

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»**

**Фонд оценочных средств по дисциплине  
Организация, нормирование и оплата труда**

Направление подготовки: *43.03.02 Туризм*

Направленность (профиль): *Туризм*

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *заочная*

## **Пояснительная записка**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.02 Туризм для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» разработан фонд оценочных средств по данной дисциплине, являющийся неотъемлемой частью учебно-методической ее документации в рамках реализуемой образовательной программы.

## **Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

Формой промежуточной аттестации по дисциплине является – экзамен.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации:

1. Что такое «нормирование труда»? Каковы задачи нормирования труда? Каковы особенности нормирования труда в гостиничной деятельности?
2. Два существенно различных понимания значения термина «норма»
3. Философия предприятия, кадровая политика организации
4. Понятие «организация».
5. Правовое и документационное обеспечение трудовых отношений в организации
6. Что такое «труд»? Трудовой процесс. Функции труда как социального явления.
7. Основные объекты нормирования труда
8. Структура норм затрат и результатов труда, связь между ними
9. Классификация трудовых процессов в гостиничной деятельности
10. Норма и норматив
11. Трудовая операция и ее структура (из каких элементов состоит)
12. Классификация затрат рабочего времени
13. Методы изучения затрат рабочего времени: хронометраж
14. Методы изучения затрат рабочего времени: ФРВ
15. Методы изучения затрат рабочего времени: Time-manager
16. Анализ работы: понятие и основные задачи, результаты анализа.
17. Значение анализа работы для эффективного управления персоналом.
18. Что понимается под «рабочим местом» (РМ)? Классификация рабочих мест.
19. Методы анализа работы.
20. Должностная инструкция и спецификация должности: принципы разработки и структура.
21. Понятие компетенции. Виды компетенций. Принципы разработки модели компетенций.
22. Человеческие (трудовые) ресурсы организации, их классификация
23. Количественные и качественные характеристики человеческих (трудовых) ресурсов организации
24. Потребность в кадрах: понятие и основные задачи.
25. Характеристики наличия персонала и его изменений
26. Среднесписочная численность работников, ее использование
27. Планирование потребности в персонале. Методы планирования персонала.
28. Полезный фонд времени.
29. Аутсорсинг. Достоинства и проблемы аутсорсинга.
30. Продуктивность: сущность, измерители
31. Продуктивность/производительность труда, экономичность, рентабельность труда.
32. Методы измерения производительности труда для разных единиц анализа.
33. Методы расчетов эффективности.
34. Вознаграждение персонала: понятие, роль в эффективном управлении человеческими ресурсами организации. Совокупное вознаграждение. Составляющие вознаграждения.
35. Проблемы справедливости вознаграждения.
36. Сущность, структура мотивации. Наиболее востребованные практикой теории мотивации.
37. Содержательные теории мотивации.
38. Процессуальные теории мотивации.
39. Базовые понятия теории мотивации: потребность, стимул, мотив, связь между ними.

40. Нефинансовые (неденежные) формы мотивации. Оценка эффективности неденежной мотивации.
41. Финансовое вознаграждение: основные элементы в гостиничной деятельности.
42. Структура дохода. Структура заработной платы.
43. Заработная плата – сущность, функции, организация в условиях рынка, проблемы
44. Системы заработной платы: тарифная система и ее элементы.
45. Расчет элементов заработной платы в тарифной системе.
46. Системы заработной платы: бестарифная система.
47. Системы заработной платы: грейдинг.
48. Премирование. Основные системы. Источники премирования.
49. Премирование на основе KPI
50. Фонд заработной платы. Методы формирования ФЗП.
51. Долгосрочное стимулирование. Виды, особенности.
52. Социальные выплаты: виды, особенности.
53. Формирование внутрифирменной системы вознаграждений.
54. Принципы эффективной системы вознаграждения в гостиничной деятельности.

### **Текущий контроль успеваемости**

Текущий контроль успеваемости обучающихся по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий: тестирования.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Обучающемуся, пропустившему практические занятия, необходимо выполнить задания самостоятельно и защитить их выполнение перед преподавателем практических занятий.

### **Тестовые задания по дисциплине**

Название темы учебной дисциплины	Пример вопросов
Основные понятия	<p>1. Оценка уровня напряженности норм труда характеризует:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) долю научно обоснованных норм;</li> <li>б) долю основных рабочих в общей численности;</li> <li>в) долю нормируемых работ;</li> <li>г) соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда;</li> <li>д) оценку качества действующих норм.</li> </ol> <p>2. Видами фотографий рабочего времени являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) самофотография;</li> <li>б) маршрутная фотография рабочего времени;</li> <li>в) индивидуальная фотография рабочего времени;</li> <li>г) фотохронометраж;</li> <li>5) групповая фотография рабочего времени.</li> </ol> <p>3. Какие существуют виды наблюдений?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж;</li> <li>б) хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений;</li> <li>в) метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений;</li> <li>г) метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.</li> </ol> <p>4. Особенности проведения и обработки фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений состоят в следующем:</p>

	<p>а) в наблюдательный лист занятости записывают каждый элемент работы и перерыва, запись ведется по текущему времени, отмечается время окончания каждого элемента;</p> <p>б) запись результатов наблюдений ведется при помощи индексов или условными обозначениями, предварительно определяется требуемое число моментов;</p> <p>в) в наблюдательном листе производится регистрация потерь рабочего времени и причин, их вызывающих;</p> <p>г) рассчитывается средняя величина продолжительности выполнения каждого элемента операции.</p> <p>5. В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методами:</p> <p>а) наблюдения;</p> <p>б) опроса;</p> <p>в) эксперимента;</p> <p>г) отдельных отсчетов;</p> <p>д) по текущему времени.</p> <p>6. Достоинствами метода моментных наблюдений являются:</p> <p>а) подробное изучение процесса труда и использования оборудования;</p> <p>б) один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, небольшая трудоемкость и точность проведения наблюдения;</p> <p>в) получение усредненных данных;</p> <p>г) возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени.</p> <p>7. По результатам фотографии рабочего времени рассчитывают коэффициенты:</p> <p>а) использования рабочего времени;</p> <p>б) текучести кадров;</p> <p>в) затрат заработной платы;</p> <p>г) потерь рабочего времени;</p> <p>д) оборота персонала.</p> <p>8. Норма времени обслуживания – это:</p> <p>а) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;</p> <p>б) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;</p> <p>в) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационнотехнических условиях в течение смены;</p> <p>г) число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации;</p> <p>д) количество времени, которое необходимо в определенных организационнотехнических условиях на обслуживание в течение смены одной единицы оборудования.</p> <p>9. Коэффициент сменности характеризует отношение:</p> <p>а) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;</p> <p>б) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной</p>
--	--

	<p>загруженности;</p> <p>в) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;</p> <p>г) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;</p> <p>д) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной загруженности.</p> <p>10. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции?</p> <p>а) численности;</p> <p>б) изменения мотивации труда;</p> <p>в) выработки на одного работника;</p> <p>г) изменения технологии.</p>
Исследования затрат рабочего времени	<p>1. Соотношение каких трудовых показателей является важным при анализе затрат труда и его результатов?</p> <p>а) производительности труда и численности работников;</p> <p>б) производительности труда и средней заработной платы;</p> <p>в) фонда заработной платы и средней заработной платы;</p> <p>г) средней заработной платы и объема выпущенной продукции;</p> <p>д) производительности труда и объема выпущенной продукции.</p> <p>2. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это:</p> <p>а) факторы изменения производительности труда;</p> <p>б) резервы роста производительности труда;</p> <p>в) частные индексы производительности труда;</p> <p>г) проценты изменения производительности труда;</p> <p>д) затраты на производство продукции</p> <p>3. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:</p> <p>а) норму численности;</p> <p>б) норму штучно-калькуляционного времени;</p> <p>в) норму управляемости;</p> <p>г) норму производительности труда;</p> <p>д) норму времени обслуживания.</p> <p>4. Метод непосредственных замеров – это:</p> <p>а) непрерывное наблюдение за трудовым процессом, операцией, ее составными частями и фиксации показаний текущего времени или продолжительности выполнения отдельных элементов операции;</p> <p>б) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;</p> <p>в) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;</p> <p>г) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции</p> <p>5. Норма обслуживания – это:</p> <p>а) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;</p> <p>б) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;</p> <p>в) установленное количество единиц оборудования (число рабочих</p>

	<p>мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены; число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.</p> <p>6. Коэффициент устойчивости хроноряда – это:</p> <p>а) отношение максимальной продолжительности элемента операции к минимальной;</p> <p>б) отношение минимальной продолжительности элемента операции к максимальной;</p> <p>в) произведение минимальной продолжительности элемента операции и максимальной;</p> <p>г) отношение максимальной продолжительности элемента операции к единице;</p> <p>д) отношение единицы минимальной продолжительности элемента операции.</p> <p>7. Какими способами можно оценить выполнение норм труда? Выберите правильные ответы:</p> <p>а) по времени затрат на производство продукции;</p> <p>б) по фактически отработанному времени;</p> <p>в) по сменному (календарному) времени;</p> <p>г) по времени простоев</p> <p>8. Видами фотографий рабочего времени являются:</p> <p>а) самофотография;</p> <p>б) маршрутная фотография рабочего времени;</p> <p>в) индивидуальная фотография рабочего времени;</p> <p>г) фотохронометраж;</p> <p>д) групповая фотография рабочего времени</p> <p>9. При изучении затрат рабочего времени используют методы:</p> <p>а) непосредственных замеров;</p> <p>б) сравнительного анализа;</p> <p>в) корреляции;</p> <p>г) моментных наблюдений;</p> <p>д) сопоставления наблюдений.</p> <p>10. Цели проведения хронометража:</p> <p>а) выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда;</p> <p>б) проверка действующих норм и выявление причин потерь рабочего времени;</p> <p>в) установление норм труда и причин их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта;</p> <p>г) выявление затрат и потерь рабочего времени, установление их причин.</p>
<p>Анализ работы.</p> <p>Разработка нормативов</p> <p>Микроэлементные нормативы</p>	<p>1. Выберите, в чем состоит оптимизация трудовых норм:</p> <p>а) в максимальном приближении значения нормы труда к мере труда;</p> <p>б) в определении простоты и удобства использования и величины снижения трудоемкости;</p> <p>в) в определении основных факторов, влияющих на продолжительность выполнения операции;</p> <p>г) в расчете норм труда;</p> <p>д) в исследовании нормативов по труду.</p>

	<p>2. Анализ нормирования труда предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) определение уровня производительности труда;</li> <li>б) определение доли нормируемых работ;</li> <li>в) оценку качества действующих норм;</li> <li>г) оценку уровня напряженности норм;</li> <li>д) оценку уровня средней заработной платы.</li> </ul> <p>3. Норма численности – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;</li> <li>б) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;</li> <li>в) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;</li> <li>г) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади;</li> <li>д) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы.</li> </ul> <p>4. Норма времени – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) количество рабочего времени на изготовление партии изделий;</li> <li>б) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;</li> <li>в) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;</li> <li>г) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.</li> </ul> <p>5. При нормировании труда применяются нормы труда. Выберите правильные ответы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) нормы численности;</li> <li>б) нормы средней заработной платы;</li> <li>в) нормы производительности труда;</li> <li>г) нормы времени;</li> <li>5) нормы управляемости.</li> </ul> <p>6. Нормативы по труду – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;</li> <li>б) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;</li> <li>в) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям;</li> <li>г) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка).</li> </ul> <p>7. Время выполнения производственного задания подразделяется на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места;</li> <li>б) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время;</li> </ul>
--	--



	<p>в) подготовительно-заключительное и оперативное время;</p> <p>г) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.</p> <p>8. Фотография рабочего времени – это:</p> <p>а) изучение периодически повторяющихся элементов операции;</p> <p>б) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;</p> <p>в) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;</p> <p>г) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.</p> <p>9. Какие показатели характеризуют охват работ (работников) нормированием:</p> <p>а) число работников, труд которых нормируется;</p> <p>б) число работников на предприятии;</p> <p>в) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы;</p> <p>г) число рабочих мест на предприятии;</p> <p>5) число нормировщиков на предприятии.</p> <p>10. Сущность метода моментных наблюдений заключается:</p> <p>а) в изучении подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;</p> <p>б) в выявлении потерь и затрат рабочего времени, установлении норм труда;</p> <p>в) в проверке действующих норм и выявлении причин потерь рабочего времени;</p> <p>г) в подробном изучении процесса труда и использования оборудования;</p> <p>д) в регистрации одноименных затрат рабочего времени в случайно выбранные моменты.</p>
<p>Должностные инструкции.</p> <p>Компетенции</p>	<p>1. При анализе профессионального состава и уровня квалификации рабочих по нарядам рассчитывается коэффициент:</p> <p>а) текучести;</p> <p>б) соответствия;</p> <p>в) соотношения;</p> <p>г) взаимодействия</p> <p>д) сменяемости.</p> <p>2. Достоинства метода непосредственных замеров:</p> <p>а) один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, небольшая трудоемкость и точность проведения наблюдения;</p> <p>б) получение усредненных данных;</p> <p>в) возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени;</p> <p>г) подробное изучение трудового процесса и процесса эксплуатации оборудования;</p> <p>д) получение сведений о последовательности отдельных элементов операции и установления фактических временных затрат.</p> <p>3. Выберите, в чем состоит оптимизация трудовых норм:</p> <p>а) в максимальном приближении значения нормы труда к мере труда;</p>

	<p>б) в определении простоты и удобства использования и величины снижения трудоемкости;</p> <p>в) в определении основных факторов, влияющих на продолжительность выполнения операции;</p> <p>г) в расчете норм труда;</p> <p>д) в исследовании нормативов по труду.</p> <p>4. Недостатки метода моментных наблюдений:</p> <p>а) время наблюдения ограничено, наблюдения нельзя прерывать;</p> <p>б) результатом являются только усредненные величины, неполные данные о причинах потерь рабочего времени (простоях оборудования).</p> <p>в) Отсутствие данных о последовательности выполнения операций.</p> <p>5. Наблюдения проводятся по следующим этапам:</p> <p>а) проведение наблюдения и обработка его результатов;</p> <p>б) подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ;</p> <p>в) подготовка к наблюдению и анализ его результатов;</p> <p>г) проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.</p> <p>6. Норма численности – это:</p> <p>а) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;</p> <p>б) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;</p> <p>в) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;</p> <p>г) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади;</p> <p>д) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы.</p> <p>7. Обработка и анализ хронометражных наблюдений предполагает:</p> <p>а) расчет коэффициента устойчивости хроноряда;</p> <p>б) исключение из хронорядов дефектных (ошибочных) замеров;</p> <p>в) определение производительности труда;</p> <p>г) расчет потерь рабочего времени;</p> <p>д) расчет средней величины продолжительности выполнения каждого элемента операции при условии устойчивости хронорядов.</p> <p>8. Для оценки качества действующих норм определяют:</p> <p>а) долю научно обоснованных норм;</p> <p>б) долю основных рабочих в общей численности;</p> <p>в) долю нормируемых работ;</p> <p>г) долю работников, труд которых нормируется;</p> <p>д) долю опытно-статистических норм.</p> <p>9. При анализе расстановки рабочих определяется:</p> <p>а) изменение объемов производства;</p> <p>2) величина загрузки рабочих;</p> <p>3) коэффициент механизации выполняемых работ;</p> <p>4) коэффициент сменяемости кадров;</p> <p>5) рациональность расстановки рабочих по производственной цепочке.</p> <p>10. Для анализа профессионального и квалификационного состава</p>
--	---

	<p>рабочих кадров и их использования необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) составить представление о количественном составе рабочих по уровню квалификации;</li> <li>б) сложить представление о сложности выполняемых работ;</li> <li>в) определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ;</li> <li>г) проверить обеспеченность организации рабочей силой.</li> </ol>
Планирование численности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цель изучения структуры кадров и соотношения отдельных категорий персонала: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) определение количества подразделений организации;</li> <li>б) проверка правильности расстановки и использование работников;</li> <li>в) оценка движения кадров;</li> <li>г) проверка наличия всех категорий работников;</li> <li>д) определение категории организации.</li> </ol> </li> <li>2. При детальном планировании численности определяют: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) расстановочную численность;</li> <li>б) списочную численность;</li> <li>в) стратегическую численность;</li> <li>г) явочную численность;</li> <li>д) тактическую численность.</li> </ol> </li> <li>3. Выберите методы, используя которые на предприятиях определяют плановую численность персонала: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) планирование соотношения численности основных и вспомогательных рабочих;</li> <li>б) укрупненное планирование;</li> <li>в) детальное планирование;</li> <li>г) оперативное планирование;</li> <li>д) стратегическое планирование.</li> </ol> </li> <li>4. Выберите причины увольнений, характеризующие текучесть кадров: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) сокращение штатов;</li> <li>б) собственное желание;</li> <li>в) достижение пенсионного возраста;</li> <li>г) нарушение трудовой дисциплины.</li> </ol> </li> <li>5. Какие соотношения в структуре кадров являются наиболее важными? <ol style="list-style-type: none"> <li>а) соотношение численности рабочих и всех работающих;</li> <li>б) соотношение численности рабочих и учеников;</li> <li>в) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;</li> <li>г) численность специалистов и служащих;</li> <li>д) численность специалистов и руководителей.</li> </ol> </li> <li>6. Дополнительная потребность в кадрах определяется как: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) сумма численности на конец года и численности на начало года;</li> <li>б) отношение численности на конец года к численности на начало года;</li> <li>в) разность между численностью на конец года и численностью на начало года;</li> <li>г) произведение численности на конец года и численности на начало года;</li> <li>д) отношение явочной численности к среднесписочной численности.</li> </ol> </li> </ol>

	<p>7. Какие показатели характеризуют оборот кадров в организации?</p> <p>а) коэффициент механизации выполняемых работ;</p> <p>б) коэффициент оборота рабочей силы;</p> <p>в) коэффициент сменности рабочей силы; 4</p> <p>г) коэффициент текучести кадров;</p> <p>д) коэффициент сменяемости кадров.</p> <p>8. Что является целью анализа численности и состава работников?</p> <p>а) проверка обеспеченности организации рабочей силой;</p> <p>б) определение категории организации;</p> <p>в) изучение стабильности кадров;</p> <p>г) определение количества подразделений организации;</p> <p>д) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства.</p> <p>9. На основании данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих можно определить:</p> <p>а) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;</p> <p>б) соотношение численности рабочих и учеников;</p> <p>в) численность специалистов и служащих;</p> <p>г) соотношение численности рабочих и всех работающих;</p> <p>д) численность рабочих, которые нуждаются в повышении квалификации</p> <p>10. Коэффициент оборота по приему определяется как:</p> <p>а) сумма численности на конец года и численности на начало года;</p> <p>б) отношение численности принятых к среднесписочной численности;</p> <p>в) разность между количеством принятых и уволенных в течение конкретного периода;</p> <p>г) произведение численности на конец года и численности на начало года;</p> <p>д) отношение явочной численности к среднесписочной численности.</p>
Производительность труда	<p>1. Выберите методы, которые применяют при анализе производительности труда:</p> <p>а) индексный;</p> <p>б) математический;</p> <p>в) корреляционно-регрессивный;</p> <p>4) сравнение.</p> <p>2. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?</p> <p>а) социально-экономические;</p> <p>б) физиологические;</p> <p>в) материально-технические;</p> <p>г) организационные.</p> <p>3. Методами измерения производительности труда являются:</p> <p>а) натуральный;</p> <p>б) стоимостный;</p> <p>в) трудовой;</p> <p>г) искусственный;</p> <p>д) разовый.</p> <p>4. Производительность труда – это:</p> <p>а) отношение объема продукции к стоимости основных фондов;</p> <p>б) отношение объема продукции к величине затрат на ее</p>

	<p>производство;</p> <p>в) произведение объема продукции и стоимости основных фондов;</p> <p>г) отношение затрат на производство к стоимости рабочей силы;</p> <p>д) сумма затрат на производство и стоимости рабочей силы.</p> <p>5. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:</p> <p>а) снижение часовой выработки;</p> <p>б) снижение средней заработной платы;</p> <p>в) увеличение средней заработной платы;</p> <p>г) рост часовой выработки;</p> <p>д) рост численности.</p> <p>6. Анализ производительности труда начинается с определения:</p> <p>а) численности и состава работников;</p> <p>б) загрузки работающих;</p> <p>в) уровня производительности и его динамики;</p> <p>г) уровня оплаты труда;</p> <p>д) фонда рабочего времени.</p> <p>7. Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда, – это:</p> <p>а) факторы изменения производительности труда;</p> <p>б) резервы роста производительности труда;</p> <p>в) частные индексы производительности труда;</p> <p>г) проценты изменения производительности труда;</p> <p>д) затраты на производство продукции.</p> <p>8. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда обеспечивает:</p> <p>а) снижение уровня заработной платы;</p> <p>б) снижение технологической трудоемкости;</p> <p>в) увеличение технологической трудоемкости;</p> <p>г) увеличение себестоимости продукции;</p> <p>д) совершенствование условий труда.</p> <p>9. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:</p> <p>а) в нормо-часах;</p> <p>б) в денежных показателях;</p> <p>в) в процентах;</p> <p>г) в натуральных единицах;</p> <p>д) в индексах</p> <p>10. Индексный метод анализа производительности труда позволяет:</p> <p>а) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;</p> <p>б) разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами;</p> <p>в) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору;</p> <p>г) увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства;</p> <p>д) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору.</p>
Эффективность труда	<p>1. Если увеличивается доля основных рабочих в общей численности персонала, то производительность труда:</p> <p>а) увеличивается;</p>

	<p>б) снижается;</p> <p>в) остается неизменной</p> <p>2. Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя:</p> <p>а) из удельного веса каждого конкретного фактора в общем росте производительности труда;</p> <p>б) из произведения всех факторов роста производительности труда;</p> <p>в) из затрат на производство продукции;</p> <p>г) из произведения объема продукции и стоимости основных фондов;</p> <p>д) из отношения затрат на производство к стоимости рабочей силы.</p> <p>3. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:</p> <p>а) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;</p> <p>б) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным факторам;</p> <p>в) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;</p> <p>г) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов.</p> <p>4. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:</p> <p>а) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;</p> <p>б) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;</p> <p>в) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору;</p> <p>г) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору.</p> <p>5. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:</p> <p>а) снижение часовой выработки;</p> <p>б) снижение средней заработной платы;</p> <p>в) увеличение средней заработной платы;</p> <p>г) рост часовой выработки;</p> <p>д) рост численности.</p> <p>6. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют:</p> <p>а) коэффициентом групповой текучести;</p> <p>б) частным коэффициентом текучести;</p> <p>в) коэффициентом избыточной текучести;</p> <p>г) коэффициентом интенсивной текучести;</p> <p>д) единичным коэффициентом текучести.</p> <p>7. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции?</p> <p>а) численности;</p> <p>б) изменения мотивации труда;</p> <p>в) выработки на одного работника;</p> <p>г) изменения технологии</p>
--	---

	<p>8. Для определения величины производственной трудоемкости необходимо технологическую трудоемкость:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) снизить на величину трудоемкости обслуживания производства;</li> <li>б) увеличить на величину изменения численности;</li> <li>в) снизить на величину изменения численности;</li> <li>г) разделить на величину трудоемкости обслуживания производства;</li> <li>д) увеличить на величину трудоемкости обслуживания производства.</li> </ul> <p>9. Из перечисленных, выберите два способа определения показателя выполнения норм выработки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) исходя из фактической выработки рабочего и нормы выработки;</li> <li>б) исходя из количества израсходованных материалов фактически и по норме;</li> <li>в) исходя из фактических и нормативных затрат сырья, материалов, энергии;</li> <li>г) исходя из сравнения нормируемого времени на выполнение работы и фактически затрачиваемого времени.</li> </ul> <p>10. Задача корреляционно-регрессивного метода анализа производительности труда состоит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) в производстве частных индексов производительности труда по каждому фактору;</li> <li>б) в разложении общего абсолютного прироста производительности труда между составляющими его факторами;</li> <li>в) в увеличении величины трудоемкости обслуживания производства;</li> <li>г) в установлении степени зависимости между уровнем производительности труда и определяющими ее факторами.</li> </ul>
Системы оплаты труда (тарифная, бестарифная, смешанная (грейды))	<p>1. Простая сдельная оплата труда зависит от:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;</li> <li>б) индивидуальной выработки рабочего;</li> <li>в) коэффициента трудового участия;</li> <li>г) отработанного времени;</li> <li>д) от результатов труда других работников.</li> </ul> <p>2. Повременная оплата труда зависит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) от объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;</li> <li>б) от индивидуальной выработки рабочего;</li> <li>в) от коэффициента трудового участия;</li> <li>г) от отработанного времени;</li> <li>д) от результатов труда других работников.</li> </ul> <p>3. Какие разновидности систем оплаты труда служащих вы знаете?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) «плавающие» оклады;</li> <li>б) аккордная система;</li> <li>в) регрессивная оплата;</li> <li>г) ставка трудового вознаграждения;</li> <li>д) повременная система.</li> </ul> <p>4. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) сдельно-прогрессивная;</li> <li>б) аккордная;</li> <li>в) сдельно-ресурсная;</li> <li>г) косвенная сдельная;</li> </ul>

	<p>д) кривая сдельная.</p> <p>5. При обосновании премиальной системы важно определить:</p> <p>а) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы;</p> <p>б) распределение выявленных отклонений между работниками;</p> <p>в) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;</p> <p>г) выявление уровня средней заработной платы;</p> <p>д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.</p> <p>6. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:</p> <p>а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;</p> <p>б) индивидуальной выработки рабочего;</p> <p>в) коэффициента трудового участия;</p> <p>г) отработанного времени;</p> <p>д) от результатов труда других работников.</p> <p>7. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?</p> <p>а) сдельно-прогрессивная;</p> <p>б) аккордная;</p> <p>в) сдельно-ресурсная;</p> <p>г) косвенная сдельная;</p> <p>д) кривая сдельная.</p> <p>8. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:</p> <p>а) аккордная;</p> <p>б) сдельно-прогрессивная;</p> <p>в) бригадная;</p> <p>г) повременно-премиальная;</p> <p>д) простая сдельная.</p> <p>9. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:</p> <p>а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;</p> <p>б) индивидуальной выработки рабочего;</p> <p>в) коэффициента трудового участия;</p> <p>г) отработанного времени;</p> <p>д) от результатов труда других работников.</p> <p>10. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:</p> <p>а) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;</p> <p>б) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;</p> <p>в) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;</p> <p>г) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;</p> <p>д) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.</p>
Вознаграждение персонала	<p>1. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:</p> <p>а) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;</p> <p>б) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;</p>



	<p>в) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;</p> <p>г) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;</p> <p>д) распределение выявленных отклонений между работниками.</p> <p>2. Если разряд работ превышает разряд рабочих, это означает, что:</p> <p>а) необходимо отказаться от выполнения работ повышенной сложности;</p> <p>б) часть рабочих направить на повышение квалификации;</p> <p>в) набрать новых рабочих соответствующей квалификации;</p> <p>г) уволить часть рабочих соответствующей квалификации;</p> <p>д) необходимо выполнять работы повышенной сложности.</p> <p>3. Различия в оплате труда и стоимости жизни по регионам страны компенсируют:</p> <p>а) нормы труда;</p> <p>б) тарифные коэффициенты;</p> <p>в) разряды работ;</p> <p>г) районные коэффициенты;</p> <p>д) доплаты.</p> <p>4. Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного):</p> <p>а) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;</p> <p>б) выявление причин отклонений;</p> <p>в) распределение выявленных отклонений между работниками;</p> <p>г) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;</p> <p>д) выявление уровня средней заработной платы.</p> <p>5. Тарифная сетка – это:</p> <p>а) средние взвешенные арифметические величины;</p> <p>б) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;</p> <p>в) распределение выявленных отклонений между работниками;</p> <p>г) степень дифференциации фонда заработной платы;</p> <p>д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.</p> <p>6. Какие виды доплат к заработной плате вам известны?</p> <p>а) за сокращенную продолжительность ежедневной работы;</p> <p>б) за сверхурочную работу;</p> <p>в) за применение новых методов труда;</p> <p>г) за работу в выходные и праздничные дни;</p> <p>д) за выполнение домашней работы.</p> <p>7. Укрупненное планирование фонда заработной платы означает расчет:</p> <p>а) индекса средней заработной платы;</p> <p>б) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;</p> <p>в) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;</p> <p>г) нерациональных затрат;</p> <p>д) средств на оплату труда с помощью индекса фонда заработной платы.</p> <p>8. Отношение индекса фонда заработной платы к индексу средней</p>
--	--

	<p>заработной платы характеризует индекс:</p> <p>а) производительности труда;  б) оборота кадров; 3) объема производства;  в) трудоемкости;  г) численности.</p> <p>9. При обосновании премиальной системы важно определить:</p> <p>а) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы;  б) распределение выявленных отклонений между работниками;  в) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;  г) выявление уровня средней заработной платы;  д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.</p> <p>10. Какие методы планирования фонда заработной платы применяются?</p> <p>а) детальное планирование;  б) оперативное планирование;  в) стратегическое планирование;  г) укрупненное планирование;  д) тактическое планирование.</p> <p>11. Детальное планирование фонда заработной платы означает расчет:</p> <p>а) индекса средней заработной платы;  б) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;  в) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;  г) нерациональных затрат;  д) тарифных ставок и окладов.</p> <p>12. Экономическая эффективность премиальной системы характеризует:</p> <p>а) часть экономии, которая будет оставаться предприятию;  б) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;  в) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;  г) коэффициент перевыполнения плана по выпуску продукции;  д) наличие экономии или перерасхода по фонду заработной платы.</p>
--	--

### Примеры заданий

Название темы учебной дисциплины	Пример заданий
Основные понятия	<p>1. Чем занимается «Нормирование труда»?</p> <p>2. Что такое трудовая операция?</p> <p>3. Перечислите элементы трудовой операции.</p> <p>4. Дайте определения понятиям: движение, действие, прием</p> <p>5. Приведите классификацию затрат рабочего времени</p> <p>6. Для чего нужно знать норму времени на единицу услуг /продукции?</p> <p>7. Что такое «хронометраж»?</p> <p>8. Что такое «коэффициент устойчивости»?</p> <p>9.. Каково требование «устойчивости хроноряда»?</p> <p>10. Как рассчитать время натрудовую операцию (привести алгоритм)?</p>
Исследования затрат	<p>1. Приведите классификацию затрат рабочего времени для менеджера</p>

рабочего времени	<p>гостиницы</p> <p>2. Цель и назначение Тайм-менеджмента. Для кого этот инструмент?</p> <p>3. Норматив – это число или функция.</p> <p>4. Перечислите нормы (нормы затрат и нормы результатов труда).</p> <p>5. Что дает знание норм?</p> <p>6. Что такое ФРВ? Какова ее цель?</p> <p>7. Какие виды ФРВ существуют?</p> <p>8. В чем преимущества метода моментных наблюдений (ММН) перед методом сплошных замеров времени?</p> <p>9. Какие требования должны выполняться при проведении ММН?</p> <p>10. В чем суть метода Эйзенхауэра?</p>
Анализ работы. Разработка нормативов Микроэлементные нормативы	<p>1. Для чего нужно знать норму времени на единицу продукции (услуги)?</p> <p>2. Назовите две основные задачи по изучению затрат рабочего времени. Какие у них цели?</p> <p>3. Что такое «трудовая операция»?</p> <p>4. На какие элементы можно расчленить «трудовую операцию»?</p> <p>5. Что такое «движение»? «действие»? «прием»?</p> <p>6. Что такое «норматив»? Чем отличается от «нормы»?</p> <p>7. Какие нормативы существуют?</p> <p>8. Что такое «анализ работы»? (дать структуру)</p> <p>1. Какие методы анализа работы применяют? (перечислить).</p> <p>2. Что такое норматив? Норма?</p> <p>3. В чем принципиальное отличие микроэлементных нормативов от дифференцированных?</p> <p>4. Чем функциональная зависимость отличается от корреляционной?</p> <p>5. Как определяется необходимое количество наблюдений при разработке нормативов?</p>
Должностные инструкции. Компетенции	<p>1. Что такое спецификация должности?</p> <p>2. Что такое должностная инструкция?</p> <p>3. Что такое «компетенции»? Что такое «компетентность»?</p> <p>4. Что является индикатором компетенции?</p> <p>5. Перечислите методы разработки компетенций</p> <p>6. Каковы типы компетенций?</p> <p>7. Существует ли рекомендация об их оптимальном количестве?</p> <p>8. В чем сходство и отличия спецификации должности и должностной инструкции?</p> <p>9. Какие параметры характеризуют качество трудовой жизни?</p>
Планирование численности	<p>1. Что понимается под «человеческими (трудовыми) ресурсами» организации?</p> <p>2. Какие показатели могут характеризовать наличие персонала и его изменения?</p> <p>3. Как используется среднесписочная численность (Чср)?</p> <p>4. Приведите основные характеристики интенсивности оборота кадров</p> <p>5. Что понимают под «планированием человеческих ресурсов»?</p> <p>6. Что понимается под «потребностью в персонале?»</p> <p>7. Перечислите основные направления анализа рынка труда</p> <p>8. Приведите структуру полезного фонда времени</p> <p>9. Приведите формулы расчетов численности в «расчетном методе»</p> <p>10. Приведите формулу Розенкранца.</p>

Производительность труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производительность труда – что это такое? Дайте определение.</li> <li>2. Каковы методы оценки производительности труда для различных единиц анализа?</li> <li>3. В каких показателях измеряется объем произведенной продукции?</li> <li>4. В чем суть методики расчета многофакторных показателей производительности?</li> <li>5. В чем суть методики многокритериального метода оценки (Феликса-Риггса)?</li> <li>6. Какие два подхода к понятию «продуктивность» существуют?</li> <li>7. Если трудоемкость продукции снизилась на X%, на сколько Y% выросла производительность труда?</li> <li>8. Приведите определения и формулы расчетов: эффективность, продуктивность труда, производительность труда, экономичность труда, рентабельность труда.</li> <li>9. Каковы три основных аспекта понятия «Эффективность»?</li> <li>10. Перечислите методы оценки эффективности мероприятий.</li> </ol>
Эффективность труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В какой статье Конституции говорится об обязательности вознаграждения за труд?</li> <li>2. Каковы функции заработной платы?</li> <li>3. Каковы функции государства в формировании заработной платы?</li> <li>4. Какие системы оплаты труда существуют?</li> <li>5. Какой принцип лежит в основе тарифной системы?</li> <li>6. Что включает в себя тарифная система?</li> <li>7. Что такое тарифный коэффициент, тарифный разряд, тарифная сетка, диапазон тарифной сетки, тарифная ставка?</li> <li>8. В чем отличие тарифной системы от грейдинга? От бестарифной системы?</li> <li>9. Что такое грейдинг?</li> <li>10. Какие методы применяются в бестарифной системе?</li> </ol>
Системы оплаты труда (тарифная, бестарифная, смешанная (грейды))	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какова структура дохода сотрудника?</li> <li>2. Какова структура заработной платы в тарифной системе?</li> <li>3. Какой экономический смысл имеет каждый элемент в структуре заработной платы?</li> <li>4. Какие системы премирования можно выделить?</li> <li>5. Каковы источники премирования?</li> <li>6. Каков механизм премирования?</li> <li>7. Перечислите методы премирования</li> <li>8. Какова структура совокупного вознаграждения работника?</li> <li>9. Что такое пакет вознаграждений?</li> <li>10. Как структурируется пакет вознаграждений для различных категорий персонала?</li> <li>11. Что такое ФЗП? Перечислите методы формирования ФЗП</li> <li>12. Какие показатели применяются для расчетов объемов выпускаемой продукции/услуг?</li> <li>13. Что такое контроллинг?</li> <li>14. Как используются методы контроллинга для оценки и формирования ФЗП?</li> <li>15. Приведите наиболее распространенные методы формирования ФЗП в западной практике.</li> </ol>
Вознаграждение персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы три аспекта, в которых рассматривается понятие эффективность?</li> <li>2. Перечислите показатели эффективности труда</li> <li>3. Какова связь затрат и результатов труда в гостиничной</li> </ol>

	деятельности? 4. Перечислите методы оценки продуктивности труда для различных единиц анализа 5. Что такое KPI? 6. Какова структура вознаграждения на основе KPI? 7. Каковы методы повышения эффективности труда в гостиничной деятельности?
--	---

### **Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине:**

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточном контроле в форме экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1. «Отлично» — обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
2. «Хорошо» — обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.
3. «Удовлетворительно» — обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.
4. «Неудовлетворительно» — обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.