

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра геотехнологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ И.В. Зоря

подпись

« _____ » _____ 20__ г.

ПРОГРАММА КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

**по профессиональному модулю
ПМ.3 «Организация деятельности персонала
производственного подразделения»**

**21.02.17 «Подземная разработка месторождений полезных
ископаемых»**

Квалификация выпускника - Горный техник-технолог

Технический профиль

Форма обучения - очная

Срок обучения 3 года 10 месяцев

Год начала подготовки 2020

Новокузнецк
2020

1 Цели и задачи квалификационного экзамена по профессиональному модулю

Целями квалификационного 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»;

– формирование компетенций в соответствии с ФГОС СПО.

Задачами квалификационного экзамена 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 квалификационному экзамену по профессиональному модулю допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме освоивший все элементы профессионального модуля ПМ.3 «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. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 02. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 03. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 04. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 05. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 06. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 07. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.

ОК 08. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 09. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

– профессиональные компетенции:

ПК 3.1. Проводить инструктажи по охране труда и промышленной безопасности.

ПК 3.2. Обеспечивать материальное и моральное стимулирование трудовой деятельности персонала.

ПК 3.3. Анализировать процесс и результаты деятельности персонала участка.

Обучающийся должен быть готов к выполнению основного вида профессиональной деятельности: «Организация деятельности персонала производственного подразделения».

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

Код ОК, ПК	Иметь практический опыт	Уметь	Знать
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 9, ПК 3.1, ПК 3.2; ПК 3.3	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 технико-экономических показателей деятельности участка; определения затрат по участку; контроля обеспеченности работников участка средствами индивидуальной защиты; оценки несчастных случаев и производственного травматиз-	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 мероприятия по здоровьесбережению тру-	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 коллективе;

	<p>ма на участке; оценки трудовой дисциплины и трудового участия персонала в производственной деятельности участка;</p>	<p>дящихся, соревнования по профессии; владеть приемами морального стимулирования персонала; владеть приемами управления конфликтными ситуациями; оценивать уровень технико-экономических 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;</p>	<p>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</p>
--	---	---	--

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

Квалификационный 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.

*Квалификационный экзамен проводится письменно в течение 4 часов по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет состоит из 2-х частей: часть 1 включает 20 тестовых заданий с выбором верного ответа из предложенных вариантов; часть 2 содержит комплексную ситуационную задачу с развернутым ответом. **Задания для проведения квалификационного 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	50 баллов
ИТОГО		70 баллов

При начислении количества баллов за выполнение каждого тестового задания с выбором верного ответа из предложенных вариантов части 1 экзаменационного билета используются следующие критерии оценки: за каждый правильный ответ – 1 балл.

При начислении количества баллов за решение комплексной ситуационной задачи с развернутым ответом части 2 экзаменационного билета используются следующие критерии оценки:

Критерии оценки	Баллы
Умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений.	5
Умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации.	5
Умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.	5
Умение принять правильное решение на основе анализа ситуации.	5
Навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.	5
Навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.	5
Адекватность и соответствие ответов специалиста современным тенденциям рынка, конструктивность.	5
Креативность, нестандартность предлагаемых решений.	5
Количество альтернативных вариантов решения задачи (версионность мышления).	5
Наличие необходимых навыков, их выраженность (в зависимости от требований).	5
ИТОГО	50

В зависимости от количества набранных обучающимся баллов за квалификационный экзамен оценка ставится по следующей градационной сетке:

Количество баллов	Оценка
не менее 60	отлично
не менее 46	хорошо
не менее 35	удовлетворительно
менее 35	неудовлетворительно

Решение о результатах квалификационного 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 квалификационного экзамена по профессиональному модулю выносится решение: «вид профессиональной деятельности освоен / не освоен с оценкой _____».

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

5 Содержание квалификационного экзамена по профессиональному модулю

Раздел I. Организация деятельности персонала производственного подразделения.

Тема 1. Введение. Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе.

Тема 2. Трудовой процесс и принципы его организации.

Тема 3. Разделение и кооперация труда.

Тема 4. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда.

Тема 5. Научная организация труда понятие, содержание, задачи и принципы.

Тема 6. Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия.

Тема 7. Организация технического нормирования.

Раздел II. Управление персоналом производственного подразделения.

Тема 8. Введение. Персонал производственного подразделения как объект управления.

Тема 9. Регламенты управления в производственном подразделении.

Тема 10. Кадровое планирование в производственном подразделении.

Тема 11. Адаптация персонала производственного подразделения.

Тема 12. Развитие персонала производственного подразделения.

Тема 13. Оценка персонала производственного подразделения.

Тема 14. Система мотивации и вознаграждения персонала производственного подразделения.

Тема 15. Конфликты в производственном подразделении и управление ими.

Раздел III. Введение и инструктаж по технике безопасности по месту прохождения практики

Раздел IV. Освоение вида деятельности

Раздел V. Обобщение результатов практики и защита отчета

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение квалификационного 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. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 249 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9457-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://bibli-online.ru/bcode/437732> (дата обращения: 18.03.2020).

2 Исаева О.М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 168 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07215-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://bibli-online.ru/bcode/437039> (дата обращения: 18.03.2020).

3 Скляревская В.А., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.А. Скляревская - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с. - ISBN 978-5-394-01299-0 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394012990.html> (дата обращения: 18.03.2020).

б) дополнительная литература:

1 Даянц Д.Г., Управление персоналом на горных предприятиях: Учеб. пособие / Д.Г. Даянц, Н.П. Романова - 3-е изд., стер. - М: Издательство Московского государственного горного университета, 2007. - 299 с. - ISBN 978-5-7418-0457-5 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/ru/book/ISBN9785741804575.html> (дата обращения: 18.03.2020).

2 Дейнека А.В., Управление персоналом организации/ А.В. Дейнека - М.: Дашков и К, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394023750.html> (дата обращения: 18.03.2020).

3 Уколов Ю.Д., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособие / Ю.Д. Уколов - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2013. - 88 с. - ISBN 978-5-7782-2247-2 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/ru/book/ISBN9785778222472.html> (дата обращения: 18.03.2020).

в) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

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

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

3 Университетская библиотека ONLINE : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: <http://www.biblioclub.ru>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система / ООО «ЭБС ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: <http://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Москва, [200 –]. – URL: <http://www.studentlibrary.ru>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6 ЭБС ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: <http://www.biblio-online.ru>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7 Электронно-библиотечная система elibrary / ООО «РУНЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа: по подписке.

8 Университетская информационная система РОССИЯ : электронная библиотека / НИВЦ МГУ им. М.В. Ломоносова. – Москва, [200 –]. – URL: <http://uisrussia.msu.ru>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

г) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение: ABBYY FineReader 11, Kaspersky Endpoint Security, AutoCAD 2013, «Программное обеспечение «Руконтекст», 7-Zip, Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007, ProjectLibre 1.6, Microsoft Windows 7.

д) базы данных и информационно-справочные системы:

1 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – 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 Система ГАРАНТ : электронный периодический справочник / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

4 Электронный реферативный журнал (ЭлРЖ) : база данных / ВИНТИ РАН. – Москва, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

7 Материально-техническое обеспечение квалификационного экзамена по профессиональному модулю

Материально-техническое обеспечение квалификационного 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, заготовками для выполнения слесарных работ, контрольно-измерительными приборами.

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

Составитель:

Ст. преподаватель кафедры геотехнологии

Д. М. Борzych

Программа квалификационного экзамена по профессиональному модулю рассмотрена и утверждена на заседании кафедры геотехнологии, протокол №4 от 27.03.2020 г.

Зав. кафедрой геотехнологии,
д.т.н., проф.

В.Н. Фрянов

Согласована:
Старший методист
методического отдела

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 укреплении 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 приспособливают 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)

2. Решение ситуационных задач.

Задача 1

Вы вышли из клетки (людской вагонетки).

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

Задача 2

Внимательно ознакомиться с нижеприведенными схемами.

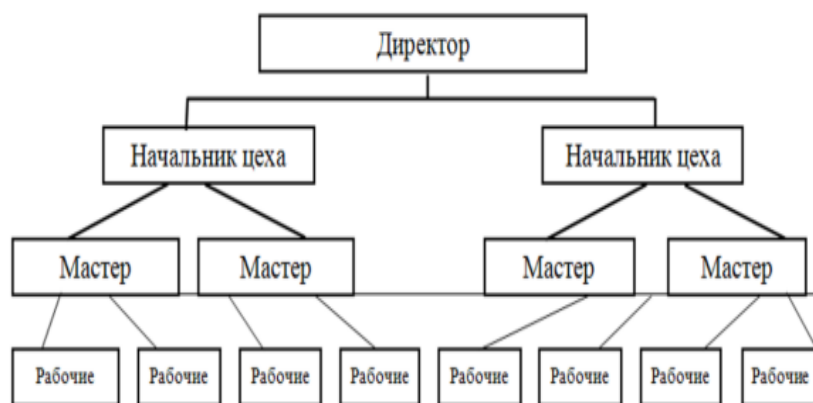


Рис.1 Линейный тип организационной структуры

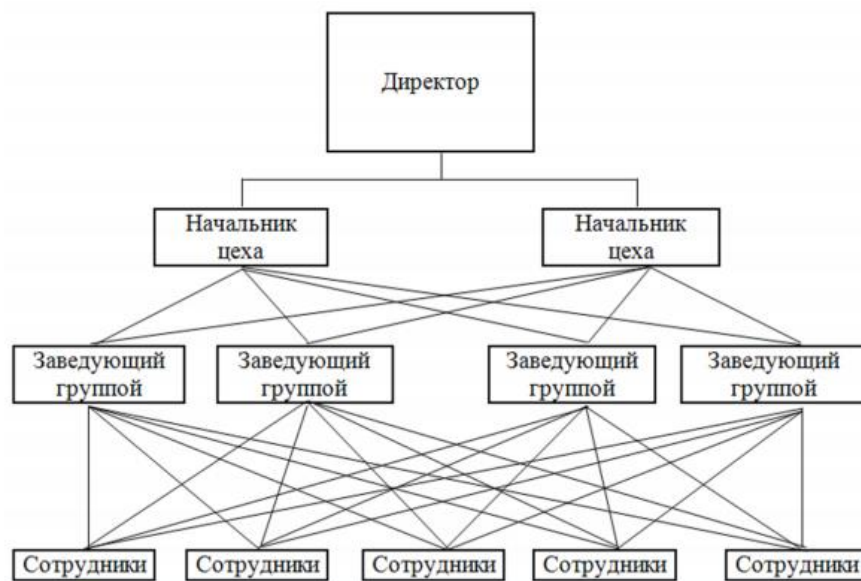


Рис.2 Функциональный тип организационной структуры



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 проходите 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 виду 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.

1. Кто проводит вводный инструктаж?
2. Вводный инструктаж в установленном порядке проводят для всех принимаемых на работу лиц или для командированных в организацию работников? Дайте развернутый ответ.
3. 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 Подмоскowie 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 упиралось 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 ходки 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 велась 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 (заискиваяще): – 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.

1. Определить численность электриков-ремонтников и дежурных электриков.