Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда». Направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.В. Новикова. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.В. Новикова.

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Организация, нормирование и оплата труда». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.В. Новикова
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Организация, нормирование и оплата труда
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 30 до 60
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1.	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Организация труда	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	11. Основой модели рынка труда Д. Рикардо является: а) естественная цена труда; б) заработная плата как выражение стоимости рабочей силы; в) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату», и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы»; г) переход от неполной занятости к полной. **а) естественная цена труда**. 2. Транзитивная модель рынка труда характеризуется: а) ростом безработицы; б) изменением распределения рабочей силы по секторам экономики; в) глубокой территориальной дифференциацией занятости; г) формированием придерживаемого типа занятости; д) все ответы правильные. **д) все ответы правильные**.
Тема 6. Структура заработной платы. Бестарифная форма оплаты	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	3. Какая теоретическая модель отражала практику функционирования западноевропейского рынка труда до середины 1990-х годов? а) кейнсианская; б) неоклассическая; в) классическая; г) институциональная. **б) неоклассическая**. 4. Какая черта не относится к транзитивной модели рынка труда?

			а) снижение заработной платы; б) эластичность спроса и предложения труда; в) расширение неформальной занятости; г) разрыв между общей и регистрируемой безработицей. **б) эластичность спроса и предложения труда**.
Тема 2. Разделение и кооперация труда	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	5. Для кейнсианской модели рынка труда целью является: а) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее воспроизводства; б) снижение трансакционных издержек на рынке труда; в) переход от неполной занятости к полной; г) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату» и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы». **в) переход от неполной занятости к полной**. 6. Институциональная модель рынка труда обосновывает: а) колебание рыночной цены труда вокруг прожиточного минимума; б) динамику рыночного механизма вокруг полной занятости; в) воздействие на решения индивида о занятости формальных и неформальных институтов, складывающихся в обществе; г) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее воспроизводства. **в) воздействие на решения индивида о занятости формальных и неформальных институтов, складывающихся в обществе**.
	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	7. Система пожизненного найма, которая может повлечь за собой невостребованность специфического, неперемещаемого человеческого капитала на рынке труда, характерна для: а) американской (англосаксонской) модели; б) западноевропейской (континентальной) модели; в) японской модели; г) меркантилистической модели. **в) японской модели**. 8. Расширение теневой составляющей, монопсоническая структура рынка труда,

			неэластичность предложения труда, низкая степень институционализации рынка труда характерны для: а) региональной модели рынка труда; б) трансформационной модели рынка труда; в) неоклассической модели рынка труда; г) классической модели рынка труда. **б) трансформационной модели рынка труда**. 9. При каком уровне безработицы необходимо вмешательство государства? а) 2%; б) 5–6 %; в) 4%; г) нет правильного ответа. **г) нет правильного ответа** (вмешательство нужно при циклической безработице, а не при каком-то фиксированном проценте). **…….**
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	10. Какие методы государственного обеспечения занятости не относятся к косвенным? а) фискальная политика; б) государственная финансовая политика; в) монетарная политика; г) правовое регулирование условий найма. **г) правовое регулирование условий найма** (это прямой метод). 11. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода? *Ответ:* В дневные часы кривая безразличия более пологая (предельная норма замещения досуга доходом ниже) — человек готов отказаться от меньшего дохода ради дополнительного часа досуга. Ночью кривая круче: из-за нарушения биоритмов и меньшей полезности досуга резервная зарплата (минимальный доход, при котором человек согласен работать) будет выше.
Тема 7. Оценка	ПК-1 Способен	ИПК-1.1.	12. Почему даже при одинаковом уровне

эффективности и производительности труда в современной организации	осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	нетрудового дохода величина резервной зарплаты у разных людей отличается? Покажите графически. *Ответ:* Различия обусловлены предпочтениями (один ценит досуг сильнее другого), наличием обязательств (семья, кредиты) или разной полезностью досуга в разное время суток. На графике это сдвиг кривых безразличия: у человека, ценящего досуг сильнее, кривая будет круче при том же нетрудовом доходе. 13. Опишите графически, больше или меньше часов предпочтет работать человек в каждом из следующих случаев: а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода; б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения; в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода меньше, чем эффект замещения; г) ставка заработной платы растет, а эффект замещения меньше, чем эффект дохода.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 4. Виды норм труда в различных отраслях	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организаци	1 **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

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
	персоналом организации	и. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-часов 2155 2208,6 Численность промыш.-производственного персонала, чел. 3000 3000 **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.
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	1 **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 **Задача 4.** Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2016 г. составляла 144 чел. В 2017 г. численность увеличилась до 190 чел. В 2018 г. она составила 196 чел., а в 2019 г. - 192 чел
Тема 6. Структура заработной платы. Бестарифная форма оплаты труда.	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществля	**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 **Задача 6.** Рассчитайте индекс развития человеческого потенциала по методике ПРООН. Используя официальные статистические данные, публикуемые ПРООН в Интернете, найдите данные о ИРЧП Российской Федерации в текущем году

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
		ть деятельность по управлению персоналом организации.	**Задача 7.** С помощью интегрального показателя тяжести труда определите степень утомления работника (У), где 15, 6 и 0,64 — коэффициенты регрессии.
Тема 4. Виды норм труда в различных отраслях	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	**Задача 8.** 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. **Задача 9.** 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. **Задача 10.** 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. **…….**

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Темы эссе

1. Актуальные проблемы экономики труда
2. Рынок труда и его роль в экономике.
3. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
4. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
5. Современные особенности трудовой миграции в России.
6. Участие России в международном рынке труда.
7. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
8. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
9. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Государственная политика занятости в России.
12. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
13. Система социальной защиты и ее основные элементы.
14. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
15. Биржа труда как элемент инфраструктуры рынка труда.
16. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
17. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
18. Естественный уровень безработицы. Его определение.
19. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
20. Зарубежный опыт построения системы социальной и экономической защиты населения.

21. Институты рынка труда и их назначение.
22. Международная организация труда, ее задачи и функции.
23. Методы оценки и анализа состояния и динамики рынка труда.
24. Методы социальной поддержки населения на рынке труда.
25. Механизм функционирования рынка труда.
26. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
27. Основные теории занятости населения.
28. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
29. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
30. Скрытая безработица и ее особенности.
31. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
32. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
33. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
34. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
35. Экономическая активность и неактивность населения.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

1. Труд как фактор производства и экономический ресурс. Формы труда.
2. Содержание, характер и разновидности труда.
3. Методы исследования проблем экономики труда.
4. Компоненты деятельности человека.
5. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
6. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
7. Понятие рынка труда, его элементы, функции.
8. Модели рынка труда.
9. Спрос и предложения на рынке труда.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России.
12. Цель и виды государственной политики занятости населения.
13. Трудовая миграция и ее роль в экономике.
14. Понятие и формы безработицы.
15. Причины и социально-экономические последствия безработицы.
16. Формы организации труда.
17. Содержание организации труда.

18. Сущность и содержание нормирования труда.
19. Виды нормирования труда и их классификация.
20. Содержание трудового процесса и методы его изучения.
21. Анализ структуры рабочего времени.
22. Методы нормирования труда.
23. Понятия разделения и кооперации труда. Виды разделения труда.
24. Производительность труда: понятие, значение, показатели производительности труда.
25. Факторы и резервы роста производительности труда.
26. Методы определения производительности труда.
27. Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.
28. Сущность и показатели эффективности трудовой деятельности.
29. Продуктивность и рентабельность труда.
30. Современные методы оценки результативности труда.
31. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
32. Методы планирования численности персонала организации.
33. Оптимизация численности персонала.
34. Заработная плата: сущность, значение, функции.
35. Формы и системы заработной платы.
36. Принципы оплаты труда. Современные подходы к оплате труда работников.
37. Компенсационная политика организации: виды, элементы, механизм формирования.
38. Структура дохода сотрудника организации.
39. Сущность тарифной и бестарифной системы оплаты труда.
40. Мотивация труда и ее роль системе стимулирования персонала.
41. Современные формы премирования персонала.
42. Особенности формирования постоянной части заработной платы.
43. Особенности формирования переменной части заработной платы.
44. Дополнительные льготы и компенсации в системе оплаты труда.
45. Методы планирования фонда заработной платы.
46. Характеристика трудовых отношений: субъекты, предметы, типы.
47. Эволюция моделей трудовых отношений.
48. Социальное партнерство: сущность, принципы, механизм развития.
49. Задачи и содержание коллективного договора.
50. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
	Тема 1. Организация труда	ПК-1	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	**Тип 1.** Задание закрытого типа на установление соответствия.	**Установите соответствие** между принципом научной организации труда и его характеристикой: 1. Принцип комплексности 2. Принцип системности 3. Принцип плановости А. Все работы по организации труда должны проводиться по единому плану. Б. Решение проблем организации труда должно учитывать все аспекты (технические, экономические, психофизиологические).	**Установите соответствие** между элементом трудового процесса и его содержанием: 1. Предмет труда 2. Средства труда 3. Сам труд А. Целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов труда. Б. То, на что направлен труд (сырье, материалы, информация). В. То, с помощью чего человек воздействует на предмет труда (оборудование, инструменты).

					В. Организация труда рассматривается как часть более крупной системы управления.	
	Тема 2. Разделение и кооперация труда	ПК-1	ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	**Тип 2.** Задание закрытого типа на установление последовательности.	**Установите правильную последовательность** этапов проектирования рационального режима труда и отдыха: 1. Анализ существующего режима и выявление причин утомляемости. 2. Разработка проекта нового режима (введение регламентированных перерывов). 3. Внедрение режима в практику и оценка его эффективности. 4. Определение оптимального времени начала и окончания рабочего дня.	**Установите правильную последовательность** действий при внедрении бригадной формы организации труда: 1. Формирование бригады и выбор бригадира. 2. Планирование работы и распределение обязанностей внутри бригады. 3. Анализ производственного процесса и определение целесообразности бригадной работы. 4. Оценка результатов труда и распределение заработка.
	Тема 3. Нормирование труда	ПК-1	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	**Тип 3.** Задание комбинированного типа, предполагающее выбор одного правильного ответа с последующим объяснением.	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какой метод нормирования труда основан на изучении затрат рабочего времени с помощью наблюдения за трудовым процессом? А) Аналитически-расчетный Б) Опытно-статистический В) Аналитически-исследовательский Г) Суммарный	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какой вид нормы труда представляет собой количество продукции (или работы), которое должно быть произведено одним работником или бригадой за единицу времени? А) Норма времени Б) Норма выработки В) Норма обслуживания Г) Норма численности *Объяснение:* Норма выработки

					Объяснение: Метод предполагает непосредственное наблюдение (хронометраж, фотография рабочего дня) на рабочем месте, в отличие от расчетного метода, использующего нормативы.	измеряется в количестве продукции за единицу времени (шт./час), тогда как норма времени — это время на единицу продукции.
	Тема 4. Виды норм труда в различных отраслях	ПК-1	ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	**Тип 4.** Задание комбинированного типа, предполагающее выбор нескольких ответов с последующим объяснением.	**Выберите все правильные ответы и объясните свой выбор.** Какие факторы необходимо учитывать при установлении норм труда в сельском хозяйстве (растениеводстве)? А) Природно-климатические условия Б) Сезонность работ В) Уровень квалификации городского населения Г) Техническая оснащенность (вид техники) Д) Скорость интернет-соединения *Объяснение:* В сельском хозяйстве нормы зависят от погоды, сезона и используемой техники (А, Б, Г). Пункты В и Д не относятся к прямым факторам нормирования в растениеводстве.	**Выберите все правильные ответы и объясните свой выбор.** Какие особенности нормирования труда характерны для сферы услуг и торговли? А) Высокая степень регламентации машинных операций Б) Зависимость от интенсивности потока клиентов В) Необходимость учета психоэмоциональной нагрузки Г) Жесткая привязка к нормам времени на отдых Д) Возможность использования типовых нормативов для всех операций *Объяснение:* В торговле и услугах нормы зависят от потока клиентов и эмоциональной нагрузки (Б, В), в отличие от производства, где важнее машинные операции. Типовые нормативы применимы не ко всем операциям (Д — неверно).
	Модуль 5. Оплата труда	ПК-1	ИПК-1.3. Владеть: навыками	**Тип 5.** Задание открытого типа с развернутым	**Дайте развернутый ответ.** Раскройте сущность тарифной системы оплаты	**Дайте развернутый ответ.** Опишите основные формы оплаты труда (повременная и

			управления персоналом организации.	ответом.	труда. Опишите, из каких элементов она состоит (тарифная сетка, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники) и какова их роль в управлении персоналом организации.	сдельная). Приведите примеры ситуаций, когда в организации целесообразно применять повременную, а когда — сдельную форму оплаты труда. Обоснуйте свой ответ.
	Тема 6. Структура заработной платы. Бестарифная форма оплаты труда.	ПК-1	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	**Тип 3.** Задание комбинированного типа, предполагающее выбор одного правильного ответа с последующим объяснением.	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какая форма оплаты труда предполагает, что заработок работника зависит от конечных результатов работы всего коллектива (предприятия) и определяется через коэффициенты трудового участия (КТУ) или квалификационного уровня? А) Тарифная Б) Бестарифная В) Смешанная Г) Повременная *Объяснение:* Бестарифная система (Б) основана на долевом распределении фонда оплаты труда, где ключевую роль играют КТУ и квалификационные коэффициенты, а не фиксированные тарифы.	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какая часть структуры заработной платы является базовой, относительно постоянной величиной и зависит от установленного разряда, оклада или тарифной ставки? А) Премиальная часть Б) Компенсационные выплаты В) Основная (тарифная) часть Г) Стимулирующие надбавки *Объяснение:* Основная часть (В) — это гарантированный минимум оплаты за выполнение норм труда, зависящий от тарифа. Остальные части являются переменными и зависят от результатов или условий.
	Тема 7. Оценка эффективности и производительности	ПК-1	ИПК-1.2. Уметь: осуществлять	**Тип 5.** Задание открытого типа с развернутым	**Дайте развернутый ответ.** Перечислите основные методы измерения	**Дайте развернутый ответ.** Раскройте понятия «выработка» и «трудоемкость». Как они связаны

	труда в современной организации		деятельность по управлению персоналом организации.	ответом.	производительности труда (натуральный, трудовой, стоимостный). В чем заключается преимущество и недостаток стоимостного метода? Приведите пример его применения в современной организации.	между собой? Опишите, какие факторы (материально-технические, организационные, социально-экономические) влияют на рост производительности труда в организации.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий