Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра геотехнологии

УТВЕРЖДАЮ
Директор института горного дела и геосистем
_____ Ю.Е. Прошунин
подпись
«____» _____ 20___ г.

ПРОГРАММА ЭКЗАМЕНА

по профессиональному модулю ПМ.03 «Организация деятельности персонала производственного подразделения»

21.02.17 «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» (направленность (профиль): «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых»)

Квалификация выпускника
Специалист по горным работам

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения: 3 года 10 месяцев

Год начала подготовки 2023

Новокузнецк
2023

СибГИУ Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 00:36:11 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи экзамена по профессиональному модулю

Целями экзамена по профессиональному модулю являются:

– определение соответствия уровня подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач требованиям ФГОС СПО по специальности 21.02.17 «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых».

Задачами экзамена по профессиональному модулю являются:

– формирование умений управления персоналом производственного подразделения;

– формирование способности осуществлять производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности и охраны труда на участке.

2 Требования к обучающемуся

К экзамену по профессиональному модулю допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме освоивший все элементы профессионального модуля ПМ.03 «Организация деятельности персонала производственного подразделения».

3 Планируемые результаты обучения при освоении профессионального модуля

Процесс освоения профессионального модуля направлен на формирование следующих компетенций:

Общие компетенции

– ОК 01.: Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам

– ОК 02.: Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции

– ПК 1.1.: Разрабатывать и интерпретировать техническую и технологическую документацию на ведение горных и взрывных работ.

– ПК 1.2.: Организовывать и контролировать выполнение горно-подготовительных и вспомогательных работ при подземной добыче полезных ископаемых.

– ПК 1.3.: Организовывать и контролировать выполнение работ на стационарных подземных установках, подземных самоходных машинах и буровых установках.

– ПК 1.4.: Организовывать и контролировать выполнение взрывных работ на подземных горных предприятиях.

– ПК 3.1.: Обеспечивать выполнение плановых показателей участка.

– ПК 3.2.: Анализировать процесс и результаты деятельности персонала участка, планировать и организовывать мероприятия, направленные на повышение производительности труда за счет устранения всех видов потерь.

– ПК 3.3.: Обеспечивать мотивацию и стимулирование трудовой деятельности персонала.

– ПК 3.4.: Проводить инструктажи по охране труда и промышленной безопасности.

Обучающийся должен быть готов к выполнению основных видов профессиональной деятельности:

– выполнение подготовительных и вспомогательных операций.

В результате освоения профессионального модуля обучающийся должен уметь, знать, иметь практический опыт:

Код ОК, ПК	Уметь	Знать	Иметь практический опыт
ОК 01. ОК 02. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3. ПК 1.4. ПК 3.1. ПК 3.2. ПК 3.3. ПК 3.4.	при проведении инструктажей сопоставлять несчастные случаи в родственных организациях с возможными ситуациями на данном участке; анализировать и доводить до подчиненных возможные места и причины возникновения опасных производственных ситуаций; строить и анализировать свою речь, владеть культурой речи; заинтересовать слушателей в процессе обучения; оценивать мотивационные потребности персонала; организовывать	виды инструктажей; инструкции по охране труда и промышленной безопасности; должностные инструкции; правила внутреннего распорядка организации; основные положения Трудового кодекса Российской Федерации; систему оплаты труда; мотивации труда, управление конфликтами, этику делового общения; факторы, влияющие на психологический климат в коллективе; психологические аспекты управления коллективом; принципы делового общения в	проведения инструктажей по охране труда для рабочих; ведения учетной документации по охране труда и промышленной безопасности; составления предложений и представлений о поощрениях и взысканиях персонала; определения техникоэкономических показателей деятельности участка; определения затрат по участку; контроля обеспеченности работников участка средствами индивидуальной защиты; оценки несчастных случаев и производственного

	мероприятия по здоровьесбережению трудящихся, соревнования по профессии; владеть приемами морального стимулирования персонала; владеть приемами управления конфликтными ситуациями; оценивать уровень техникоэкономических показателей по участку; определять нормы выработки для персонала участка; определять факторы, влияющие на производительность труда, затраты и себестоимость по участку; оценивать состояние охраны труда и промышленной безопасности; определять потребность в рабочих кадрах и оценивать состояние трудовой дисциплины по участку; оценивать уровень квалификации персонала участка	коллективе; основные сведения об экономическом анализе; этапы проведения анализа; способы сбора и обработки информации; формы представления результатов анализа; программное обеспечение для автоматизированной обработки данных и создания информационной базы	травматизма

4 Форма проведения экзамена по профессиональному модулю, оценочные средства, шкалы и критерии оценивания

Экзамен по профессиональному модулю проводится после выдачи билетов, ответы на которые позволяют оценить степень сформированности компетенций и готовность обучающегося к выполнению основного вида профессиональной деятельности.

Экзамен проводится письменно в течение 4 часов по экзаменационным билетам. Задания для проведения экзамена по профессиональному модулю приведены в приложении.

Определение готовности обучающегося к выполнению соответствующего профессиональному модулю вида профессиональной

деятельности и сформированности у обучающегося компетенций осуществляется на основе следующих оценочных шкал:

Часть экзаменационного билета	Тип задания	Максимальное количество баллов
Часть 1	20 тестовых заданий с выбором верного ответа из предложенных вариантов	20 баллов
Часть 2	Комплексная ситуационная задача с развернутым ответом	40 баллов
ИТОГО		**60 баллов**

Решение о результатах экзамена по профессиональному модулю выносится на закрытом заседании экзаменационной комиссии открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих. При равенстве голосов принимается то решение, за которое проголосовал председатель экзаменационной комиссии. По результатам экзамена по профессиональному модулю выносится решение: «вид профессиональной деятельности освоен / не освоен с оценкой _____».

Во время экзамена по профессиональному модулю обучающемуся можно пользоваться следующими наглядным пособиями, справочными материалами, нормативными документами и т.д.: правила безопасности в угольных шахтах.

При начислении количества баллов за выполнение части 1 используются следующие критерии: за каждый правильный ответ – 1 балл.

При начислении количества баллов за выполнение части 2 используются следующие критерии:

Критерии оценки (часть 2)	Баллы
Распознает ситуации в различных контекстах. Проводит анализ ситуаций при решении задач профессиональной деятельности. Определяет этапы решения задачи.	5
Выделяет все возможные источники нужных ресурсов, в том числе неочевидных.	5
Проводит анализ полученной информации, выделяет в ней главные аспекты. Структурирует отобранную информацию в соответствии с параметрами поиска. Интерпретирует полученную информацию в контексте профессиональной деятельности.	5
Применяет средства информатизации и информационных технологий для реализации профессиональной деятельности.	5
Проводит оценку и анализ качества сырья, материалов, полуфабрикатов и комплектующих изделий на соответствие требованиям нормативных документов и технических условий.	5
Определяет техническое состояние оборудования, оснастки, инструмента, средств измерений и сроков проведения их поверки на соответствие требованиям нормативных документов и технических условий.	5
Проводит мониторинг соблюдения основных параметров технологических процессов на соответствие требованиям нормативных документов и технических условий.	5

Критерии оценки (часть 2)	Баллы
Оценивает соответствие готовой продукции, условий ее хранения и транспортировки требованиям нормативных документов и технических условий.	5
ИТОГО	40

Пересчёт количества набранных за выполнение заданий баллов в оценку формируется в соответствии с таблицей:

Количество баллов	Оценка
не менее 52	отлично
не менее 46	хорошо
не менее 30	удовлетворительно
менее 30	неудовлетворительно

При проверке ответов на задания каждый член экзаменационной комиссии наряду с проверкой результатов работы проводит экспертное наблюдение за выполнением первой и второй части для оценки степени сформированности компетенций в соответствии с оценочным листом:

Перечень компетенций, оцениваемых по итогам сдачи экзамена по профессиональному модулю	Уровень освоения компетенций			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
ОК 01. (Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;)				
ОК 02. (Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;)				
ПК 1.1. (Разрабатывать и интерпретировать техническую и технологическую документацию на ведение горных и взрывных работ.)				
ПК 1.2. (Организовывать и контролировать выполнение горно-подготовительных и вспомогательных работ при подземной добыче полезных ископаемых.)				
ПК 1.3. (Организовывать и контролировать выполнение работ на стационарных подземных установках, подземных самоходных машинах и буровых установках.)				
ПК 1.4. (Организовывать и контролировать выполнение взрывных работ на подземных горных предприятиях.)				
ПК 3.1. (Обеспечивать выполнение плановых показателей участка.)				
ПК 3.2. (Анализировать процесс и результаты деятельности персонала участка, планировать и организовывать мероприятия, направленные на повышение производительности труда за счет устранения всех видов потерь.)				
ПК 3.3. (Обеспечивать мотивацию и стимулирование трудовой деятельности персонала.)				
ПК 3.4. (Проводить инструктажи по охране труда и промышленной безопасности.)				

5 Содержание экзамена по профессиональному модулю

Раздел 1 Организация деятельности персонала производственного под-разделения;

Тема 1.1 Введение. Сущность организации труда и необходимость ее совер-шенствования на научной основе;

Тема 1.2 Трудовой процесс и принципы его организации;

Тема 1.3 Разделение и кооперация труда;

Тема 1.4 Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда;

Тема 1.5 Научная организация труда понятие, содержание, задачи и принципы;

Тема 1.6 Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия;

Тема 1.7 Организация технического нормирования;

Раздел 2 Управление персоналом производственного подразделения;

Тема 2.1 Введение. Персонал производственного подразделения как объект управления;

Тема 2.2 Регламенты управления в производственном подразделении;

Тема 2.3 Кадровое планирование в производственном подразделении;

Тема 2.4 Адаптация персонала производственного подразделения;

Тема 2.5 Развитие персонала производственного подразделения;

Тема 2.6 Оценка персонала производственного подразделения;

Тема 2.7 Система мотивации и вознаграждения персонала производственного подразделения;

Тема 2.8 Конфликты в производственном подразделении и управление ими;

Раздел 3 Введение и инструктаж по технике безопасности по месту прохожде-ния практики;

Раздел 4 Освоение вида деятельности;

Раздел 5 Обобщение результатов практики и защита отчета.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение экзамена по профессиональному модулю

а) основная литература:

1 Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П.

Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 249 с. — ISBN 978-5-9916-9457-5. — URL: https://urait.ru/bcode/452929 (дата обращения: 13.08.2023);

2 Исаева, О. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2021. — 168 с. — ISBN 978-5-534-07215-0. — URL: https://urait.ru/bcode/471025 (дата обращения: 13.08.2023);

3 Шувалова, Н. Н. Основы делопроизводства : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общей редакцией Н. Н. Шуваловой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. — 428 с. — — ISBN 978-5-534-11014-2. — URL: https://urait.ru/bcode/469548 (дата обращения: 13.08.2023).

б) дополнительная литература:

1 Организация производства в 2 ч. Часть 2 : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов [и др.] ; под редакцией И. Н. Иванова. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2021. — 174 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15231-9. — URL: https://urait.ru/bcode/487975 (дата обращения: 13.08.2023);

2 Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для СПО / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Юрайт, 2021. — 305 с. — ISBN 978-5-534-12300-5. — URL: https://urait.ru/bcode/476119 (дата обращения: 13.08.2023);

в) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Национальная электронная библиотека (НЭБ) : информационная система / ФГБУ «РГБ». – Москва, [2015 –]. – URL: http://rusneb.ru. – Режим доступа: по подписке;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL:

https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

9 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru.

г) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;

– ProjectLibre;

– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

д) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

7 Материально-техническое обеспечение экзамена по профессиональному модулю

Материально-техническое обеспечение экзамена по профессиональному модулю включает специально оборудованные лаборатории, мастерские, аудитории для групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ, бытовые помещения, соответствующие действующим санитарным и противопожарным нормам, требованиям техники безопасности.

Учебные аудитории оснащены рабочим местом преподавателя / мастера производственного обучения с персональным компьютером и

рабочими местами обучающихся. Лаборатория «Технических средств обучения» оснащена учебной мебелью, станками, прессами. Мастерская «Слесарная» оснащена учебной мебелью, наборами слесарных инструментов, станками, за-готовками для выполнения слесарных работ, контрольно-измерительными приборами.

Программа экзамена по профессиональному модулю составлена в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 21.02.17 «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых».

Составитель(и):

доцент Никитина Анастасия Михайловна (кафедра геотехнологии).

Программа экзамена рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласован:

Главный технолог
филиал "Шахта "Ерунаковская VIII"
ОАО "ОУК "Южкузбассуголь" А.А. Исаченко

Приложение

Задания для проведения квалификационного экзамена по профессиональному модулю

Примерные тестовые задания
(часть 1 экзаменационного билета)

Выберите один или несколько правильных ответов:

1 Какая форма организации труда названа неверно:

а) коллектив;
б) цех;
в) бригада;
г) звено.

2 Организация труда является:

а) системой мероприятий, которые призваны обеспечивать рациональное использование рабочей силы;
б) комплексом мер воздействия на работников;
в) обязательным элементом управления государственных производственных предприятий;
г) механизмом координации деятельности работников.

3 Перечислите принципы организации труда:

а) упорядоченность, индивидуальность, системность, опора на научные достижения;
б) рациональность, комплексность, разделение полномочий, целеполагание;
в) системность, комплексность, стабильность, специализация, регламентация, целенаправленное творчество;
г) индивидуализм, коллективизм, коммерциализация.

4 Перечислите элементы организации труда:

а) государство; государственные надзорные и контролирующие органы в сфере организации и оплаты труда; руководство субъекта хозяйствования и его структурных подразделений; работники субъекта хозяйствования;
б) нормирование труда; разделение и кооперация; подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; организация и обслуживание рабочих мест; разработка рациональных приемов и методов труда; обеспечение здоровых и безопасных условий труда; организация оплаты и материального стимулирования труда;
в) трудовые отношения; оплата труда и различные методы материального стимулирования; профпригодность;
г) государственные и локальные законодательные акты по вопросам организации труда.

5 Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

а) организацией производства;
б) технологией деятельности;
в) организацией труда;
г) штатным расписанием.

6 Организация труда является частью (подсистемой) организации:

а) планирования;
б) управления;
в) производства;
г) хозяйствования.

7 Организация рабочего места предполагает:

а) установление должностных обязанностей работника;
б) установление рациональных приемов труда;
в) оснащение рабочего места;
г) планировку рабочего места.

8 При какой форме организации труда наблюдается меньше случаев нарушения трудовой дисциплины труда:

а) коллективной;
б) индивидуальной;
в) смешанной;
г) все ответы являются правильными.

9 Только проведение комплексной работы по всем элементам системы организации труда позволит привести в действие резервы роста производительности труда, получить наибольший экономический и социальный эффект. Верно ли это?

а) да;
б) нет.

10 Несмотря на четко определенный круг самостоятельных проблем, организация труда неразрывно связана с системами, входящими в организацию производства и управление. Верно ли это?

а) да;
б) нет.

11 В чем заключается экономическое значение совершенствования организации труда?

а) в повышении работоспособности и укрепление здоровья работников;
б) в повышении эффективности труда и производства;

в) в повышении профессионально-квалификационного уровня работников;
г) в улучшении условий труда;
д) в повышении содержательности труда.

12 Какой из перечисленных элементов не относится к содержанию организации труда на предприятии?
а) разделение и кооперация труда;
б) организация рабочего места;
в) техническое оснащение производства;
г) приемы и методы труда;
д) условия труда.

13 Как называется бригада, состоящая из рабочих разных профессий или специальностей?
а) сменная;
б) специализированная;
в) производственная;
г) комплексная;
д) сквозная.

14 Труд как деятельность людей по созданию благ и услуг оценивается такими показателями как:
а) интенсивность и производительность труда;
б) эффективность, производительность и полезность труда;
в) трудоемкость и трудозатраты;
г) привлекательность труда, размер оплаты труда.

15 Специализированные бригады состоят из рабочих:
а) основного и вспомогательного производств;
б) одной квалификации;
в) занятых в специфическом технологическом процессе;
г) одной и той же профессии, и специальности.

16 На макроэкономическом уровне перед совершенствованием организации труда ставятся задачи:
а) внедрения наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых операций;
б) устранения экономических и социальных потерь;
в) нормирования и оплаты труда;
г) правильной расстановки работников в производстве.

17 Экономическая задача организации труда предусматривает:
а) снижение себестоимости производства продукции/выполнения работ;

б) повышение производительности труда, максимальную экономию рабочего времени при наиболее эффективном использовании материальных и трудовых ресурсов;
в) экономию рабочего времени, повышение рентабельности производства продукции;
г) сокращение длительности производственного цикла, снижение себестоимости продукции.

18 Главным фактором, определяющим систему организации труда, является техническая база производства:
а) нет;
б) да.

19 При организации труда с позиции социального критерия оценивается:
а) правильность расстановки работников в производстве;
б) прогрессивность рабочих приемов и трудовых операций;
в) уровень спроса на рабочую силу;
г) привлекательность для работника формы организации труда.

20 Назовите виды организации труда:
а) индивидуальная, бригадная, цеховая, производственная;
б) коллективная, индивидуальная;
в) коллективная, личностная;
г) бригадная, цеховая.

21 Однократное перемещение рабочего органа работника: корпуса, руки, ноги, пальца и т.д. – это:
а) трудовой прием;
б) операция;
в) трудовое действие;
г) трудовое движение.

22 Часть производственного процесса, выполняемая над определенным предметом труда, одним работником или звеном на одном рабочем месте, - это:
а) трудовой прием;
б) операция;
в) трудовое действие;
г) трудовое движение.

23 Время нерегламентированных перерывов по организационно-техническим причинам включает:
а) только сверхнормативное время перерывов;
б) только простои из-за ожидания документации, инструмента и т.д.;

в) сверхнормативное и нормативное время перерывов;
г) простои из-за ожидания документации, инструмента и т.д., а также сверхнормативное время перерывов.

24 Получение наряда на работу - это:
а) время обслуживания рабочего места;
б) подготовительно-заключительное время;
в) оперативное время;
г) вспомогательное время.

25 Время регламентированных перерывов включает время:
а) на отдых и личные надобности, а также время простоев из-за ожидания документации, инструмента и т.д.;
б) перерывов по организационно-техническим причинам;
в) простоев из-за ожидания документации, инструмента и т.д.;
г) на отдых и личные надобности, а также время перерывов по организационно-техническим причинам.

26 Время, затрачиваемое рабочим на уход за оборудованием и поддержание рабочего места в нормальном состоянии- это время:
а) оперативное;
б) вспомогательное;
в) на обслуживание рабочего места;
г) подготовительно-заключительное.

27 Оперативное время разделяется на:
а) подготовительно-заключительное;
б) вспомогательное;
в) основное;
г) организационное.

28 Период времени, затрачиваемый на изменение формы, размеров, свойств предмета труда, а также на выполнение вспомогательных действий, - это время:
а) оперативное;
б) вспомогательное;
в) подготовительно-заключительное;
г) время обслуживания рабочего места.

29 Время, которое затрачивается на подготовку к выполнению данного задания и действий, - это время:
а) вспомогательное;
б) на обслуживание рабочего места;
в) оперативное;
г) подготовительно-заключительное.

30 Правильной последовательностью элементов трудового процесса в соответствии с порядком их расчленения является:

а) трудовые приемы, трудовые действия, трудовые движения, операции;

б) трудовые действия, трудовые движения, операции, трудовые приемы;

в) операции, трудовые действия, трудовые приемы, трудовые движения;

г) операции, трудовые приемы, трудовые действия, трудовые движения.

31 Классификация затрат рабочего времени необходима:

а) для анализа целесообразности использования рабочего времени по отношению к исполнителю, оборудованию и производственному процессу;

б) для определения затрат рабочего времени в течение дня;

в) для определения затрат рабочего времени на непроизводительную работу;

г) для определения причин снижения производительности труда.

32 К какому времени можно отнести вынужденный ремонт оборудования:

а) время непроизводительной работы;

б) время обслуживания;

в) оперативному времени;

г) вспомогательному времени.

33 Законченная часть технологической операции, характеризуемая постоянством применяемого инструмента и поверхностей, образуемых переработкой или соединяемых при сборке – это:

а) трудовой прием;

б) трудовое действие;

в) операция;

г) технологический переход.

34 Логически завершенная совокупность трудовых движений, выполняемых без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека при неизменных предметах и средствах труда - это:

а) трудовое движение;

б) трудовое действие;

в) трудовой прием;

г) операция.

35 Методы исследования трудовых процессов классифицируют по:

а) целям, способам и формам;
б) целям, видам и направлениям;
в) вариантам, способам и сложности;
г) направлениям, формам и эффективности.

36 Время перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины обусловлено:

а) преждевременным окончанием работ;
б) поздним началом работ;
в) сверхнормативным временем отдыха;
г) простоями из-за ожидания документов, инструмента и т.д.

37 Время занятости можно разделить на:

а) вспомогательное;
б) время переходов;
в) активного наблюдения за ходом технологического процесса;
г) время непосредственной работы;
д) основное.

38 Принцип оптимальности в организации труда означает, что:

а) методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда;
б) при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны;
в) в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего содержанию поставленных задач.

39 Принцип системности в организации труда означает, что:

а) методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда;
б) при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны;
в) в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего

содержанию поставленных задач;

40 Принцип конкретности в организации труда означает, что:

а) методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда;

б) при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны;

в) в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего содержанию поставленных задач;

41 Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

а) кооперацию труда;
б) дисциплину труда;
в) организацию труда;
г) условия труда.

42 Виды разделения труда:

а) общее;
б) частное;
в) механизированный и ручной труд;
г) автоматизированный труд.

43 Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

а) сдельщиков и повременщиков;
б) обслуживающих и ремонтных;
в) основных и вспомогательных;
г) прямых и косвенных.

44 Формы единичного разделения труда:

а) разделение труда в организации;
б) разделение труда в подразделениях;
в) разделение труда на добычных работах;
г) разделение труда на ремонте оборудования.

45 Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

а) по отраслям;
б) по уровню механизации;

в) по уровню профессиональной подготовки;
г) по квалификационным разрядам.

46 Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:
а) разрядам;
б) классности, мастерству;
в) возрасту;
г) стажу работы;
д) образованию.

47 Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:
а) падает;
б) растет;
в) сначала падает, потом растет;
г) сначала растет, потом падает.

48 К достоинствам разделения труда относятся следующие:
а) создает положительный микроклимат в коллективе;
б) способствует формированию навыков, углублению знаний, специализации;
в) рабочие места максимально приспосабливают к исполнителю и характеру выполняемых работ;
г) ликвидирует монотонность труда.

49 Разделение труда, осуществляемое с учетом специальности работников и сложности выполняемых ими работ, это –:
а) предметное разделение труда;
б) профессионально – квалификационное разделение труда;
в) пооперационное разделение труда;
г) пропорциональное разделение труда;
д) функциональное разделение труда.

50 Кооперация в рамках научной организации труда понимается как:
а) обеспечение полной ответственности каждого за выполнение своей работы;
б) объединение отдельных исполнителей или их групп в одном или нескольких, но связанных между собой процессах труда;
в) обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников на основе овладения ими смежными профессиями;
г) оптимальное размещение персонала в зависимости от выполняемой работы;
д) определение вида работ, которые необходимо выполнять

совместно.

Примерные комплексные ситуационные задачи (часть 2 экзаменационного билета)

1. Решение ситуационных задач.

Задача 1

Вы вышли из клети (людской вагонетки).

1. Где вы, как работник должны следовать к рабочему месту.
2. Что Вам запрещается делать?

Задача 2

Внимательно ознакомиться с нижеприведенными схемами.

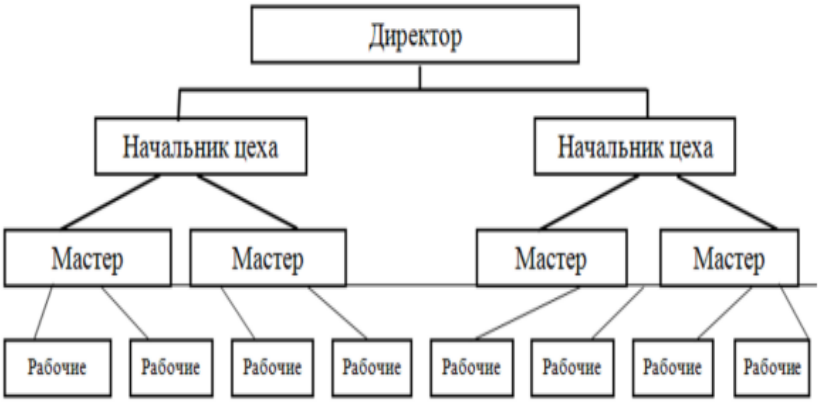


Рис.1 Линейный тип организационной структуры

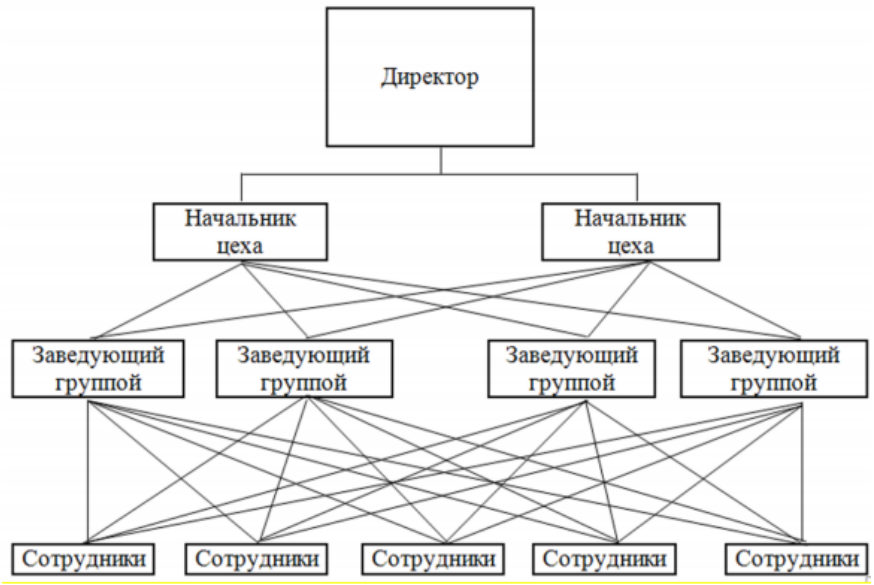


Рис.2 Функциональный тип организационной структуры

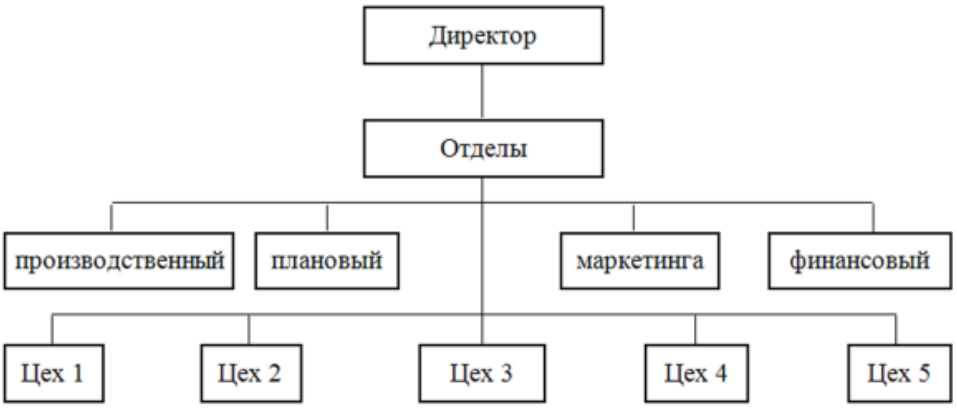


Рис.3 Линейно-Функциональный тип организационной структуры



Рис.4 Шахтная структура управления предприятием

1. Выбрать один из типов организационной структуры управления для Вашего предприятия, где Вы проходити практику.
2. Составить конкретную схему для своей организации.
3. Проанализировать эффективность организационных структур.

Задача 3

Главного инженера предприятия Ивлева, доставляют до работы на служебном авто. По пути с предприятия домой на общественном транспорте, Ивлев упал и сломал ногу.

1. К какому виды травмы это событие можно отнести?
2. Дайте развернутый ответ.

Задача 4

Крановщик Петров, находясь по служебной необходимости на высоте 10 м, при обязательной экипировки для верхолазания, по неосторожности уронил свои очки. Вследствии этого, пошатнулся и упал с высоты .

1. Как охарактеризовать это происшествие?

Задача 5

Вводный инструктаж проводят по программе, утвержденной работодателем и рассматриваются вопросы: положения и законодательства в области охраны труда, трудового права; сведения об организации, характерные особенности производства; опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах; требование к персоналу.

2. Кто проводит вводный инструктаж?
3. Вводный инструктаж в установленном порядке проводят для всех принимаемых на работу лиц или для командированных в организацию работников? Дайте развернутый ответ.
4. Кто обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда?

Задача 6

К директору многопрофильного производственного объединения пришли два знакомых специалиста и предложили организовать на его предприятии цех пластмассовых изделий для выпуска полиэтиленовой пленки и некоторых поделок из пластика. Спрос на полиэтиленовую пленку значительно превышал предложение, что объяснялось интересом предпринимателей и населения к парниковому хозяйству. Высокие темпы роста этого спроса директором и его окружением прогнозировались на длительный период. Были и альтернативные предложения: организовать кирпичное производство, закупить акции «Менатеп», приобрести в Подмосковье земли и начать строительство коттеджей, создать парниковое хозяйство или сравнительно дешево приобрести и освоить животноводческую ферму.

Но дивиденды от акций «Менатеп» выглядели призрачно. Обилие рекламы по организации кирпичного производства давало основание считать, что кирпича через 2-3 года будет столько, что большую прибыль на нем получить будет трудно. Приобретение земли и строительство коттеджей упирались в поиск надежного менеджера, получение кредита на приемлемых процентных ставках. Смущала также отдаленность земли от базовой фирмы. Создание парникового хозяйства и приобретение животноводческой фермы были отмечены как низкорентабельные и трудоемкие. Директору наиболее приемлемым показалось предложение создать пластмассовый цех, тем более что ходоки обещали дешево закупить, отремонтировать и отладить оборудование, дешево приобрести по известным им каналам гранулированный полиэтилен и полистирол. Основные заботы по организации и пуску производства они брали на себя. Для того чтобы убедиться в правоте своего выбора, директор провел совещание, на

котором присутствовали заместитель по производству, главный экономист, руководители и технологи других производств. Выслушав доклад инициаторов нового производства, их аргументацию и мнение директора, собравшиеся быстро согласились на организацию такого производства в структуре своего объединения. Было также принято решение подключить специалистов со стороны к экспертизе исходных данных и подготовке технико-экономического обоснования, что впоследствии и было сделано. В намеченные сроки производство, однако, пустить не удалось. Купленное по низкой цене оборудование потребовало основательного восстановления, наладчики не покидали участок экструзии. В итоге ожидаемые затраты на пуско-наладку утроились, сроки пуска производства также значительно превзошли ожидаемые. К моменту пуска производства региональный рынок уже насытился относительно дешевой пленкой, за год все же удалось произвести около 40 000 метров пленки, но из-за ее высокой себестоимости пришлось повышать и цену, так как хотелось получить достаточную прибыль, чтобы разом окупить все затраты по созданию цеха. Покупатели же не торопились покупать этот товар, крупных оптовых закупок вообще не было. Реклама товара в основном ве- 89 лась через личные связи со знакомыми и соседними коммерсантами, без прессы. Склад затоварился, сбыта не было, производство потеряло коммерческий смысл. После нескольких инфляционных всплесков пленку все же продали. Но отношение к этому производству по сравнению с первоначальным изменилось на противоположное.

1. Ориентируется ли предприятие в своей деятельности на рынок?
2. Оцените процедуру накопления и отбора бизнес-идей на предприятии.
3. Какая служба и каким образом могла бы помочь директору предприятия в принятии решений?

Задача 7

Полдня грузчики простаивали без работы из-за отсутствия груза. За 5 минут до окончания рабочего дня прибыли автомашины с фольгированным гетинаксом. Его необходимо было обязательно выгрузить, так как машины заказные, и предприятию пришлось бы платить штраф за простой.

Мастер Громов (обращаясь к грузчикам): – Разгружать нужно.

Грузчики: – После работы? Пусть другие разгружают.

Громов: – Замолчите! Машины отпускать надо!

Бригадир Кузькин (заискивающе): – Разгрузить бы нужно, мужики... А?

Грузчики: – За 500 руб. сверхурочных разгрузим.

Грузчик Хряков (авторитетный, 45 лет): – Надоело через день после работы вкалывать. Полдня сидели, курили. Не можете работу

нормально организовать, а мы за вас отдувайся. Да еще и бесплатно! Платите, а нет – привозите вовремя, мы и разгрузим.

Громов (обращаясь к Кузькину при всех): – Кузькин, ты маму свою давно не видел? Могу показать! Что у тебя за бригада?! Почему разгрузку не можешь организовать?!

Только двое из семи грузчиков поддерживают Кузькина, но разгружать не спешат. Остальные собираются домой. Тогда Громов бежит к начальнику цеха Козлову и объясняет ему положение.

Козлов (не обсуждая детали): – Что говоришь-то?! Машины разгружать надо, а у тебя люди домой собрались! Почему ничего не можешь сделать?!

Громов: – Сам вовремя подвоз не организовал. Полдня люди без дела болтались.

Козлов: – Твое какое дело? Давай сюда бригаду!

Бригада приходит. От ее имени выступает Хряков, требуя уплатить сверхурочные по 500 руб.

Козлов: – Платить? Еще чего! Полдня дурака валяли, не замучались!

Хряков: – Айда до дому, мужики.

Бригада уходит, ситуация постепенно становится тупиковой. Машины простаивают, и нужно срочно что-то предпринимать. Громов спешит в соседний цех, где работает вторая смена, и договаривается с ее мастером Роговым, который согласен отпустить часть своей бригады на разгрузку. Но эти рабочие не имеют навыков в погрузочно-разгрузочных работах, у них нет и необходимых приспособлений. Они колеблются. Тогда мастер Громов обещает выплатить им по 500 руб. Соглашение достигнуто, и машины пошли под разгрузку.

Громов показал, куда складывать гетинакс, и? не дожидаясь окончания разгрузки, уходит. На следующее утро, придя на работу, он узнает, что Хряков и с ним трое грузчиков написали заявление об уходе. Громов выписал «липовый» наряд за сверхурочную работу бригаде Рогова. Но так как фонд Громова был уже исчерпан, а в цехе не были предусмотрены сдельные расценки на подобные виды работ, он обратился за помощью к Козлову. Козлов переговорил с начальником отдела труда и заработной платы Рублевым, рассказав ему, как все было.

Козлов: – Понимаешь, приключилась такая вот история. Помоги выкрутиться с нарядами.

Рублев: – Все понимаю, но помочь не смогу. Нужно идти к замдиректора Дубову.

Дубов, выслушав Козлова: – Всего один час работали? И по 500 руб. на человека? Какие еще деньги? Пусть виновные платят. Вызывает Делягина, начальника отдела снабжения.

Дубов: – Опять завезли не вовремя? Когда это закончится? Будешь платить?

Делягин: – А мы в чем виноваты? Наверное, не было заказных машин. Надо бы узнать у диспетчера Стрелкина.

Дубов звонит Стрелкину: – Две машины с гетинаксом вчера запоздали. Работать по графику когда-нибудь будешь?

Стрелкин: – Машины отправили вовремя, но они три часа на складе стояли, там подъемник не работал.

Дубов звонит завскладом Плюшкину: – Ты что, не можешь с техникой справиться? Это трудно – содержать ее в рабочем состоянии?! Машины опять опоздали! Самому надо было грузить, ручками!

Плюшкин: – Да техника-то на складе в порядке, только вот инспектор по технике безопасности отстранил от работы такелажника, тот инструктаж вовремя не прошел.

К концу рабочего дня к Дубову поступила из ОТК служебная записка, где сообщалось о сплошном браке продукции, что изготовили из завезенного накануне гетинакса, у которого при разгрузке повредили фольгирующий слой (бригада разгружала гетинакс без необходимой оснастки и в авральном режиме, хотя бы минимальный инструктаж тоже никто с рабочими не провел).

Дубов издает распоряжение:

1. Непредвиденные расходы за разгрузку гетинакса оплатить Плюшкину (1 500 руб.), так как он ответственен за своевременное прохождение инструктажа по технике безопасности.

2. С мастера Громова частично удержать стоимость забракованной продукции (300 руб.).

3. Козлова предупредить о необходимости строгого исполнения финансовой дисциплины и упорядочения погрузочно-разгрузочных работ. Козлов объявляет выговор Громову. Мастер Громов подает заявление об уходе. В итоге через две недели из цеха уволилось пять человек.

С учетом приведенного алгоритма разрешения конфликтных ситуаций следует рассмотреть вопросы:

1. Кто виноват в этой производственной ситуации? Какой ущерб нанесен цеху? 100

2. Каким образом можно было разрешить производственный конфликт?

3. Определить по 10-балльной системе степень виновности в производственном конфликте каждого из участников, указав последовательность (очередность).

Задача 8

Компания – часть глобальной структуры, раскинувшейся от Америки до Азии в разных странах мира. Система оплаты производственного персонала компании такова: оклад (фиксированная часть оплаты) плюс бонус (переменная часть). Бонус (мотивирующая

часть заработка) выплачивался при достижении сменой «рекорда» – максимальной производительности труда по итогам ее работы. Выйдя на российский рынок, компания столкнулась с проблемами: самой низкой производительностью труда в сравнении с другими странами Европы, высокой текучестью и высоким абсентеизмом54 рабочего персонала. Анализ эффективности труда рабочих разных стран показал, что производительность труда в России на 30 % ниже по отношению к идентичным по своей структуре предприятиями компании в странах ЕС с абсолютно одинаковой и там, и в России производственной базой. Иными словами, российским подразделениям компании никогда не удавалось достичь уровня производительности труда рабочих европейских компаний, хотя условия труда были сопоставимы. Была отмечена и еще особенность российских рабочих этой компании: они часто просто не появлялись на рабочем месте, если имели возможность получить дополнительный «левый» заработок (особенно весной и летом) – «халтуру», по российской терминологии. Для того чтобы нейтрализовать риски, связанные с высоким абсентеизмом, компания вынуждена была держать в смене резерв рабочей силы, который покрывал недостаток персонала. Однако и при наличии резерва возникали ситуации, когда рабочих не хватало, чтобы обеспечивать непрерывность производственного цикла. К тому же квалификация тех, кто вставал на замену, была ниже, и они снижали необходимый темп производства. Естественно и то, что содержание резерва представляло собой дополнительные затраты для компании.

Менеджменту компании необходимо было найти ответы на следующие вопросы:

1. Чем можно объяснить сложившуюся ситуацию и можно ли ее изменить?
2. Как повысить мотивацию рабочих к выполняемой работе, развить у них желание делать больше за то же время?
3. Какими методами можно снизить текучесть персонала?

Задача 9

Годовая программа выпуска 14000 шт. Коэффициент выполнения норм 1,1. Продолжительность смены 8 ч. Штучно-калькуляционное время изготовления одного изделия 7 нормо-часов. Количество рабочих дней в году 256дней. Продолжительность отпуска 23 дня. Средняя продолжительность невыходов на работу 7 дней.

1 Определить списочную численность рабочих.

Задача 10

Трудоемкость ремонтных работ за год составляет 50000 нормо-часов. Коэффициент выполнения норм 1,1. Количество рабочих дней в

году 260 дней. Средняя продолжительность отпусков 28 дней. Продолжительность смены 8 часов.

Трудоемкость техобслуживания электрооборудования составляет 4000 нормо-часов. Норма обслуживания на одного дежурного электрика в смену 900 рем. ед.

5. Определить численность электриков-ремонтников и дежурных электриков.