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:
- а) ежегодных и дополнительных отпусков
 - б) вознаграждения за выслугу лет
 - в) компенсационных выплат, связанных с режимом работы
13. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:
- а) тарифный разряд
 - б) тарифная ставка

- в) заработная плата
14. К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время:
- а) сдельной
- б) основной оплате
- в) дополнительной оплате
15. К какому виду оплаты относится оплата выполнения государственных и общественных обязанностей:
- а) основной оплате
- б) дополнительной оплате
- в) повременной
16. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки:
- а) сдельная косвенная
- б) сдельная прямая
- в) аккордная
17. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время:
- а) сдельная косвенная
- б) повременная
- в) сдельно-премиальная
18. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой производится премирование за выполнение нормированных заданий или за другие показатели:
- а) сдельная косвенная
- б) сдельная прямая
- в) сдельно-премиальная
19. Выберите систему сдельной формы оплаты труда, при которой заработная плата вспомогательного рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда основных рабочих:
- а) сдельная прогрессивная
- б) сдельная прямая
- в) сдельно-премиальная
20. Что не включается в структуру оплаты труда работников сельского хозяйства:
- а) тарифная оплата
- б) дивиденды
- в) доплата за классность

Ключи к тестам

№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ	№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ	№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ
1	1	г	2	1.	б	3	1.	б
1	2	г	2	2.	г	3	2.	в
1	3	а	2	3.	б	3	3.	а
1	4	а	2	4.	а	3	4.	в
1	5	в	2	5.	б	3	5.	б
1	6	г	2	6.	д	3	6.	в
1	7	г	2	7.	б	3	7.	а
1	8	б	2	8.	б	3	8.	в
1	9	б	2	9.	г	3	9.	б
1	10	б	2	10.	в	3	10.	а
1	11	в,г	2	11.	б	3	11.	б

1	12	д	2	12.	б	3	12.	а
1	13	е	2	13.	б	3	13.	в
1	14	в	2	14.	г	3	14.	а
1	15	а	2	15.	г	3	15.	б
1	16	б	2	16.	г	3	16.	в
1	17	в	2	17.	в	3	17.	б
1	18	б	2	18.	б	3	18.	в
1	19	б	2	19.	г	3	19.	б
1	20	в	2	20.	а	3	20.	б

Критерии оценивания

Оценка за вопрос в тестовом задании с выбором правильного ответа из предложенного перечня оценивается за правильный ответ – 0,5 балла, за неправильный ответ – 0 баллов.

Максимальная суммарная оценка за тестовое задание составляет 10 баллов, при количестве баллов за правильный ответ – 0,5 и количестве вопросов в тесте – 20.

2.2 Выполнение индивидуальных задач по практике

Решение типовых задач.

Задача 1

Определить, за счет каких факторов, на сколько процентов по каждому фактору и в целом по предприятию повысилась производительность труда:

Показатели Базис Отчет

Объем продукции, тыс. руб. 9500 10500

Трудоемкость, тыс. нормо-часов 2327,5 2500

Число основных рабочих, чел. 1207 1227

Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-часов 2155 2208,6

Численность промыш.-производственного персонала, чел. 3000 3000

Ответ: производительности труда за счёт изменения объёма продукции увеличилась на 10,53%, за счёт изменения численности основных рабочих снизилась на 1,63%.

Задача 2

Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на восьмичасовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин на операцию, Твсп. - 6 мин на операцию. Норматив ОТЛ и ОБС - 5% к оперативному времени; ПЗ на 20 операций 13 мин.

Ответ: Тшт = 18,9 мин, Тшк = 19,55 мин, Нвыр = 25 операций.

Задача 3

По балансу трудовых ресурсов области население в трудоспособном возрасте составляет 3618 тыс. чел., работающих лиц старших возрастов - 180 тыс. чел., работающих подростков - 12 тыс. чел. Ожидаемое выбытие из числа работающих (по разным причинам) - 210 тыс. чел., пополнение за счет демобилизованных и уволенных из ВС и ранее незанятого населения - 156 тыс. человек. Объем продукции в области возрастет по плану на 2,1% при росте производительности труда - на 2,5%. Определить численность трудовых ресурсов на плановый год и избыток (или недостаток) трудовых ресурсов.

Ответ: С учётом того, что численность трудовых ресурсов равна отношению объёма продукции к производительности труда, изменение трудовых ресурсов составит

$1,021/1,025 = 0,996$ раз или $-0,4\%$, а потребность в трудовых ресурсах $3810 \cdot 0,996 = 3795$ тыс. чел. Следовательно, наблюдается недостаток трудовых ресурсов, равный $3795 - 3756 = 39$ тыс. чел.

Задача 4

Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2009 г. составляла 144 чел. В 2010г. численность увеличилась до 190 чел. В 2011г. она составила 196 чел., а в 2012г.-192 чел.

Ответ: В течении рассматриваемого периода численность персонала в среднем росла на $10,06\%$ в год.

Задача 5

Рассчитать среднесписочную численность за апрель, если известно, что на 1 апреля списочная численность составляла 300 человек, 5 апреля зачислено в штат 6 человек, 20 апреля уволено 10 человек.

Ответ: 301 чел.

Задача 6

Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.; численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.; численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел

Ответ: 70,2 млн. чел.

Задача 7

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел. Определить численность трудовых ресурсов

Ответ: 74,2 млн. чел.

Задача 8

Строительная фирма имеет намерение существенно повысить производительность труда персонала и снизить валовые текущие расходы на производство продукции с целью значительного улучшения своего финансового состояния и повышения эффективности своей производственно-хозяйственной деятельности. По предварительным расчетам численность персонала фирмы должна сократится с 72 до 60 человек, а годовой выпуск продукции на одного работника – вырасти с 6920 до 8000 ден. ед. Кроме того, текущие расходы на производство одной ден. ед. продукции должны быть сокращены с 84 до 78 коп. Рассчитать абсолютный и относительный прирост прибыли предприятия за счет повышения производительности труда и снижения валовых расходов на производство единицы продукции.

Ответ: 25882 ден. ед

Задача 9

Дневная заработная плата – 120 ден. ед. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Определите, как изменится цена 1 часа труда, если: рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 130 ден. ед. за день; интенсивность труда возрастет на 10% , а заработная плата – на 5% . Что такое «цена часа труда»?

Ответ: под воздействием роста интенсивности труда на 10% и повышения заработной платы на 5% цена часа труда сократилась с 15 до 14,32 ден. ед.

Цена часа труда – это особая форма выражения стоимости рабочей силы, которая вводится, чтобы определить действительный размер повременной заработной платы.

Задача 10

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, цена 1 часа труда – 48 ден. ед. Определите повременную заработную плату и ее изменение, если: цена рабочего часа понизилась до 45 ден. ед. при неизменном рабочем дне; продолжительность рабочего

времени увеличится на 1 час при той же цене часа труда. Какова зависимость между повременной заработной платой и ценой труда?

Ответ: С увеличением продолжительности рабочего дня на 1 час повременная заработная плата увеличилась до 432 ден. ед. (48×9). Результаты расчетов указывают на зависимость между повременной заработной платой и ценой 1 часа труда: при неизменной продолжительности рабочего дня повременная заработная плата прямо пропорциональна цене часа труда, при неизменной цене часа труда она прямо пропорциональна продолжительности рабочего дня.

Задача 11

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 ден. ед. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20 изделий? Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

Ответ: В данной задаче раскрывается взаимосвязь повременной и сдельной заработной платы. Расценка одного изделия определяется делением величины дневной ставки работника-повременщика на норму выработки. Она составит 26 ден. ед. ($520 \div 20$). В связи с тем, что при установлении расценок для сдельных видов работ исходной является повременная заработная плата, сдельная заработная плата рассматривается как превращенная форма повременной заработной платы.

Задача 12

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

Ответ: Общая сумма месячной заработной платы с премией составляет: $278,78 + 41,82 = 320,60$ ден. ед./мес.

Задача 13

Определить заработную плату за месяц.

Работник занят доставкой, разгрузкой товаров, оформлением, получением и сдачей товарно-транспортных документов. Тарифная ставка в месяц – 4000 д.е..

Согласно приказа по предприятию работнику установлены доплаты:

- за выполнение обязанностей грузчика – 10% от тарифной ставки;
- за выполнение обязанностей экспедитора – 5 % от тарифной ставки.

Ответ: 4600 д.е.

Задача 14

Определить заработок работника за месяц.

За текущий месяц отработано 180 часов, из них 6 часов – ночное время.

На предприятии установлена доплата за работу в ночное время в размере 35%.

Норма рабочего времени 184 часа. Заработок работника за месяц – 5000 д.е..

Ответ: 4947,66 д.е.

Задача 15

Определить зарплату за март текущего года по следующим данным:

Оклад работника – 8000 д.е.

Ежемесячная премия – 25 %

Отработано работником – 18 дней

Количество рабочих дней в марте – 22

Средняя зарплата за январь и февраль – 9000 д.е/мес.

У работника 3 детей 15, 20 и 25 лет (ребенок 20 лет учится в ВУЗе).

Ответ: 7690,25 д.е.

Задача 16

Система оплаты труда сдельно-прогрессивная. Норма выработки 120 деталей в месяц. Единичная расценка 70 д.е.. Детали сверх нормы оплачиваются на 20 % дороже. Определить зарплату начисленную, если за месяц работник изготовил 126 деталей.

Ответ: 8544 д.е. - заработная плата за месяц.

Задача 17

В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность дежурных слесарей.

Ответ: Плановая численность дежурных слесарей 29 человек.

Задача 18

Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

Ответ: Выполнение норм выработки по выработке составило 107,7%, а по трудоемкости – 107,5%

Задача 19

В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы – 2 смены по 6 часов. Каждый рабочий работает 225 дней в году. Определить плановую численность рабочих.

Ответ: Плановая численность рабочих цеха химического завода в 2013 году составила 7 человек.

Задача 20

Рассчитать комплексную норму времени и срок выполнения задания (в днях) бригадой монтажников из пяти человек при 8-ми часовом рабочем дне и выполнении норм на 120%, если сданы следующие объемы работ:

- 1) Подготовка рабочего места - Нвр -20 чел-час.
- 2) Разгрузка материалов и конструкций – 170т, Нвр - 0,16 чел-час на 1т.
- 3) Монтаж м/конструкций – 130т, Нвр - 2,2 чел-час на 1т.
- 4) Сварочные работы 1 300 пог. м, Нвр - 0,3 чел-час на 1 пог.м.
- 5) Окраска конструкций – 30 кв.м, Нвр - 0,35 чел-час на 1 кв.м.
- 6) Уборка вспомогательных приспособлений - Нвр -7 чел-час.

Ответ: Срок выполнения задания 22 дня.

Задача 21

Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая тарифная ставка 5 руб. 39 коп.) изготовил за 8-часовую смену 35 изделий при норме времени на одно изделие 15 мин. Работа тарифицируется по 5-му разряду (часовая тарифная ставка 6 руб. 70 коп.). Определить процент выполнения норм, сдельную зарплату и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

Ответ: Процент выполнения норм – 109,38%; сдельная зарплата рабочего – 58руб. 63 коп.; удельный вес тарифа в сдельном заработке – 73,55%.

Задача 22

Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней, Тсм = 8 часов, выходных и праздничных дней – 106, отпуска – 14 дней, прочие целосменные неявки – 3 дня, внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери – 16 250 человеко-часов.

Ответ: 1 571 270 человеко-час.

Задача 23

Определить УО на предприятии, если численность равна 1680 человек, в году 366 дней, Тсм = 8 ч; целодневные неявки 228 560 человеко-дней; а сумма внутрисменных потерь составляет 36 570 часов. Отработано 383 040 человеко-дней, коэффициент использования сменного времени равен 0,88.

Ответ: 0,88

Задача 24

Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс. ч, в отчетном – 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил соответственно 2115,6 и 2266,5 тыс. ч. Как изменился уровень организации труда на предприятии?

Ответ: т.е. уровень организации труда улучшился на 3%.

Задача 25

Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин, вспомогательной – 0,4 мин, время подготовительно-заключительное – 8 мин на партию из 20 изделий, Тотл н – 8% от Топ, Торм – 7% от ТОП.

Ответ: Ншт = 3,34 мин, Ншк = 3,74 мин.

Задача 26

Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-ч.

Ответ: 16 изделий.

Задача 27

Какова плановая норма выработки за смену (8 ч), если время подготовительно-заключительной работы в расчете на сменное задание составляет 20 мин, а время штучное – 0,76 нормо-ч?

Ответ: 10 изделий.

Задача 28

Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15% и норма времени на изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.

Ответ: 7,4%

Задача 29

Норма времени на уборку 1 м² производственной площади по действующим нормативам для одной уборщицы составляет 0,1 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 ч).

Ответ: 80 метров.

Задача 30

Определить месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек и процент выполнения норм, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометра пустотных плит. Месячное задание – 600,0 кубометров.

Ответ: 200,0 кубометров или 109,88%.

Пример критериев оценивания

Критерии оценивания	Кол-во баллов
При решении задачи студент выделяет данные в условии величины, переводит в систему СИ внесистемные единицы, умеет рационально делать числовые расчеты по формулам, в частности с учетом приближенных вычислений, выделяет в системе исходных уравнений неизвестные величины и выражает их через данные в условии задачи. Умеет выбрать масштаб для построения векторных диаграмм. Векторные диаграммы	1

строит строго с учетом выбранного масштаба.	
при решении студент выделяет данные в условии величины, переводит в систему СИ внесистемные единицы, умеет делать числовые расчеты по формулам, выделяет в системе исходных уравнений неизвестные величины и выражает их через данные в условии задачи с помощью преподавателя. Умеет выбрать масштаб для построения векторных диаграмм. Векторные диаграммы строит с учетом выбранного масштаба и допускает неточности.	0,7
при решении студент выделяет данные в условии величины, переводит в систему СИ внесистемные единицы, делает числовые расчеты по формулам с помощью преподавателя. Векторные диаграммы строит без учета выбранного масштаба и допускает неточности.	0,5
при решении студент выделяет только данные в условии величины без перевода в систему СИ внесистемных единиц, расчеты отсутствуют. Векторные диаграммы отсутствуют.	0,2

3. Оценочные средства для проведения промежуточного контроля (промежуточной аттестации)

Семестр	Вид промежуточной аттестации	Вид контрольного мероприятия	Балльные оценки
6	Зачет	Тестовые задания	20
		Комплексное задание (ответы на 2 вопроса)	30

3.1. Тестовые задания

Тестовые задания промежуточной аттестации представляют собой совокупность тестовых вопросов текущего контроля.

Выбираются 20 тестовых заданий из совокупности тестовых вопросов текущего контроля.

Промежуточная аттестация (зачет)	Тип вопроса	Количество баллов за правильный ответ	Максимальная суммарная оценка за тестовое задание
6	запрос выбора вариантов ответа	1	20

3.2. Вопросы на зачет

Вторая часть промежуточного контроля представляют собой вопросы теоретического и теоретико-прикладного характера. Первый вопрос – теоретический, направленный на проверку знаний. Второй вопрос направлен на проверку понимания взаимосвязи теории и практики.

№ п/п	Тип вопроса	Вопрос	Ключи / План ответа
1.	Теоретический	Понятие экономики труда	Определение экономики труда, его предмет и метод, основные категории, такие как труд, рабочая сила, рынок труда и условия труда.
2.	Теоретический	Понятие о труде и его социально-экономической роли	Понятие труда. Социально-экономическая роль труда.
3.	Теоретический	Трудовые ресурсы: понятие, возрастные границы, социально-демографический состав. Формирование трудовых ресурсов	Определение трудовых ресурсов. Возрастные границы. Социально-демографический состав. Формирование трудовых ресурсов.
4.	Теоретический	Понятие экономически активного населения. Экономически неактивное население	Экономически активное население. Экономически неактивное население. Различия и связь между двумя группами.

5.	Теоретический	Трудовой потенциал общества. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов. Средняя численность населения. Прирост населения. Фазы воспроизводства ресурсов труда: формирование, распределение, использование	Трудовой потенциал общества. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов. Фазы воспроизводства ресурсов труда.
6.	Теоретический	Движение трудовых ресурсов. Естественное, территориальное, социальное движения трудовых ресурсов. Миграция. Виды миграции	Определение понятия «движение трудовых ресурсов» (изменение численности работников). Естественное движение трудовых ресурсов. Территориальное движение трудовых ресурсов (миграция). Социальное движение трудовых ресурсов.
7.	Теоретический	Использование трудовых ресурсов: распределение и эффективность	Определение трудовых ресурсов, методы их распределения (планирование, найм, обучение) и ключевые показатели эффективности (производительность труда, показатели количества и движения персонала, методы их повышения).
8.	Теоретический	Занятость как экономическая категория. Социально-экономическая сущность занятости. Виды занятости: продуктивная, свобод-но избранная, полная, неполная, скрытая, сезонная, маятниковая, периодическая. Критерии классификации и формы занятости. Нетипичные (гибкие) формы занятости. Факторы, определяющие уровень занятости	Занятость как экономическая категория и ее сущность. Виды занятости. Критерии классификации и формы занятости. Нетипичные (гибкие) формы занятости. Факторы, определяющие уровень занятости.
9.	Теоретический	Безработица. Виды безработицы: структурная, фрикционная, циклическая, скрытая. Уровень безработицы: общий, естественный	Определение безработицы, классификацию видов (структурная, фрикционная, циклическая, скрытая) с их характеристиками, объяснение уровней безработицы (общий и естественный).
10.	Теоретический	Сущность и структура рынка труда. Механизм и	Сущность рынка труда. Структура рынка труда.

		особенности функционирования рынка труда	Механизм функционирования рынка труда. Особенности функционирования рынка труда.
11.	Теоретический	Государственное регулирование рынка труда	Понятие, цели, методы регулирования (правовые, административные, экономические), формы регулирования (активные и пассивные) и завершение (оценка эффективности)
12.	Теоретический	Понятие производительности труда. Показатели производительности труда. Характеристика производительности труда: экстенсивная и интенсивная. Источники роста производительности труда на предприятии	Понятие и суть производительности труда. Показатели производительности труда. Характеристика производительности труда: экстенсивная и интенсивная. Источники роста производительности труда на предприятии.
13.	Теоретический	Трудоемкость. Виды трудоемкости. Выработка (трудоотдача). Взаимосвязь выработки и трудоемкости	Определение трудоемкости, ее виды (плановая, нормативная, фактическая); определение выработки (трудоотдачи) и ее отличие от трудоемкости; анализ взаимосвязи между ними, которая является обратно пропорциональной.
14.	Теоретический	Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостной. Показатели валовой продукции и товарной продукции	Определить производительность труда как показатель эффективности трудовой деятельности. Методы измерения производительности труда. Показатели валовой и товарной продукции.
15.	Теоретический	Факторы роста производительности труда: материально-технические, организационные, социально-экономические. Резервы роста производительности труда	Факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда. Методы выявления резервов.
16.	Теоретический	Понятие нормирования труда. Система норм труда. Нормы затрат рабочего времени. Нормы затрат рабочей силы	Понятие нормирования труда, система норм, затраты рабочего времени и силы.
17.	Теоретический	Нормативы труда. Технические, экономические, психофизиологические и социальные факторы нормирования труда.	Определение нормирования труда, его задачи и цели; виды норм труда (нормы времени, выработки, обслуживания) и нормативы по труду;

		Обоснование нормы труда	классификацию затрат рабочего времени (подготовительно-заключительное, оперативное, на отдых и личные нужды, перерывы, обслуживание рабочего места); методы определения норм (хронометраж, фотография рабочего дня).
18.	Теоретический	Допустимые и оптимальные варианты организации труда. Методы нормирования труда: аналитические, суммарные	Варианты организации труда. Методы нормирования труда.
19.	Теоретический	Расчет длительности и трудоемкости операций. Условия пере-смотра норм труда	Определение понятия норм труда; методы расчета длительности и трудоемкости; условия, при которых производится пересмотр норм
20.	Теоретический	Сущность и функции заработной платы	Сущность заработной платы. Функции заработной платы.
21.	Теоретический	Организация оплаты труда на предприятии и ее модели	Определение организации оплаты труда как системы мероприятий, направленных на создание материальной заинтересованности сотрудников и увязки их заработка с результатами работы
22.	Теоретический	Сущность и задачи тарифной системы оплаты труда	Сущность тарифной системы. Задачи тарифной системы.
23.	Теоретический	Бестарифная система заработной платы	Определение бестарифной системы, в чем ее отличие от тарифной системы. Принципы работы: как учитывается производительность, навыки и результаты. Виды бестарифных систем: примеры (комиссионная, коллективная). Преимущества (гибкость, мотивация) и недостатки (сложность, непостоянство). Пример расчета (общий принцип).
24.	Теоретический	Формы и системы оплаты труда	Определить, что такое оплата труда и какова её роль. Формы оплаты труда (повременная и сдельная), перечисление и краткое описание различных систем (прямая, сдельно-премиальная, повременно-премиальная и др.), смешанная система оплаты труда.

25.	Теоретический	Теоретические основы оплаты и стимулирования труда на предприятии: понятие и сущность стимулирования труда на предприятии, концепция, принципы и выбор стратегии	Понятие и сущность стимулирования труда. Концепция стимулирования. Принципы стимулирования. Выбор стратегии стимулирования.
26.	Теоретический	Эволюция концепций мотивации труда: процессуальные и содержательные теории мотивации	Определение мотивации труда как процесса побуждения человека к трудовой деятельности для достижения личных и организационных целей. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.
27.	Теоретический	Денежные и неденежные методы стимулирования	Определение каждого типа стимулов, приведение конкретных примеров денежных методов (премии, зарплата, соцпакет) и неденежных (карьерный рост, похвала, обучение), а также краткое заключение об их совместном влиянии на мотивацию
28.	Теоретический	Современные подходы к стимулированию труда	Определение стимулирования и его целей, основные блоки (материальное и нематериальное стимулирование) и обобщение и основные принципы.
29.	Теоретический	Понятие персонала предприятия	Определение персонала как совокупности работников; характеристики персонала (численность, состав, структура); основные признаки классификации (профессия, квалификация, возраст, пол, стаж и т.д.); роль персонала в достижении целей предприятия.
30.	Теоретический	Движение кадров. Понятие текучести кадров, ее факторы, причины и последствия	Понятие движения и текучести кадров. Факторы текучести кадров. Причины текучести кадров. Последствия текучести кадров.
31.	Теоретический	Определение потребности в кадрах	Экономические, операционные и психологические последствия, которые влияют как на компанию, так и на сотрудников
32.	Теоретический	Понятие рабочего времени	Определение понятия. Законодательная база. Виды

			рабочего времени.
33.	Теоретический	Методы исследования трудовых процессов: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж	Определение каждого метода. Описание их целей и задач. Ключевые этапы их проведения. Сравнение методов по целям и объекту исследования.
34.	Теоретический	Режимы труда и отдыха	Определение понятия, его цели, основные виды (внутрисменный, суточный, недельный, годовой) и факторы, влияющие на их установление (продолжительность, условия, напряженность работы).
35.	Теоретический	Понятие организации труда. Содержание организации труда. Критерии организации труда. Задачи организации труда. Функции организации труда: ресурсосберегающая, оптимизирующая, формирования эффективного работника, трудоощающая, возвышающая, воспитательная и активизирующая	Понятие организации труда. Содержание организации труда. Критерии организации труда. Задачи организации труда. Функции организации труда.
36.	Теоретический	Разделение труда. Виды разделения труда: функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное. Значение разделения труда. Единицы разделения труда. Границы разделения труда	Определение понятия: разделение труда как специализация работников на выполнении отдельных операций и задач. Основные типы разделения труда. Виды разделения труда. Значение разделения труда. Единицы и границы разделения труда.
37.	Теоретический	Кооперация труда. Формы кооперации труда	Определение кооперации труда. Значение и цель. Формы кооперации труда. Связь с разделением труда. Дополнительные формы организации труда.
38.	Теоретический	Организация рабочих мест. Система мероприятий по организации рабочего места	Технико-технологические (выбор оборудования, сигнализации, планировки), социально-психологические (создание комфортных условий, эргономика, безопасность) и административно-организационные (бесперебойное обслуживание, рациональное хранение) мероприятия

39.	Теоретический	Рационализация трудовых процессов. Условия труда. Факторы формирования условий труда	Определение рационализации трудовых процессов и условий труда; классификацию факторов, формирующих условия труда (социально-экономические, организационно-технические, природно-экологические); и описание методов рационализации трудовых процессов, направленных на улучшение условий труда.
40.	Теоретический	Трудоспособность. Работоспособность	Определение работоспособности. Определение трудоспособности. Сравнение и взаимосвязь. Факторы, влияющие на работоспособность и трудоспособность.

Критерии оценивания

Полнота раскрытия материала; логичность изложения материала; умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; использование научной терминологии; демонстрация усвоенного ранее материала; знание источников информации; самостоятельность в изложении материала.

Ответы на вопросы должны быть развернутыми, полными. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается до 15 баллов в зависимости от полноты ответа.

Балльная система оценивания:

Критерии оценивания	Количество баллов
– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов; – ответ дан самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна-две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию;	12-15

– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – ответ удовлетворяет в основном требованию на максимальную оценку, но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя;	8-11
– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих ответов; – неполное знание теоретического материала, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы;	4-7
– не раскрыто основное содержание учебного материала либо отказ от ответа; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, некоторые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.	1-3
-ответ не получен.	0