

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гарант Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:22  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
Регламентация и нормирование труда**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом  
*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами  
*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 7 семестр*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 7)
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы научной организации и нормирования труда; базовые категории регламентации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике	Вопросы (№1-22)
	Обучающийся умеет: применять базовые категории регламентации и нормирования труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда; ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда	Задания (№ 1-25)
	Обучающийся владеет: способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда; навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест	Задания (№ 44-46)
ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал)	Обучающийся знает: методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; основные экономические аспекты аудита и контроллинга персонала; методы бюджетирования затрат на персонал, основные направления управленческого консультирования в области аудита и контроллинга персонал	Вопросы (№ 26-43)
	Обучающийся умеет ориентироваться в классификации основных трудовых показателей; ориентироваться в количественных и качественных показателях, используемых при проведении аудита и контроллинга персонала; ориентироваться в сложностях бюджетирования затрат на персонал	Задания (№ 47-50)

	Обучающийся владеет: способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; способностью выявлять резервы повышения эффективности труда на основе знания экономических показателей аудита персонала; готовностью к участию в процессе аудита и контроллинга персонала в рамках управленческого консультирования	Задания (№ 47- 50)
--	--	--------------------

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

## 2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы научной организации и нормирования труда; базовые категории регламентации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

#### **Примерные задания**

- 1.Какая из экономических задач организации труда является основной?
  - а) улучшение использования оборудования
  - б) обеспечение высоких темпов роста производительности труда
  - в) снижение себестоимости продукции
  - г) устранение потерь рабочего времени
2. Что из ниже перечисленного является одним из основных направлений работы по организации труда?
  - а) совершенствование организации вспомогательного производства
  - б) рационализация трудовых процессов, внедрение передовых приемов и методов труда
  - в) улучшение материально-технического обеспечения производства
  - г) снижение себестоимости продукции
3. Какая группа задач не относится непосредственно к организации труда?
  - а) экономические
  - б) психофизиологические
  - в) технико-технологические
  - г) социальные
4. В какой из перечисленных работ по организации труда учитываются требования эргономики?
  - а) при решении вопроса о разделении и кооперации труда
  - б) при нормировании труда
  - в) при проектировании орудий труда и организационной оснастки, решении вопросов о планировке и оснащении рабочих мест.
  - г) улучшение материально-технического обеспечения производства
5. Разделение труда – это:
  - а) взаимодействие работников с целью достижения максимального конечного результата.
  - б) совместное участие людей в одном и том же или разных, но связанных между собой процессах труда.

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- в) процесс обособления различных видов трудовой деятельности, разграничения деятельности людей в процессе совместного труда,  
 г) улучшение материально-технического обеспечения производства.
6. Какую из форм разделения труда представляет деление работников на основных и вспомогательных рабочих?  
 а) технологическое.  
 б) функциональное.  
 в) профессиональное.  
 г) квалификационное.
7. Какую из форм разделения труда представляет деление работников на руководителей специалистов и служащих?  
 а) технологическое.  
 б) функциональное.  
 в) профессиональное.  
 г) квалификационное.
8. Какую из форм разделения труда представляет деление работников на основных и вспомогательных рабочих, руководителей специалистов и служащих, МОП, охрану, учеников?  
 а) технологическое.  
 б) функциональное.  
 в) профессиональное.  
 г) квалификационное.
9. Какую из форм разделения труда характеризует пооперационное, подетальное, предметное и по видам работ разделение труда?  
 а) технологическое.  
 б) функциональное.  
 в) профессиональное.  
 г) квалификационное.
10. Какую из форм разделения труда характеризует деление работников на инженера – технолога, бухгалтера, наладчика, электрика?  
 а) технологическое,  
 б) функциональное,  
 в) профессиональное,  
 г) квалификационное.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Обучающийся знает: методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; основные экономические аспекты аудита и контроллинга персонала; методы бюджетирования затрат на персонал, основные направления управленческого консультирования в области аудита и контроллинга персонал.

**Примерные задания:**

16. Зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, выполняющих одну работу или операцию – это:  
 а) организация рабочего места.  
 б) рабочее место.  
 в) рабочая зона.  
 г) рабочая операция.
17. Трехмерное пространство, в пределах которого работник может нормально выполнять трудовые действия.  
 а) организация рабочего места.  
 б) рабочее место.  
 в) рабочая зона.  
 г) рабочая операция.
18. Что понимается под комплексом мероприятий, направленных на создание на рабочих местах всех необходимых условий для высокопроизводительного труда, на повышение содержательности труда и сохранение здоровья исполнителя?  
 а) организация рабочего места.  
 б) рабочее место.  
 в) рабочая зона.  
 г) рабочая операция.

<p>19. Совокупность мероприятий, включающая комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню, обеспечивающему повышение производительности труда и улучшение качества продукции, означает:</p> <p>а) специальная оценка рабочих мест.  б) рационализацию рабочих мест.  в) ликвидацию рабочих мест.  д) плановость рабочих мест</p> <p>20. Какое из определений характеризует понятие «операция»?</p> <p>а) часть производственного процесса, осуществляемая над определенным предметом труда одним или группой рабочих на одном рабочем месте  б) законченная совокупность трудовых действий рабочего, непрерывно следующих друг за другом и имеющих определенное целевое назначение (часть операции)  в) совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе выполнения конкретных работ  г) способ выполнения производственного задания, характеризующийся совокупностью определенных трудовых приемов и последовательностью их выполнения</p> <p>21. Какое из определений характеризует понятие «метод труда»?</p> <p>а) часть производственного процесса, осуществляемая над определенным предметом труда одним или группой рабочих на одном рабочем месте  б) законченная совокупность трудовых действий рабочего, непрерывно следующих друг за другом и имеющих определенное целевое назначение (выполнение части операции)  в) совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе выполнения конкретных работ  г) способ выполнения производственного задания, характеризующийся совокупностью определенных трудовых приемов и последовательностью их выполнения</p> <p>22. С какой целью проводится совершенствование трудовых процессов?</p> <p>а) только с целью снижения затрат рабочего времени на выполнение операций  б) с целью снижения затрат рабочего времени на выполнение операций и экономии физических усилий за счет ликвидации лишних движений  в) с целью увеличения времени на отдых  г) для установления дополнительных перерывов и микропауз</p> <p>-----</p> <p>30. Как называется метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении определенного периода?</p> <p>1.Метод моментных наблюдений  2.Метод непосредственных замеров  3.Фотография рабочего времени  4.Хронометраж.</p>
--

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся умеет: применять базовые категории регламентации и нормирования труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда; ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда</p>
<p><b>Примерные задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Регламентация и нормирование - основа организации труда.</li> <li>2.Сущность регламентации труда: понятие, содержание, задачи и принципы.</li> <li>4.Основные этапы развития науки «нормирование труда» в России и за рубежом.</li> <li>5.Значение регламентации и нормирования труда в условиях рыночной экономики.</li> <li>6.Необходимость совершенствования регламентации и нормирования труда на научной основе.</li> <li>7.Сущность регламентации труда: понятие, социально-экономическое значение и задачи совершенствования.</li> <li>8.Влияние научно-технического прогресса на нормирование труда.</li> <li>9.Регламентация уровня и критерии разделения труда.</li> <li>10.Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда.</li> <li>11.Регламентация и нормирование совмещения профессий (функций).</li> <li>12.Регламентация и нормирование многостаночного обслуживания, возможность и экономическая целесообразность.</li> <li>13.Регламентация и нормирование расширение зоны обслуживания; возможность и экономическая целесообразность.</li> <li>14.Регламентация и нормирование коллективных форм организации и стимулирования труда.</li> </ol>	

<p>15. Условия внедрения и эффективного функционирования коллективных форм организации труда.</p> <p>16. Регламентация бригадной формы организации труда.</p> <p>17. Регламентация и нормирование условий труда. 12. Какие методы используются в процессе делового общения для воздействия на партнёров?</p> <p><b>Примерный перечень дискуссионных тем</b></p> <p>18. Значение нравственных норм при регулировании конфликтов.</p> <p>19. Правила проведения собеседования.</p> <p>20. Цель разработки и содержание этических кодексов организаций.</p> <p>21. Правила проведения публичного выступления и ответов на вопросы аудитории.</p> <p>22. Современные электронные средства связи их использование в деловом общении (мобильный телефон, интернет).</p> <p>23. Закономерность психологической самозащиты. Виды безопасности.</p> <p>24. Варьирование тональности выступления и особенности выделения главных мыслей.</p> <p>25. Критерии, определяющие наличие манипуляций в отношениях между людьми.</p>	
<p>ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в классификации основных трудовых показателей; ориентироваться в количественных и качественных показателях, используемых при проведении аудита и контроллинга персонала; ориентироваться в сложностях бюджетирования затрат на персонал</p>
<p><b>Примерные задания:</b></p> <p>26. Регламентация и нормирование санитарно-гигиенических условий труда.</p> <p>27. Специальная оценка уровня условий труда. Закон РФ от 12. 2013г. № 426</p> <p>28. Регламентация и эффективность мероприятий по улучшению условий труда.</p> <p>29. Критерии и методы оценки уровня условий труда.</p> <p>30. Регламентация рабочего места. Классификация рабочих мест.</p> <p>31. Особенности регламентации и нормирования труда рабочих мест.</p> <p>32. Особенности нормирования труда рабочих мест служащих.</p> <p>33. Характеристика специализированного рабочего места.</p> <p>34. Регламентация планировки рабочего места.</p> <p>35. Регламентация оснащения и оборудования рабочих мест.</p> <p>36. Нормирование обслуживания рабочих мест.</p> <p>37. Регламентация режимов труда и отдыха.</p> <p>38. Регламентация и нормирование гибкого рабочего времени.</p> <p>39. Понятие и содержание трудового процесса, содержание, виды и структура производственных процессов.</p> <p>40. Порядок проведения и показатели оценки рабочих мест.</p> <p>41. Объекты и методы нормирования труда.</p> <p>42. Понятие, содержание и основные задачи нормирования труда.</p> <p>43. Классификация затрат рабочего времени.</p>	
<p>ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся владеет способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда; навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест</p>
<p><b>Примерные кейсы:</b></p> <p>44. 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%.</p> <p>45. Определите уровень выполнения норм выработки токарем, если он сдал ОТК за месяц 40 шт. ступенчатых валиков (Тш=3 чел.-ч) и 30 втулок (Тш =2,5 чел.-ч). Отработано 23 смены по 8 часов.</p> <p>46. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,7 мин, вспомогательной - 0,3 мин, время подготовительно-заключительное - 6 мин на партию 18 изделий, Тотл.н - 7% от Топ, Торм - 6% от Топ.</p>	

ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Обучающийся владеет: способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; способностью выявлять резервы повышения эффективности труда на основе знания экономических показателей аудита персонала; готовностью к участию в процессе аудита и контроллинга персонала в рамках управленческого консультирования.
<p><b>Примерные кейсы:</b></p> <p>47. Провести анализ основных трудовых функций специалиста по управлению персоналом</p> <p>48. Провести сравнительный анализ организации труда на конвейерах крупнейших автогигантов (на основе просмотра видеоматериалов)</p> <p>49. На основе просмотра видео материалов производственного процесса ознакомиться с операцией, разбить ее на элементы, определить фиксажные точки.</p> <p>50. Провести анализ трудовых функций специалиста по управлению персоналом .</p>	

## 2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Сущность регламентации труда: понятие, содержание, задачи и принципы.
2. Влияние научно-технического прогресса на нормирование труда.
3. Регламентация уровня и критерии разделения труда.
4. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда.
5. Регламентация и нормирование совмещения профессий (функций).
6. Регламентация и нормирование многостаночного обслуживания, возможность и экономическая целесообразность.
7. Регламентация и нормирование расширение зоны обслуживания; возможность и экономическая целесообразность.
8. Регламентация и нормирование коллективных форм организации и стимулирования труда.
9. Регламентация бригадной формы организации труда.
10. Специальная оценка уровня условий труда. Закон РФ от 28.12. 2013г. № 426
11. Критерии и методы оценки уровня условий труда.
12. Особенности регламентации и нормирования труда рабочих мест.
13. Особенности нормирования труда рабочих мест служащих.
14. Характеристика специализированного рабочего места.
15. Регламентация планировки рабочего места.
16. Регламентация оснащения и оборудования рабочих мест.
17. Нормирование обслуживания рабочих мест.
18. Регламентация режимов труда и отдыха.
19. Регламентация и нормирование гибкого рабочего времени.
20. Понятие и содержание трудового процесса, содержание, виды и структура производственных процессов.
21. Объекты и методы нормирования труда.
22. Понятие, содержание и основные задачи нормирования труда.
23. Классификация затрат рабочего времени.
24. Методы изучения затрат рабочего времени в зависимости от цели и объекта наблюдения, их характеристика и порядок проведения.
25. Виды норм, их классификация по различным признакам.
26. Нормативы времени, численности, обслуживания, управляемости.
27. Нормы выработки, их характеристика.
28. Установление и пересмотр норм. Анализ состояния нормирования труда.
29. Метод изучения рабочего времени - фотография рабочего времени.
30. Метод изучения рабочего времени - моментные наблюдения.
31. Метод изучения рабочего времени - хронометраж.
32. Способы и технические средства исследования приемов и методов труда.
33. Содержание, основные направления и последовательность работы по рационализации приемов и методов труда.
34. Рационализация режимов труда и отдыха. Работоспособность исполнителя и ее зависимость от режима труда и отдыха.
35. Регламентирование внутрисменного, недельного и годового режима труда и отдыха.
36. Проектирование совмещения профессий (функций) и многостаночного обслуживания.
37. Расстановка кадров в коллективе, задачи и методы ее совершенствования.
38. Характер и особенности труда в сфере управления. Виды умственного труда.
39. Разделение и кооперация инженерно-управленческого труда. Методы и средства выполнения управленческих операций.
40. Организационно-распорядительная деятельность персонала управления как форма осуществления управленческого решения.
41. Принципы и правила планирования рабочего времени.
42. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста).



43. Понятие «делегирование полномочий». Основные правила делегирования полномочий.

44. Различия полномочий в зависимости от уровня и квалификации персонала, иерархии власти и уровней управления. Требования, предъявляемые к различным уровням управления.

45. Показатели экономической эффективности мероприятий по нормированию труда персонала и методика их расчета.

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

#### **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

#### **Критерии формирования оценок по зачету с оценкой**

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.