

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Лужанин Владимир Геннадьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 20.08.2026 13:51:20
 Уникальный программный ключ:
 d56ba45a9b6e5c64a319e2c5ae3bb2cddb840af0

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.В.ДВ.03.01 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Компетенции

1. УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
2. ПК-5. Способен к организации работы персонала производственного подразделения

Номер задания	Содержание вопроса	Правильный ответ	Компетенция												
1. Задание закрытого типа на установление соответствия															
1.	Установите соответствие между базовыми теориями мотивации и их ключевыми идеями	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>Г</td><td>В</td><td>А</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	Г	В	А	УК-3				
	1		2	3	4										
	Б		Г	В	А										
	<table><tr><td>теория мотивации</td><td>ключевая идея</td></tr><tr><td>1) иерархия потребностей А. Маслоу</td><td>А) мотивация зависит от справедливости соотношения между собственным вкладом и вознаграждением, и вознаграждением других сотрудников</td></tr><tr><td>2) двухфакторная теория Ф. Герцберга</td><td>Б) потребности выстраиваются в иерархию от базовых к высшим;</td></tr><tr><td>3) теория ожиданий В. Врума</td><td>удовлетворение низших потребностей активирует высшие</td></tr><tr><td>4) теория справедливости и Дж. Адамса</td><td>В) мотивация зависит от ожиданий того, что усилия приведут к результату, результат - к вознаграждению, а вознаграждение будет ценным</td></tr><tr><td></td><td>Г) на удовлетворенность работой влияют гигиенические факторы (условия), а на мотивацию - мотивирующие (достижения, признание)</td></tr></table>		теория мотивации	ключевая идея	1) иерархия потребностей А. Маслоу	А) мотивация зависит от справедливости соотношения между собственным вкладом и вознаграждением, и вознаграждением других сотрудников	2) двухфакторная теория Ф. Герцберга	Б) потребности выстраиваются в иерархию от базовых к высшим;	3) теория ожиданий В. Врума	удовлетворение низших потребностей активирует высшие		4) теория справедливости и Дж. Адамса	В) мотивация зависит от ожиданий того, что усилия приведут к результату, результат - к вознаграждению, а вознаграждение будет ценным		Г) на удовлетворенность работой влияют гигиенические факторы (условия), а на мотивацию - мотивирующие (достижения, признание)
	теория мотивации		ключевая идея												
1) иерархия потребностей А. Маслоу	А) мотивация зависит от справедливости соотношения между собственным вкладом и вознаграждением, и вознаграждением других сотрудников														
2) двухфакторная теория Ф. Герцберга	Б) потребности выстраиваются в иерархию от базовых к высшим;														
3) теория ожиданий В. Врума	удовлетворение низших потребностей активирует высшие														
4) теория справедливости и Дж. Адамса	В) мотивация зависит от ожиданий того, что усилия приведут к результату, результат - к вознаграждению, а вознаграждение будет ценным														
	Г) на удовлетворенность работой влияют гигиенические факторы (условия), а на мотивацию - мотивирующие (достижения, признание)														
Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:															
<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4											
1	2	3	4												
2.	Установите соответствие между формами стимулирования труда и их типами		УК-3												
	<table><tr><td>форма</td><td>тип</td></tr><tr><td>1) премия</td><td>А) материальное</td></tr></table>	форма	тип	1) премия	А) материальное										
форма	тип														
1) премия	А) материальное														

	<table><tr><td>итогам квартала</td><td>денежное</td></tr><tr><td>2) карьерный рост</td><td>Б) материальное</td></tr><tr><td>3) путевка в санаторий</td><td>неденежное</td></tr><tr><td>4) благодарность в приказе</td><td>В) нематериальное</td></tr><tr><td></td><td>Г) социальное (статусное)</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	итогам квартала	денежное	2) карьерный рост	Б) материальное	3) путевка в санаторий	неденежное	4) благодарность в приказе	В) нематериальное		Г) социальное (статусное)	1	2	3	4					<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>А</td><td>Г</td><td>Б</td><td>В</td></tr></table>	1	2	3	4	А	Г	Б	В	
итогам квартала	денежное																												
2) карьерный рост	Б) материальное																												
3) путевка в санаторий	неденежное																												
4) благодарность в приказе	В) нематериальное																												
	Г) социальное (статусное)																												
1	2	3	4																										
1	2	3	4																										
А	Г	Б	В																										
3.	Установите соответствие между системами оплаты труда и их характеристиками <table><tr><td>система оплаты труда</td><td>характеристика</td></tr><tr><td>1) повременная</td><td>А) заработок напрямую зависит от количества произведенной продукции или выполненных операций</td></tr><tr><td>2) сдельная</td><td>Б) заработок рассчитывается на основе отработанного времени по установленной тарифной ставке</td></tr><tr><td>3) окладная (на основе должностного оклада)</td><td>В) заработок состоит из фиксированного оклада и переменной части, зависящей от выполнения КРІ</td></tr><tr><td>4) бонусная (КРІ)</td><td>Г) заработок представляет собой фиксированную сумму за выполнение трудовых обязанностей в месяц</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	система оплаты труда	характеристика	1) повременная	А) заработок напрямую зависит от количества произведенной продукции или выполненных операций	2) сдельная	Б) заработок рассчитывается на основе отработанного времени по установленной тарифной ставке	3) окладная (на основе должностного оклада)	В) заработок состоит из фиксированного оклада и переменной части, зависящей от выполнения КРІ	4) бонусная (КРІ)	Г) заработок представляет собой фиксированную сумму за выполнение трудовых обязанностей в месяц	1	2	3	4					<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>А</td><td>Г</td><td>В</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	А	Г	В	УК-3
система оплаты труда	характеристика																												
1) повременная	А) заработок напрямую зависит от количества произведенной продукции или выполненных операций																												
2) сдельная	Б) заработок рассчитывается на основе отработанного времени по установленной тарифной ставке																												
3) окладная (на основе должностного оклада)	В) заработок состоит из фиксированного оклада и переменной части, зависящей от выполнения КРІ																												
4) бонусная (КРІ)	Г) заработок представляет собой фиксированную сумму за выполнение трудовых обязанностей в месяц																												
1	2	3	4																										
1	2	3	4																										
Б	А	Г	В																										
4.	Установите соответствие между частью фонда оплаты труда (ФОТ) и принципом ее распределения <table><tr><td>часть ФОТ</td><td>принцип распределения</td></tr><tr><td>1) постоянная часть (оклад, тариф)</td><td>А) гарантированная выплата в соответствии с квалификацией, опытом и занимаемой должностью</td></tr><tr><td>2) индивидуальная переменная часть (премия)</td><td>Б) распределяется между всеми членами коллектива поровну</td></tr><tr><td>3) коллективная переменная часть (бонус)</td><td></td></tr></table>	часть ФОТ	принцип распределения	1) постоянная часть (оклад, тариф)	А) гарантированная выплата в соответствии с квалификацией, опытом и занимаемой должностью	2) индивидуальная переменная часть (премия)	Б) распределяется между всеми членами коллектива поровну	3) коллективная переменная часть (бонус)		<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>А</td><td>В</td><td>Б</td><td>Г</td></tr></table>	1	2	3	4	А	В	Б	Г	УК-3										
часть ФОТ	принцип распределения																												
1) постоянная часть (оклад, тариф)	А) гарантированная выплата в соответствии с квалификацией, опытом и занимаемой должностью																												
2) индивидуальная переменная часть (премия)	Б) распределяется между всеми членами коллектива поровну																												
3) коллективная переменная часть (бонус)																													
1	2	3	4																										
А	В	Б	Г																										

	4) социальные выплаты и льготы или с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) В) распределяется по личным результатам сотрудника (выполнение личных КРІ) Г) предоставляются на основе потребностей или статуса сотрудника в компании (стаж, наличие детей)										
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4						
1	2	3	4								
2. Задание закрытого типа на установление последовательности											
5.	Установите правильную последовательность уровней потребностей в иерархии А. Маслоу (от низших к высшим) А) физиологические потребности Б) потребность в безопасности и защищенности В) социальные потребности (в принадлежности и любви) Г) потребность в уважении и признании Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	АБВГ	УК-3								
6.	Установите правильную последовательность основных этапов в логике управления по целям, связанной с мотивацией А) разработка плана действий для достижения целей Б) получение вознаграждения, связанного с результатом В) совместная постановка четких, измеримых целей Г) оценка и анализ достигнутых результатов Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	ВАГБ	УК-3								
7.	Установите правильную последовательность шагов по определению мотивационного типа сотрудника (по Д. МакКлелланду и др.) А) формирование мотивационного профиля и типа (например, «Профессионал», «Патриот») Б) выявление доминирующей потребности (достижение, власть, принадлежность) В) проведение интервью или тестирования для выявления ценностей Г) наблюдение за поведением и анализ рабочих предпочтений Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	ГВБА	УК-3								

8.	Установите правильную последовательность действий для эффективного внедрения нового рабочего стандарта А) обучение сотрудников новому алгоритму Б) пилотный запуск и сбор обратной связи В) разъяснение причин, целей и выгод от нововведения Г) корректировка и полномасштабное внедрение Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	ВАБГ	УК-3
3. Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача			
9.	В отделе продаж есть два менеджера. Первый говорит: «Мне важен фиксированный оклад и социальный пакет, чтобы не переживать о завтрашнем дне». Второй заявляет: «Хочу процент с продаж и звание «Лучшего сотрудника месяца». К каким мотивационным типам, согласно известным теориям, можно их отнести? Назовите теории и типы	Первого менеджера можно отнести к типу, ориентированному на безопасность и стабильность (теории Маслоу, Герцберга - гигиенические факторы). Второго - к типу с доминирующей потребностью в достижении и признании (теория МакКлелланда, высшие уровни Маслоу, мотивирующие факторы Герцберга)	УК-3
10.	Руководство решило повысить производительность цеха. Было закуплено новое современное оборудование и отремонтирована столовая. Однако рост показателей был незначительным. Какой теоретический принцип мотивации не был учтен?	Не был учтен принцип двухфакторной теории Ф. Герцберга. Улучшение условий труда (оборудование, столовая) - это гигиенические факторы. Их улучшение предотвращает неудовлетворенность, но не мотивирует к повышению производительности. Для мотивации нужны факторы-мотиваторы: признание, ответственность, интерес к работе, достижения	УК-3
11.	В IT-отделе работают три специалиста: 1) «Гений» - решает нестандартные задачи, но пренебрегает сроками и документацией; 2) «Стабильный исполнитель» - всегда делает все вовремя и качественно по ТЗ; 3) «Новичок» — перспективный, но пока малоэффективный. Коллективный бонусный фонд за успешный проект составил 90 000 руб. Предложите и обоснуйте справедливый, на ваш взгляд,	Можно использовать принцип КТУ (коэффициент трудового участия). «Стабильному исполнителю» устанавливается базовый КТУ = 1,0 (выполнение нормы); «Гению» - КТУ = 1,2 (за уникальный вклад в решение	УК-3

	принцип распределения этого фонда.	сложных задач), но с замечанием о дисциплине; «Новичку» - КТУ = 0,7 (вклад пока ниже нормы). Сумма КТУ = 1,0 + 1,2 + 0,7 = 2,9. Стоимость 1 балла КТУ = 90 000 / 2,9 ≈ 31 034 руб. Итог: «Гений» ≈ 37 241 руб., «Исполнитель» ≈ 31 034 руб., «Новичок» ≈ 21 724 руб. Этот принцип учитывает реальный вклад, а не только формальные роли.	
12.	В отделе инноваций для запуска нового сервиса создали проектную команду из 5 человек разных отделов. Через две недели работы прогресса нет: участники редко собираются, на встречах говорят только двое, решения не принимаются, царит раздражение. Вопрос: На каком этапе развития команды по Такмену находится эта группа.	Команда застряла на стадии «Конфликт». «Формирование» прошло, но непонимание ролей, целей и столкновение мнений парализует работу.	УК-3
4. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание....., дополнить предложенное			
13.	Дополните предложенное: Какая теория вызывает в работнике стремление быть полезным и значимым, интегрированным в общее дело и признанным как личность – теория _____ отношений	человеческих	УК-3
14.	Дополните предложенное: Основным элементом материального денежного стимулирования является _____ плата	заработная	УК-3
15.	Дополните предложенное: Стимул – это внутренний или _____ фактор, вызывающий реакцию или какое-нибудь действие	внешний	УК-3
16.	Дополните предложенное: Трудовые отношений между работодателем и работником возникают на основании _____ договора	трудового	УК-3
5. Задания комбинированного типа с выбором одного/нескольких правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора			
17.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование. Для сотрудницы, только вышедшей из отпуска по уходу за ребенком, важнее всего гибкий график и возможность удаленной работы,	Б; Для сотрудницы ценнейшей «наградой» является гибкость. Предоставив ее в обмен на четкие результаты,	УК-3

	чтобы успевать забирать ребенка из детского сада. Ее непосредственный руководитель, чтобы мотивировать ее на высокие результаты, должен в первую очередь: А) пообещать значительную премию по итогам квартала Б) предоставить запрашиваемую гибкость, четко обозначив при этом ключевые задачи и ожидаемые результаты на этот период В) установить жесткий контроль за рабочим временем через систему учета активности на компьютере Г) объяснить, что в компании все должны работать в равных условиях, и предложить перейти на неполную ставку	руководитель создает мотивирующую связь. Премия (А) может быть менее ценной. Контроль (В) и отказ (Г) приведут к демотивации и увольнению.	
18.	Прочитайте вопрос, выберите правильные ответы и дайте обоснование. Вы анализируете систему оплаты труда на предприятие. Какие из приведенных признаков указывают на то, что система требует срочной переработки? А) зарплаты сотрудников на аналогичных позициях отличаются более чем на 30% без видимой причины (опыт, KPI) Б) существует четкое и понятное всем «Положение об оплате труда» В) лучшие сотрудники уходят к конкурентам, ссылаясь на более выгодные условия Г) сотрудники не понимают, из чего складывается их заработок и что нужно сделать, чтобы его увеличить	А,В,Г; Признаки неэффективной и несправедливой системы: внутренняя несправедливость (А), неконкурентоспособность на рынке, ведущая к потере лучших кадров (В), и полная непрозрачность для сотрудников (Г). Наличие ЛНА (Б) - это норма.	УК-3
19.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование. Сотрудник, чья доминирующая потребность, по Д. МакКлелланду, — «Причастность», скорее всего, будет наиболее эффективно мотивирован: А) высоким индивидуальным бонусом за личные результаты Б) возможностью самостоятельно планировать свой рабочий день В) участием в командных проектах и корпоративных мероприятиях Г) Публичным вызовом к соревнованию с коллегами	В; Для человека с потребностью в причастности ключевое значение имеют хорошие межличностные отношения, чувство принадлежности к группе, одобрение коллег. Командная работа и корпоративная жизнь напрямую удовлетворяют эту потребность.	УК-3
20.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование. Вам необходимо распределить коллективный премиальный фонд в размере 300 000 рублей между 5 членами команды проекта. Эффективность участия каждого оценивалась по нескольким критериям.	В; Метод коэффициента трудового участия (КТУ), основанный на заранее известных и объективных критериях, максимально справедлив и прозрачен. Он	УК-3

	Какой метод распределения будет наиболее объективным и прозрачным? А) распределить поровну, так как проект - общее дело Б) распределить пропорционально окладам работников В) использовать систему баллов (КТУ) на основе оценок по утвержденным критериям вклада Г) отдать решение на усмотрение руководителя проекта, так как он лучше всех видит вклад каждого	учитывает реальный вклад, а не только должность (Б) или субъективное мнение (Г). Равное распределение (А) справедливо только при абсолютно равном вкладе, что в реальности бывает редко и демотивирует наиболее эффективных сотрудников.																											
Номер задания	Содержание вопроса	Правильный ответ	Компетенция																										
1. Задание закрытого типа на установление соответствия																													
21.	Установите соответствие между понятием и его определением в области организации труда <table><tr><td>понятие</td><td>определение</td></tr><tr><td>1) разделение труда</td><td>А) регламентированный распорядок рабочего дня (начало, окончание, перерывы)</td></tr><tr><td>2) кооперация труда</td><td>Б) распределение трудовых функций между работниками, подразделениями для повышения эффективности</td></tr><tr><td>3) нормирование труда</td><td>В) установление меры затрат труда для выполнения конкретной работы</td></tr><tr><td>4) режим рабочего времени</td><td>Г) форма организации совместной деятельности работников для достижения общих целей</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	понятие	определение	1) разделение труда	А) регламентированный распорядок рабочего дня (начало, окончание, перерывы)	2) кооперация труда	Б) распределение трудовых функций между работниками, подразделениями для повышения эффективности	3) нормирование труда	В) установление меры затрат труда для выполнения конкретной работы	4) режим рабочего времени	Г) форма организации совместной деятельности работников для достижения общих целей	1	2	3	4					<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>Г</td><td>В</td><td>А</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	Г	В	А	ПК-5
понятие	определение																												
1) разделение труда	А) регламентированный распорядок рабочего дня (начало, окончание, перерывы)																												
2) кооперация труда	Б) распределение трудовых функций между работниками, подразделениями для повышения эффективности																												
3) нормирование труда	В) установление меры затрат труда для выполнения конкретной работы																												
4) режим рабочего времени	Г) форма организации совместной деятельности работников для достижения общих целей																												
1	2	3	4																										
1	2	3	4																										
Б	Г	В	А																										
22.	Установите соответствие между элементом организации рабочего места и его содержанием <table><tr><td>элемент</td><td>его основное содержание</td></tr><tr><td>1) оснащение</td><td>А) планировка и размещение основного оборудования, вспомогательных</td></tr><tr><td>2) планировка</td><td></td></tr><tr><td>3) обслуживание</td><td></td></tr><tr><td>4) условия труда</td><td></td></tr></table>	элемент	его основное содержание	1) оснащение	А) планировка и размещение основного оборудования, вспомогательных	2) планировка		3) обслуживание		4) условия труда		<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>А</td><td>Г</td><td>Б</td></tr></table>	1	2	3	4	В	А	Г	Б	ПК-5								
элемент	его основное содержание																												
1) оснащение	А) планировка и размещение основного оборудования, вспомогательных																												
2) планировка																													
3) обслуживание																													
4) условия труда																													
1	2	3	4																										
В	А	Г	Б																										

	средств Б) создание безопасных и комфортных условий (освещение, шум, микроклимат) В) комплекс основного оборудования, технологической и организационной оснастки Г) система обеспечения рабочего места всем необходимым (материалы, наладка, ремонт)																		
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4														
1	2	3	4																
23.	Установите соответствие между требованием трудового законодательства (ТК РФ) и ситуацией в области организации труда <table><tr><th>требование ТК РФ</th><th>ситуация применения</th></tr><tr><td>1) учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) 2) установление неполного рабочего времени по просьбе работника (ст. 93 ТК РФ) 3) соблюдение установленной продолжительности рабочей недели (ст. 91 ТК РФ) 4) письменное согласие работника на сверхурочную работу (ст. 99 ТК РФ)</td><td>А) при введении суммированного учета рабочего времени Б) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права (например, Положение о нормировании) В) по просьбе беременной женщины, одного из родителей ребенка до 14 лет Г) при необходимости привлечь сотрудника к работе за пределами нормальной продолжительности</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>	требование ТК РФ	ситуация применения	1) учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) 2) установление неполного рабочего времени по просьбе работника (ст. 93 ТК РФ) 3) соблюдение установленной продолжительности рабочей недели (ст. 91 ТК РФ) 4) письменное согласие работника на сверхурочную работу (ст. 99 ТК РФ)	А) при введении суммированного учета рабочего времени Б) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права (например, Положение о нормировании) В) по просьбе беременной женщины, одного из родителей ребенка до 14 лет Г) при необходимости привлечь сотрудника к работе за пределами нормальной продолжительности	1	2	3	4	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>В</td><td>А</td><td>Г</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	В	А	Г	ПК-5
требование ТК РФ	ситуация применения																		
1) учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) 2) установление неполного рабочего времени по просьбе работника (ст. 93 ТК РФ) 3) соблюдение установленной продолжительности рабочей недели (ст. 91 ТК РФ) 4) письменное согласие работника на сверхурочную работу (ст. 99 ТК РФ)	А) при введении суммированного учета рабочего времени Б) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права (например, Положение о нормировании) В) по просьбе беременной женщины, одного из родителей ребенка до 14 лет Г) при необходимости привлечь сотрудника к работе за пределами нормальной продолжительности																		
1	2	3	4																
1	2	3	4																
Б	В	А	Г																

24.	Установите соответствие между управленческим решением в области организации труда и его ожидаемым результатом				<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>Г</td><td>А</td><td>Б</td></tr></table>		1	2	3	4	В	Г	А	Б	ПК-5
1	2	3	4												
В	Г	А	Б												
	<table><tr><td>управленческое решение</td><td>основная цель (ожидаемый результат)</td></tr><tr><td>1) внедрение системы 5S (сортировка, порядок, чистота, стандартизация, совершенствование) 2) ротация кадров (перемещение работников между рабочими местами) 3) автоматизация рутинной операции 4) оптимизация планировки рабочего места с учетом эргономики</td><td>А) повышение качества продукции за счет исключения человеческого фактора в монотонных операциях Б) снижение утомляемости, рост удовлетворенности трудом и производительности В) повышение эффективности использования площадей, снижение потерь времени на поиск, профилактика ошибок Г) развитие универсальных навыков у работников, снижение «узкой» специализации, замещение в случае отсутствия</td></tr></table>		управленческое решение	основная цель (ожидаемый результат)	1) внедрение системы 5S (сортировка, порядок, чистота, стандартизация, совершенствование) 2) ротация кадров (перемещение работников между рабочими местами) 3) автоматизация рутинной операции 4) оптимизация планировки рабочего места с учетом эргономики	А) повышение качества продукции за счет исключения человеческого фактора в монотонных операциях Б) снижение утомляемости, рост удовлетворенности трудом и производительности В) повышение эффективности использования площадей, снижение потерь времени на поиск, профилактика ошибок Г) развитие универсальных навыков у работников, снижение «узкой» специализации, замещение в случае отсутствия									
управленческое решение	основная цель (ожидаемый результат)														
1) внедрение системы 5S (сортировка, порядок, чистота, стандартизация, совершенствование) 2) ротация кадров (перемещение работников между рабочими местами) 3) автоматизация рутинной операции 4) оптимизация планировки рабочего места с учетом эргономики	А) повышение качества продукции за счет исключения человеческого фактора в монотонных операциях Б) снижение утомляемости, рост удовлетворенности трудом и производительности В) повышение эффективности использования площадей, снижение потерь времени на поиск, профилактика ошибок Г) развитие универсальных навыков у работников, снижение «узкой» специализации, замещение в случае отсутствия														
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:														
	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		1	2	3	4									
1	2	3	4												
2. Задание закрытого типа на установление последовательности															
25.	Установите правильную последовательность основных этапов разработки нормы времени на выполнение производственной операции методом хронометража 1) определение норматива времени на операцию (расчет средней продолжительности, добавление времени на отдых и обслуживание) 2) обработка и анализ полученных данных (исключение ошибочных замеров, проверка устойчивости хроноряда) 3) проведение хронометражных наблюдений и фиксация времени по каждому элементу 4) подготовка к наблюдению (выбор объекта, разделение операции на элементы, определение замеров)				4321		ПК-5								

26.	Установите правильную последовательность действий работодателя при введении суммированного учета рабочего времени в соответствии с ТК РФ А) разработать и утвердить локальный нормативный акт Б) учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (если он есть) в порядке ст. 372 ТК РФ В) ознакомить всех работников с новым локальным актом под подпись Г) составить и утвердить графики сменности с соблюдением учетного периода и нормы рабочего времени	АБВГ	ПК-5
27.	Установите правильную последовательность основных элементов, составляющих организацию труда на рабочем месте А) оснащение рабочего места (оборудование, инструменты, оснастка) Б) организация обслуживания рабочего места (снабжение, наладка, ремонт) В) создание благоприятных условий труда (безопасность, эргономика, микроклимат) Г) рациональная планировка (размещение средств и предметов труда)	АГБВ	ПК-5
28.	Установите правильную последовательность основных работ по формированию кадрового резерва А) оценка деловых и личностных качеств кандидатов Б) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров В) составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв Г) определение кандидатов, включаемых в резерв	ГАВБ	ПК-5
3. Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача			
29.	При приеме на работу работника на должность уборщицы служебных помещений ей установили норму обслуживания: 400 кв. м. пола в смену. Спустя полгода, из-за увеличения площади, норму пересмотрели до 450 кв. м. Сотрудница с новыми нормами не справляется и требует вернуть прежние. Кто прав в этой ситуации?	Прав работодатель, но только при соблюдении определенных условий. Нормы труда (в т.ч. нормы обслуживания) могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий (ст. 160 ТК РФ). Однако, о введении новых норм работник должен быть уведомлен за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). Если это условие и процедура уведомления соблюдены,	ПК-5

		новые нормы правомерны. В противном случае - нет.	
30.	В бригаде из 4-х работников сложилась конфликтная ситуация. Два опытных работника постоянно перевыполняют норму на 20-30%, а два новых сотрудника с трудом выполняют ее на 90%. Премияльный фонд распределяется поровну. Опытные работники считают это несправедливым. Предложите методику распределения премии, которая учтет разный вклад и будет стимулировать новых сотрудников к росту.	Оптимальным инструментом является распределение с использованием коэффициента трудового участия (КТУ). Устанавливается базовый КТУ = 1,0 для работника, выполнившего норму 100%. За перевыполнение нормы (каждые 5%) КТУ повышается (например, на 0,1). За невыполнение — понижается. Премияльный фонд распределяется пропорционально индивидуальным КТУ.	ПК-5
31.	На складе готовой продукции наблюдается хаос: грузчики тратят до 30% времени на поиск нужного товара и свободных тележек, часто происходит брак из-за падения коробок. Какие три конкретных практических мероприятия в рамках организации труда и рабочего места вы предложите для решения проблемы?	Внедрение системы 5S: Сортировка; Соблюдение порядка; Содержание в чистоте; Стандартизация Совершенствование. Оптимизация планировки: Разработать схему движения грузопотоков (принцип «прямого потока»), исключая пересечения и возвратные движения. Закрепить тележки за определенными зонами. Введение четких норм и инструкций: Установить норму времени на отбор заказа с учетом новой планировки. Разработать и провести инструктаж по безопасным методам погрузки/разгрузки для снижения брака.	ПК-5
32.	Работодатель ввел ежемесячную стимулирующую выплату — «надбавку за интенсивность труда» в размере 10 000 руб., но выплачивал ее нерегулярно, объясняя это финансовыми трудностями. Работник обратился в суд. Каковы перспективы иска?	Иск будет удовлетворен. Если надбавка установлена локальным нормативным актом (например, Положением об оплате труда) или трудовым договором, она становится обязательной составной	ПК-5

		частью заработной платы. Ее невыплата - это задержка заработной платы со всеми последствиями (материальная ответственность работодателя, компенсация за задержку).	
4. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание....., дополнить предложенное			
33.	Дополнить предложенное словосочетанием Если руководителю необходимо справедливо распределить коллективную премию между работниками отдела, с учетом реального вклада каждого, ему следует использовать расчетный показатель, который называется коэффициент _____ (КТУ)	трудоустройства	ПК-5
34.	Дополнить предложенное Локальный нормативный акт, который в обязательном порядке должен содержать раздел о режиме работы и отдыха сотрудников, называется Правилами _____ трудового распорядка	внутреннего	ПК-5
35.	Дополнить предложенное Совокупность мероприятий по эффективному использованию рабочей силы, организации рабочих мест и оптимизации трудового процесса называется _____ труда	организацией	ПК-5
36.	Дополнить предложенное _____ по соответствующим основаниям является мерой дисциплинарного взыскания	увольнение	ПК-5
5. Задания комбинированного типа с выбором одного/нескольких правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора			
37.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование. Для выявления причин систематического невыполнения норм выработки всеми работниками одного участка руководителю в первую очередь следует А) применить дисциплинарные взыскания к работникам Б) заказать разработку новых, более мягких норм В) провести наблюдения (хронометраж, ФРД) для сравнения фактических условий и организации труда с нормативными Г) увеличить размер премии за выполнение	В; Диагностика проблемы. Наблюдения (хронометраж, ФРД) позволят объективно выявить причины: устаревшее оборудование, неэффективная планировка, недостаточная обеспеченность материалами. Без этого последующие действия (А,Б,Г) будут необоснованными и могут усугубить ситуацию.	ПК-5

	нормы		
38.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование Норматив, определяющий необходимое количество уборщиц для обслуживания производственного объекта площадью 10 000 кв.м., если норма обслуживания одной уборщицы составляет 500 кв.м., называется нормой: А) времени Б) обслуживания В) выработки Г) численности	Г; Норма численности — это количество работников, необходимое для выполнения определенного объема работ. В данном случае: $10\,000 \text{ кв.м.} / 500 \text{ кв.м./чел.} = 20 \text{ чел.}$	ПК-5
39.	Прочитайте вопрос, выберите правильные ответы и дайте обоснование Что из перечисленного является прямой обязанностью работодателя в области нормирования труда по ТК РФ? А) обеспечить нормальные условия для выполнения норм выработки Б) гарантировать применение утвержденных норм труда всем без исключения работникам В) внедрять прогрессивные, научно обоснованные нормы Г) оплачивать сверхурочную работу в повышенном размере, если она вызвана невыполнением норм по вине работника	А,Б,В; Данные обязанности прямо установлены ТК РФ. Если невыполнение норм и, как следствие, сверхурочная работа произошли по вине работника, повышенная оплата не производится. Это не является обязанностью работодателя.	ПК-5
40.	Прочитайте ситуацию, выберите правильный ответ и дайте обоснование При проектировании рабочего места важно обеспечить удобную зону досягаемости для инструментов. Это требование относится к: А) эргономике Б) эстетике В) технике безопасности Г) технологической оснастке	А Эргономика - это наука о приспособлении рабочих мест к возможностям человека. Оптимизация зоны досягаемости - ключевое эргономическое требование для снижения утомляемости и повышения производительности.	ПК-5