СОГЛАСОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2023 г. № 6)

УТВЕРЖДЕН

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «29» декабря 2023 г. № 56

АКТУАЛИЗИРОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕНА
актуализированная версия
приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Организация, нормирование и оплата труда

направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело

направленность (профиль)
Управление в гостиничном бизнесе

уровень образования
высшее образование - бакалавриат

форма обучения
очная

год набора
2024

Санкт-Петербург
2023

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат
029D2AE30011B46997424A3587152A1CB0
Действителен с 18.03.2026 по 18.06.2027
Владелец АНО ВО "МБИ ИМЕНИ АНАТОЛИЯ СОБЧАКА"

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ..... 4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ 6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА..... 7
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 8
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:..... 8
5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ..... 9
5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ..... 19
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ... 25
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ..... 27
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ..... 29
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ..... 29

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	**Код и наименование индикатора достижения компетенций**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
ПК-3 Способен управлять текущей деятельностью департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса и/или предприятия питания	ПК-3.2. Способен контролировать выполнение плановых показателей и стандартов работы подразделений, анализировать результаты деятельности, выявлять отклонения и принимать корректирующие управленческие решения для обеспечения бесперебойной работы департамента (службы, отдела).	**Знать:** систему плановых и нормативных показателей работы подразделений (выработка, нормы времени и численности, KPI, стандарты обслуживания), методы нормирования труда и установления трудовых норм (хронометраж, фотография рабочего дня, расчётные методы), стандарты и регламенты деятельности подразделений (SOP, должностные инструкции, технологические карты), порядок контроля исполнения планов и учёта рабочего времени, типовые причины отклонений в выполнении норм (организационные, технические, кадровые, мотивационные), методики анализа результатов деятельности подразделений (план-факт-анализ, анализ производительности, коэффициент использования рабочего времени), правила принятия и оформления корректирующих управленческих решений, отраслевую специфику организации труда в сфере гостеприимства и общественного питания (сменность, пиковые нагрузки, сезонность), требования трудового законодательства и локальных нормативных актов, влияющих на организацию и контроль труда. **Уметь:** контролировать выполнение плановых показателей и соблюдение стандартов работы подразделений, сопоставлять фактические результаты с нормативами и выявлять отклонения по ключевым параметрам (производительность, качество, сроки), анализировать причины отклонений с учётом факторов загрузки, квалификации персонала, обеспеченности ресурсами и организации рабочих мест, оперативно принимать управленческие решения для устранения сбоев (перераспределение нагрузки, корректировка графиков, привлечение резерва, изменение технологии выполнения работ), оценивать эффект от корректирующих мер по показателям производительности и качества, выстраивать приоритеты действий при одновременном возникновении нескольких проблем, формировать аналитические выводы и рекомендации по стабилизации работы подразделений, согласовывать корректирующие мероприятия с профильными службами и контролировать их исполнение, адаптировать нормы и планы под текущую операционную ситуацию (сезонные колебания, мероприятия, форс-мажоры), учитывать требования трудового законодательства при принятии управленческих решений по организации труда. Владеть навыками: проведения план-факт-анализа и выявления отклонений по основным показателям деятельности подразделений (выработка, соблюдение норм, качество, своевременность

		выполнения задач), использования инструментов контроля выполнения норм и стандартов (чек-листы, журналы учёта, системы тайм-трекинга, PMS/HR-модули), расчёта и анализа показателей эффективности труда (коэффициент использования рабочего времени, процент выполнения норм, трудоёмкость операций, выработка на сотрудника), проведения хронометража, фотографии рабочего дня и других методов нормирования для актуализации трудовых норм, применения методов анализа данных (сводные таблицы, графики динамики, диаграммы Парето, причинно-следственные схемы) для определения корневых причин отклонений, разработки и реализации корректирующих действий (временные регламенты, перераспределение задач, изменение последовательности операций, корректировка сменных графиков), координации взаимодействия подразделений при устранении отклонений и нормализации работы, оформления управленческих решений и распоряжений (служебные записки, приказы, корректировки графиков, наряды), ведения оперативной отчётности и журналов контроля по выполнению норм и стандартов, проведения экспресс-оценки эффективности принятых мер по стабилизации работы подразделения, разрешения конфликтных ситуаций и перераспределения нагрузки в условиях высокой операционной активности, применения методов приоритизации (матрица срочности/важности, скоринг задач) для принятия управленческих решений в режиме реального времени, работы с HR-системами и учётными инструментами для мониторинга загрузки персонала и соблюдения норм труда.

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции

– Знать: – теоретические и методологически основы в области трудовых отношений; – методику нормирования и оплате труда.

– Уметь: – оценивать состояние использование труда работников и их квалификации; – определять прогрессивные формы оплаты труда, применять полученные знания в практической работе.

– Владеть: – принципами и методами нормирования труда; – навыками оплаты труда различных категорий работников

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Таблица – 1.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 1. Основные понятия	Текущий контроль	Сущность и функции нормирования труда. Виды норм труда и методы их расчета (обоснования). Объекты и методы нормирования. Нормативные	ДП – доклад с презентацие	устная/ письменная

		материалы по труду в гостиничной деятельности. Их виды, области применения. Процесс обоснования организации и расчета норм труда как поиск оптимального варианта. Понятия производственного, технологического и трудового процессов.	й, Т – тест	
Тема 2. Исследования затрат рабочего времени	Текущий контроль	Нормы затрат и нормы результатов труда в гостиничной деятельности. Связь между ними. Классификация затрат рабочего времени. Структура трудовой операции. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж, его назначение и методика проведения. Фотография рабочего времени, ее виды и методика проведения. Метод моментных наблюдений. Тайм-менеджмент.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Устная письменная
Тема 3. Анализ работы. Разработка нормативов. Микроэлементные нормативы	Текущий контроль	Сущность анализа работы. Результаты анализа работы. Различие между нормами и нормативами. Методы установления нормативных зависимостей.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 4. Должностные инструкции. Компетенции	Текущий контроль	Основные организационные документы: сертификация должности, должностные инструкции, компетенции. Разработка должностной инструкции. Разработка компетенций в гостиничной деятельности.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Устная письменная
Тема 5. Планирование численности	Текущий контроль	Понятие потребности в персонале. Факторы, влияющие на потребность в персонале в гостиничной деятельности. Методы планирования численности. Полезный фонд времени. Структура задачи оптимизация численности.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Устная письменная
Тема 6. Производительность труда	Текущий контроль	Показатели эффективности трудовой деятельности: продуктивность/производительность труда, экономичность труда, рентабельность труда. Методы расчетов производительности труда для различных единиц анализа в гостиничной деятельности.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная устная
Тема 7. Эффективн	Текущий контроль	Три аспекта понятия «эффективность». Методы оценки эффективности от дельных мероприятий в	Доклад с презентацие	Письменная Устная

ость труда		гостиничной деятельности.	й Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	
Тема 8. Системы оплаты труда (тарифная, бестарифная, смешанная (грейды)	Текущий контроль	Понятие системы оплаты труда. Тарифная система. Принцип редукции. Тарифные коэффициенты, разряды, сетки, часовая тарифная ставка. Сдельная и повременные формы оплаты труда в тарифной системе и их разновидности. Бестарифная система. Методы оплаты, применяемые в бестарифной системе. Грейдирование. Наиболее известные методы разработки грейдов.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 9. Вознаграждение персонала.	Текущий контроль	Расчеты базовой части заработной платы в тарифной системе, в бестарифной и вилки грейдов. Расчеты доплат, надбавок, приработка. Сущность и виды систем премирования. Источники средств на премирование. Методы премирования. Премирование на основе KPI. Фонд заработной платы. Затраты на персонал. Международный и российский подходы. Методы формирования фондов заработной платы. Анализ использования ФЗП.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 10. Связь эффективности труда и его оплаты	Текущий контроль	Различные аспекты понятия эффективность. Показатели эффективности: продуктивность/производительность труда, экономичность труда, рентабельность труда. Система эффективного вознаграждения в зависимости от результатов труда в гостиничной деятельности.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Все темы и разделы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по овладению теоретическими знаниями и практическими навыками	Т – тест (1-30)	Письменная

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.

Таблица 3.1 – Текущий контроль

№ п/п	Виды работ	Критерии оценивания			
		Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии

2	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица 3.2 – Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
Компетенция не освоена. Обучающийся не показывает знания, входящие в состав компетенции, не понимает их необходимость и/или не может их применять	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица 4.1 –. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	**Содержание**
Неудовлетворительно (2 балла)	Демонстрирует непонимание проблемы, не восприятие материала. Работа незакончена и/или это плагиат
Удовлетворительно (3 балла)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер
Хорошо (4 балла)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения
Отлично (5 баллов)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных

	характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1 Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад с презентацией	1. Разделение труда в народном хозяйстве и на предприятии 2. Границы разделения труда 3. Сущность и виды кооперации труда на предприятии 4. Коллективные формы организации труда 5. Трудовой процесс 6. Классификация производственных процессов Рабочее место. Структура производственной операции. Условия труда 7. Рабочее место 8. Аттестация и рационализация рабочих мест 9. Структура производственной операции в технологическом отношении
коллоквиум	1. В чем заключается социальная значимость труда? 2. Что такое трудовой потенциал? Каковы составляющие трудового потенциала? 3. Чем отличается современный этап исследования трудовой деятельности от раннего этапа? 4. Какие компоненты выделяются в любом виде деятельности, их признаки. 5. В чем заключается социальная значимость организации труда? 6. Назовите элементы организации труда. 7. Каковы задачи и функции организации труда? 8. Перечислите и раскройте общие принципы организации труда.
реферат	1. Сущность, содержание и характер труда. 2. Экономические отношения в процессе труда. Трудовые ресурсы. 3. Понятия производственного, трудового и технологического процессов. 4. Производственная операция и ее оптимизация. 5. Основные направления организации труда. 6. Сущность и формы разделения и кооперации труда. 7. Коллективные формы организации труда. 8. Разделение и кооперация труда руководителей и специалистов. 9. Рабочие места и требования к их организации. 10. Специализация и оснащение рабочих мест. 11. Планировка рабочих мест. 12. Организация обслуживания рабочих мест. 13. Аттестация и рационализация рабочих мест
кейс	1. Самостоятельно выбрать реально действующую организацию дать краткую существенную информацию об организации. 2. Выбрать подразделение в этой организации, указать выполняемые функции подразделения. Раскрыть непосредственное взаимодействие с другими подразделениями 3. Выбрать одного сотрудника. Указать должность и основные функциональные обязанности. По данному сотруднику охарактеризовать оснащение рабочего места, описать существующую внутреннюю и внешнюю планировку рабочего места, нарисовать схему внутренней и внешней планировки рабочего места. Дать им оценку, выявить недостатки и предложить пути решения
диспут	1. Назовите основные виды обслуживания рабочих мест и раскройте их структуру. Социальная значимость организации обслуживания рабочих мест. 2. Что понимается под организацией обслуживания рабочих мест? 3. Что такое физическая норма обслуживания и чем она отличается от трудовой нормы обслуживания? 4. Что такое регламент и персонификация обслуживания рабочих мест? 5. В чем заключаются основные принципы обслуживания рабочих мест? 6. Что понимается под системностью обслуживания рабочих мест? 7. Каковы возможные организационно-управленческие решения по обслуживанию рабочих мест? Каковы достоинства и недостатки системы организации обслуживания рабочих мест? 8. Какие формы

	организации обслуживания рабочих мест используются на предприятиях?
Круглый стол	Анализ сущности оплаты труда и методики определения форм материального стимулирования. Определение нормы обслуживания станков на основе нормативных таблиц
Тест	К какому виду разделения труда относятся следующие виды деления работников или работ: а) деление работников на специалистов, служащих и руководителей, б) деление специалистов по категориям, в) деление на руководителей по уровням управления, г) деление трудовых ресурсов по отраслям

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка - в форме доклада (письменная).

Темы докладов: Темы докладов с презентацией

1. Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе.
2. Система показателей оценки организации труда.
3. Выбор эффективной формы организации труда.
4. Совмещение профессий и функций.
5. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест.
6. Анализ и проектирование рациональных приемов и методов труда.
7. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
8. Режимы рабочего времени.
9. Охрана труда и техника безопасности в системе обеспечения дисциплины труда.
10. Значение и место норм труда в управлении трудом.
11. Научный подход в нормировании труда.
12. Направления совершенствования нормирования труда в российской экономике.
13. Роль и значение нормирования труда в современных условиях.
14. Нормированный и ненормированный рабочий день. Сверхурочная работа.
15. Разработка и утверждение типовых норм труда.
16. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
17. Нормативно-правовые акты по труду в России.
18. Особенности организации оплаты труда на предприятии.
19. Реформирование организации заработной платы.
20. Формы и методы государственного регулирования заработной платы.

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более пяти докладов с презентацией. Критерии оценки одного доклада с презентацией: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Методические указания по написанию доклада с презентацией. Требования, предъявляемые к докладу с презентацией:

1. Объем доклад не должен превышать 5-8 страниц. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14, с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25 см.
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Доклад должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац доклад должен содержать только одну основную мысль.

6. Доклад должен показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.

7. Доклад должен содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

контрольная точка - в форме теста (письменная).

Тесты

1. Какая форма организации труда названа неверно:
а) коллектив; +
б) цех;
в) бригада;
г) звено.
2. Назовите метод нормирования труда:
а) производственный;
б) приблизительный;
в) суммарный; +
г) экономический.
3. Что такое тарифная система?
а) перечень работ с указанием их разряда;
б) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда; +
в) система тарифных коэффициентов;
г) нет правильного ответа.
4. Дополнительная оплата труда проводится:
а) за более высококачественную работу; +
б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
г) все ответы верные.
5. Назвать неверный стиль руководства:
а) либеральный
б) демократический
в) социальный +
г) авторитарный
6. Минимальный размер заработной платы в РФ на 01.03.2023 г.:
а) 12 792 руб.;
б) 15 279 руб.;
в) 16 242 руб.;+
г) 19 242 руб.
7. Материальное стимулирование проводится в виде:
а) благодарности;
б) денежной премия; +
в) бесплатного отпуска;
г) грамоты.
8. Сдельная оплата труда проводится…
а) за более высококачественный труд;
б) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции; +
в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
г) правильного ответа нет.
9. Основная оплата труда проводится
а) за более высококачественную работу;
б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции; +
г) все ответы верные.

10. Форма оплаты труда…
а) показывает, за какие показатели производится оплата труда; +
б) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
в) правильного ответа нет;
г) все ответы верные.
11. Начисление оплаты труда за отработанное время – это:
а) повременная оплата труда; +
б) основная оплата труда;
в) сдельная оплата труда;
г) правильного ответа нет.
12. Количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени – это:
а) норма выработки; +
б) норма времени;
в) норма обслуживания;
г) норма численности.
13. По какой формуле можно определить количество:
А. Агрегатов 1. О : (Д · Кд · П · Кп · Кг)
Б. Машин в составе одного агрегата 2. О : (Д · Нв · Кс)
В. Тракторов и с-х машин 3. Ка · Чм
Г. Автомобилей 4. О : (Д · Кс · Нв · К)
Правильные ответы: А – 2; Б – 3; В – 4; Г – 1.
14. Назвать этапы процедуры проведения собрания:
а) избрание президиума – повестка дня – проект решения – регистрация участников;
б) повестка дня – регистрация участников – избрание президиума – проект решения;
в) регистрация участников – избрание президиума – повестка дня - проект решения; +
г) проект решения – избрание президиума – повестка дня – регистрация участников.
15. Схема организации делопроизводства:
а) передача на исполнение - регистрация входящих документов - подготовка ответов - распоряжение по документу;
б) регистрация входящих документов – передача на исполнение – распоряжение по документу – подготовка ответов; +
в) регистрация входящих документов – передача на исполнение – подготовка ответов – распоряжение по документу;
г) распоряжение по документу – передача на исполнение – подготовка ответов – регистрация входящих документов.
16. Последовательность разделов бизнес-плана:
а) план производства – организационный план – финансовый план – резюме;
б) финансовый план – организационный план – план производства – резюме;
в) резюме – план производства - организационный план – финансовый план; +
г) резюме – финансовый план – организационный план – план производства.
17. Перечислите в правильной последовательности функции управления:
а) мотивация – контроль – планирование – организация;
б) планирование – организация – мотивация – контроль; +
в) организация – мотивация – планирование – контроль;
г) мотивация – планирование – организация – контроль.
18. Расположите в правильной последовательности технологию принятия управленческого решения в порядке его реализации:
а) подготовка – принятие – реализация; +
б) принятие – реализация – подготовка;
в) принятие – подготовка – реализация;
г) подготовка – реализация – принятие.
19. Что такое количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени?

а) норма выработки;+
б) норма времени;
в) норма обслуживания;
г) норма численности.
20. Как усиление специализации труда действует на производительность? Она:
а) падает
б) растет
в) сначала падает, потом растет
г) сначала растет, потом падает+

Инструкция по выполнению. Выбрать один правильный ответ
Критерии оценивания: • 5 баллов выставляется, если обучающийся ответил правильно на 100-85% заданий теста; • 4 балла выставляется, если обучающийся ответил на 84-69 % заданий; • 3 балла выставляется, если обучающийся ответил на 68-50% заданий; 2 балла выставляется, если обучающийся ответил менее, чем на 50 % заданий.

Контрольная точка - в форме круглого стола (устная).

Вопросы для обсуждения:
Система управления трудовыми процессами и отношениями;
Разделение функций управления трудовыми процессами;
Функции органов управления по установлению норм труда;
Виды норм труда и их характеристика;
Сущность производительности труда;
Факторы, влияющие на производительность труда;
Методы определения норм выработки на предприятии;
Оценка качества труда.
Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».

Семинар с использованием метода «круглого стола» -разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.

Выполнение индивидуального аналитического задания:
«Определение нормы обслуживания станков на основе нормативных таблиц»

Вопросы для обсуждения:
1. Рабочее место, их виды и требования к ним;
2. Специализация и оснащение рабочих мест;
3. Планировка рабочих мест;
4. Организация обслуживания рабочих мест;
5. Комплексное проектирование организации и
обслуживания рабочих мест;
7. Аттестация рабочих мест.
6. Сущность мотивации труда;
7. Формы и состав оплаты труда;
8. Доплаты и надбавки;
9. Премии;
10. Планирование фонда оплаты труда.
Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».

Семинар с использованием метода «круглого стола» -разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.

Выполнение индивидуального аналитического задания: «Анализ сущности оплаты труда и методики определения форм материального стимулирования»

Критерии оценивания:

Представление точки зрения. Оценивается чёткость речи, использование заметок, убедительность предложений, а также владение собой: непринуждённость, установление зрительного контакта с аудиторией, уважительное отношение к оппонентам.

Стратегия выступления. Оценивается организация речи и риторика: тщательность и целенаправленность аргументации, использование времени, убедительные формулировки.

Содержание. Оценивается качество доказательств и эффективность опровержений. Например, логическая и фактическая обоснованность аргументов, защита от контраргументов.

Командная работа. Оценивается сплочённость команды, их поведение: хорошая ли работа вместе, проявление уважения к оппонентам.

Обмен мнениями. Оценивается, предлагали ли участники конструктивные советы оппонентам, с какой вежливостью они делились отзывами.

Глубина поставленных и рассмотренных вопросов. Также важно оценить, насколько верными были ответы и качество этих ответов.

Активность и глубина подготовки отдельных подгрупп, участников и занятия в целом**.**

Контрольная точка в форме коллоквиума (устная).

Вопросы для коллоквиума

1. Раскройте сущность, содержание и характер труда.
2. Что представляют собой экономические отношения в процессе труда, а также трудовые ресурсы?
3. Что такое производственный, трудовой и технологический процессы?
4. Что представляет собой производственная операция и ее оптимизация?
5. Раскройте основные направления организации труда.
6. Раскройте сущность и формы разделения и кооперации труда.
7. Что представляют собой коллективные формы организации труда?
8. Что представляют собой разделение и кооперация труда руководителей и специалистов?
9. Что такое рабочее место?
10. Что представляют собой специализация и оснащение рабочих мест?
11. Что представляет собой планировка рабочих мест?
12. Что представляет собой организация обслуживания рабочих мест?
13. Что представляет собой аттестация и рационализация рабочих мест?
14. Раскройте приемы и методы труда.
15. Охарактеризуйте виды трудовых движений.
16. Как необходимо рационализировать приемы и методы труда?
17. Охарактеризуйте условия труда и факторы, определяющие их.
18. Как проводится оценка условий труда?
19. Что представляют собой режимы труда и отдыха?
20. Раскройте сущность дисциплины труда, ее факторы и условия.
21. Что представляет собой внутренний трудовой распорядок на предприятии?
22. Что представляют собой дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность?
23. Что такое нормирование труда?
24. Назовите цель нормирования труда.
25. Назовите основные функции нормирования труда.
26. Что является объектом нормирования труда?
27. Охарактеризуйте основные виды нормы времени.
28. Приведите классификацию затрат рабочего времени.
29. Что представляет собой структуру нормы времени.
30. Дайте характеристику методам изучения затрат рабочего времени.
31. Дайте характеристику методам нормирования труда.
32. Охарактеризуйте нормативные материалы для нормирования труда.
33. Раскройте сущность организации заработной платы.

34. Раскройте формы и системы оплаты труда.
35. Как осуществляется организация заработной платы руководителей и специалистов?
36. Раскройте надбавки и доплаты к тарифным ставкам.
37. Как осуществляется организация премирования работников?
38. Каковы пути совершенствования организации заработной платы?

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более двух ответов на вопросы к коллоквиуму. Критерии оценивания одного ответа: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Контрольная точка - в форме заданий (письменная).

Задание 1. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 чел.- дней, при целодневных потерях - 125 000 чел.-часов и при внутрисменных 23 000 чел.-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

Задание 2. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных неявок 265 000 чел.-дней, внутрисменных – 47 000 чел.-часов, отработанное время составляет 3 360 000 чел.-часов.

Задание 3. Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличился с 2500 до 3200 единиц. Уровень рентабельности составляет 20%, единовременные затраты – 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффективности – 0,15.

Задание 4. Годовая сумма условно-постоянных расходов в составе себестоимости – 350 млн. руб. Мероприятия по улучшению организации труда предусматривают капитальные затраты 105 млн. руб. (при Ен = 0,1, ежегодные затраты на это мероприятие 3 млн. руб.) Найти годовой эффект данных мероприятий, если годовой выпуск изделий вырос с 780 до 815 млн. руб.

Задание 5. Бригада составом 7 человек работает при 8 ч. рабочем дне. Проектируется включить в бригаду одного обслуживающего рабочего обеспечивающего основных рабочих материалами, заготовками, инструментом. Предположительно проведение указанного мероприятия увеличит оперативное время каждого из 7 рабочих на 1 час. Необходимо определить экономическую целесообразность проектируемого разделения труда в бригаде, если оперативное время каждого рабочего составит 5,5 часа.

Задание 6. Сформулируйте и обоснуйте факторы, влияющие на уровень специализации рабочих мест в промышленном производстве. Изложите письменно, каким образом информационные технологии оказывают влияние на создание рабочих мест нового типа, а также форм и методов их организации (до 3 листов машинописного текста).

Задание 7. С начала планируемого года на предприятии проведен ряд мер, улучшающих работу станочников: построены специальные столы для заготовок и готовых деталей на уровне рабочей поверхности, произведена перепланировка рабочих мест. Затраты в связи с совершенствованием рабочих мест составляли 65 тыс. руб. Вместе с тем сократилось время на обработку детали с 19 мин. до 10 мин. Годовой объем выпуска указанных деталей равен 36 тыс. 17 шт., работа тарифицируется по 4 разряду. Часовая тарифная ставка рабочего равна 23 руб. Отношение условно-постоянной части расходов к заработной плате основных рабочих равно 0,44. Определить годовой экономический эффект от внедрения мероприятия.

Задание 8. Рабочие отработали 6100 нормо-час., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200

нормочас. при выполнении норм на 108,6 %; остальное время – по опытно-статистическим нормам при их выполнении на 138%. Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

Задание 9. На предприятии 1500 рабочих, удельный вес рабочих-сдельщиков – 66 %, их среднее выполнение норм выработки – 120 %, каждый из них отработал за месяц по 160 ч. Определить охват работ нормированием труда по трудоёмкости и численности рабочих, если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 95 тыс. нормо-ч.

Задание 10. Определить коэффициент нормирования труда в цехе при условии, что общая численность рабочих в цехе составляет 800 чел. Численность рабочих, труд которых нормируется, составляет 600 чел., в т. ч. рабочих со сдельной оплатой– 450 чел., с повременной – 150 чел. Процент перевыполнения нормы рабочими-сдельщиками – 25%; процент перевыполнения норм обслуживания (норм численности) рабочих-повременщиков – 15%.

Задание 11. В цехе установлено 50 станков; режим работы 3-сменый; норма обслуживания – 10 станков на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу (по болезни, отпуск и т.д.) составляют 10%. Определите норму явочной численности и списочную численность рабочих-наладчиков.

Задание 12. Составить нормативный баланс рабочего времени, определить коэффициенты использования рабочего времени и возможный рост производительности труда, используя данные таблицы 3, если норматив ПЗ – 25 мин., ОТЛ – 20 мин.

Задание 13. Определить сумму заработной платы рабочего – сдельщика 5 разряд (Тарифная ставка составляет 212 руб. в час). На подземных горных работах (5 разряда) он выполнил нормы выработки на 100%, отработал 22 смены по 7 ч, из них 6 вторых смен, 5 ночных и, кроме того, в один из дней работал сверхурочно по ликвидации аварии 4 ч. Премия начислена в размере 40% заработка. Продолжительность рабочего дня 7 ч при пятидневной неделе. Доплата за работу в вечернюю смену составляет 20 % оклада, в ночную смену – 40 %.

Задание 14. Рабочий – сдельщик 4 разряда в непрерывном производстве отработал за месяц 184 ч, выполнив нормы выработки на 100%. Тарифная ставка составляет 207 руб. в час. За выполнение плана ему начислена премия в размере 30% сдельного заработка. За профессиональное мастерство ему установлена надбавка в размере 20% ставки. По графику выходов он отработал 8 вторых смен по 8 ч, 7 ночных смен по 8 ч, при этом две смены отработаны 1 и 2 мая. Определить общую сумму заработной платы рабочего за месяц. Доплата за вечернюю смену 20 %, а за ночную – 40 %.

Задание 15. Определить месячный заработок рабочего – сдельщика 4 разряда (тарифная ставка 158 руб. в час), если он с учетом научно обоснованных норм изготовил 117 деталей (норма времени 1,6 чел-ч, тарифный разряд 4), отработав 176 чел-ч в урочное время и 10 часов сверхурочно, из них три дня по 2 часа и один день 4 часа. Доплата за условия труда установлена в размере 12% ставки, надбавка за профессиональное мастерство – 20% ставки

Задача 1. Рассчитать коэффициент разделения труда, если затраты времени, не предусмотренные заданием составили 8000 мин, продолжительность смен 8 часов, среднесписочная численность рабочих 300 человек, суммарные потери времени составили 2000 мин.
Ответ: 0,943.
Задача 2. Рассчитать коэффициент рациональности приемов труда, если средние затраты времени на выполнение операции составляют 25 мин, затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими 20 минут, объем выполненной работы в натуральном измерении 100 штук, среднесписочная численность рабочих 30 человек.
Ответ: 0, 970.
Задача 3. Численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям типовых проектов, составила 450 человек, коэффициент организации рабочих мест – 0,87. Определить среднесписочную численность работников.
Ответ: 520 человек.
Задача 4. Потери времени работников из-за несвоевременного обслуживания составила 40300 мин, продолжительность смен 480 мин, численность работников на

начало года 90 человек, в течение года уволено по собственному желанию 2 человека, а из-за сокращения кадров 3 человека. Наблюдение проводилось в течение 10 смен. Рассчитать коэффициент обслуживания работников.
Ответ: 0,90.
Задача 5. Определить коэффициент напряженности норм, если коэффициент нормирования труда 0,79, численность работающих по нормам выработки – 140 человек, среднесписочная численность рабочих 160 человек.
Ответ: 0,9.
Задача 6. На производственном участке условия труда характеризуются следующими данными: температура воздуха на рабочих местах достигает 26 оС, относительная влажность – 60 %, шум равен 90 децибелам, освещенность 220 люкс. По нормативам температура воздуха не должна превышать 20 оС, относительная влажность – 50 %, шум – 40 децибел, освещенность по условиям производства не должна быть меньше 200 люкс.
Определить коэффициенты условий труда по температуре, влажности, шуму и освещенности.
Ответ: соответственно 0,77, 0,83, 0,44, 1,10.
Задача 7. Внутрисменные потери рабочего времени, вызванные нарушениями трудовой дисциплины составили 300 мин, сумма целодневных потерь, вызванных нарушениями трудовой дисциплины составили – 4 дня, среднесписочная численность работников 30 человек, плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 22 дня, продолжительность смены 480 мин.
Ответ: 0,97.
Задача 8. Число работников, участвующих в рационализации 480 человек, среднесписочная численность работников 655 человек. Рассчитать коэффициент творческой активности работников.
Ответ: 0,73.
Тема: «Сущность нормирования труда и структура норм времени»
Задача 1. Рассчитать норму штучного времени в условиях массового производства, если основное время обработки детали – 30 минут, вспомогательное – 10 минут, время организационного обслуживания – 1,5%, время на отдых и личные надобности – 4%, время перерывов, обусловленных технологией – 2% от оперативного времени, время технического обслуживания – 2% от основного времени.
Ответ: 43,6 мин.
Задача 2. Определить сменную норму выработки при продолжительности смены 480 мин, если оперативное время обработки детали – 10 мин, время обслуживания рабочего места – 3%, время на отдых и личные надобности – 3,5%, время перерывов, обусловленных технологией – 2% от оперативного, а подготовительно-заключительное время – 20 мин на смену.
Предусматривается повысить норму выработки на 20%. Определить, как изменится норма времени.
Ответ: 45,5 шт., 17%.
Задача 3. Определить норму обслуживания для наладчика при продолжительности смены 8 часов, если в течение смены он должен выполнить одну наладку и три подналадки на каждом станке. Норма времени на одну наладку и одну подналадку составляет соответственно 35 и 8 мин. Коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени принять равным 1,11.
Определить норму численности наладчиков при двухсменной работе, если в цехе 100 станков.
Ответ: 7,8 станков, 13 человек.
Задача 4. Рабочий в течение месяца (176 часов) изготовил 1600 деталей.
Действующая норма времени на одну деталь 16 минут. Определить планируемую норму времени.
Ответ: 6,6 мин.

Задача 5. Определить насколько процентов увеличится дневная норма выработки рабочего, если в результате механизации работ, трудоемкость снизится на 20%.
Ответ: 25%.

Тема: «Организация оплаты труда»

Задача 1. Определить месячную зарплату рабочего 4 разряда при повременнопремиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка рабочего – 10 руб., им отработано за месяц 171 час, премия за качественное выполнение работ – 40 % тарифной ставки.
Ответ: 2394 руб.

Задача 2. Рабочий 6 разряда за месяц изготовил 400 деталей при норме времени на одну деталь 0,5 нормо-часов. Отработанное время – 176 часов, часовая тарифная ставка – 10 рублей. Оплата производится по прямой сдельной системе.
Определить прямую сдельную расценку за единицу продукции и сдельный заработок. Ответ: 50 руб., 20000 руб.

Задача 3. Слесарь-ремонтник, оплачиваемый по косвенно-сдельной системе оплаты труда, обслуживает трех основных рабочих. Его дневная тарифная ставка – 80 рублей, сменная норма выработки обслуживаемых им основных рабочих – по 10 изделий. Фактически основными рабочими изготовлено за месяц 700 штук.
Определить косвенную сдельную расценку и сдельный заработок за месяц.
Ответ: 2,67 руб., 1869 руб.

Задача 4. Бригада в составе трех человек выполнила ремонтные работы, вознаграждение за которые согласно аккордного задания и сметы составила 22500 рублей.
Согласно данным о фактически отработанном рабочем времени, каждый из работников отработал:
- работник А – 166 часов;
- работник Б – 170 часов;
- работник В – 160 часов.

Рассчитать заработок каждого из них, при условии, что тарифные разряды работников одинаковы.
Ответ: 7530 руб., 7258 руб.

Задача 5. Фонд оплаты труда цеха за месяц – 100000 руб. Общее число заработанных баллов работниками цеха – 10000. Квалификационный уровень работника цеха 1,3, отработано 180,5 часов, КТУ – 1,1. Рассчитать зарплату работника цеха за месяц.
Ответ: 2581 руб.

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Примерный список тем рефератов:

1. Содержание, принципы, показатели эффективности труда.
2. Роль организации труда в деятельности предприятий отрасли.
3. Основные принципы, характеризующие отраслевые особенности организации труда предприятий экономики города.
4. Понятие и предмет труда. Труд как социально-экономическая категория.

5. Задачи, основные принципы организации труда.

6. Понятие производительности труда. Показатели производительности труда.

7. Факторы и резервы роста производительности труда.

8. Разделение труда.

9. Понятие персонала предприятия и схема его формирования.

10. Категории персонала, профессиональные и квалификационные показатели численности работников.

11. Состав и структура персонала предприятия. Методы определения необходимой численности рабочих.

12. Кадровая служба предприятия, ее организация, структура и функции.

13. Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

14. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством.

15. Сущность, задачи и значение нормирования труда в деятельности предприятий.

16. Разновидности норм труда. Использование норм труда в экономических расчетах.

17. Классификация затрат рабочего времени.

18. Роль норм труда в управлении производством. Сущность и методы научного обоснования норм труда.

19. Производственная операция как объект нормирования.

20. Методы изучения затрат рабочего времени.

21. Хронометраж.

22. Фотография рабочего дня.

23. Экспертный метод нормирования.

24. Формы и системы оплаты труда.

25. Бестарифный подход.

26. Тарифная система оплаты рабочих.

27. Повременная форма оплаты труда.

28. Простая повременная система оплаты труда.

29. Повременно-премиальная система оплаты труда.

30. Сдельная форма оплаты труда.

31. Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда.

32. Бригадная сдельная система оплаты труда.

33. Прогрессивно-сдельная система оплаты труда.

34. Сдельно-премиальная система оплаты труда.

35. Косвенно-сдельная система оплаты труда.

36. Аккордная система оплаты труда.

37. Бестарифная система оплаты труда.

38. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.

39. Структура заработной платы.

40. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.

41. Основные формы и виды надбавок и доплат рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим (РСС).

42. Критерии назначения и выплаты надбавок и доплат в структуре заработной платы.

43. Премии: их сущность, показатели премирования.

44. Мотивационное значение премий в оплате труда работников всех категорий. Показатели и критерии премирования.

45. Системы премирования на предприятии и порядок их разработки

Методические рекомендации по написанию реферата**, требования к оформлению**

Реферат (от лат. refero – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде научно-исследовательской работы студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным, а изложение материала должно носить проблемно-тематический характер.

Каждая работа, носящая реферативный характер, должна быть оформлена в соответствии с Государственным Образовательным Стандартом (ГОСТ).

Структура работы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (указывается актуальность, цель, задачи);
- не менее 3х глав;
- выводы (личное мнение);
- приложения (если есть);
- список используемой литературы.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Во введении обязательно должны быть указаны следующие параметры: тема реферата; предмет и объект исследования; цель; задачи; актуальность; методы исследования.

В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора.

В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы.

Требования к оформлению работы:

- объём 15-20 страниц;
- поля – по 2 см сверху и снизу, 3 см – слева, 1,5 см – справа;
- выравнивание текста по ширине;
- номера страниц – внизу страницы, справа; номер на первой странице не указывается;
- шрифт – «Times New Roman»;
- основной текст – 14 кегль, междустрочный интервал – 1,5 (основной текст, между абзацами);
- абзацный отступ – 1,25;
- расстановка переносов не применяется;
- все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел; знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;
- ссылки – затекстовые (вынесенные за текст реферата и оформленные как список использованной литературы в алфавитном порядке), использование автоматических постраничных ссылок не допускается;
- не менее 5 источников;
- ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 (приложение 2);
- для связи с текстом порядковый номер библиографической записи из списка литературы указывают в отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой.

Критерии оценки реферата. При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями: – соответствие содержания текста выбранной теме; – наличие четкой и логичной структуры; – качество аналитической работы, проделанной при написании реферата; 12 – использование адекватных выбранной теме литературных источников; – самостоятельность, невторичность текста; – обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели; – отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; – соответствие оформления работы предъявляемым требованиям; – сдачи реферата в установленный срок.

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы **7 семестр**

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

ПК-3 Способен управлять текущей деятельностью департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса и/или предприятия питания

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ . Для определения количественной потребности в кадрах используются следующие методы:

а) по трудоемкости работ, основанный на данных о времени трудового процесса, нормам обслуживания;

б) по рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости;

в) по трудоемкости работ, нормам обслуживания, рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости.

Правильный ответ в

2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Потребность в кадрах формируется по следующим направлениям:

а) потребность на планируемый объем производства, покрытие внепланового выбытия;

б) покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала, увольнение по собственному желанию;

в) потребность на планируемый объем производства или услуг; покрытие планового выбытия кадров; покрытие внепланового выбытия персонала.

Правильный ответ в

3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Каково экономическое значение внедрения научных методов организации труда:

а) экономия живого и овеществленного труда;

б) повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции, снижение темпа работы;

в) повышение работоспособности человека и снижение его утомляемости;

г) сохранение здоровья человека, повышение его настроения;

д) снижение нервно-психической нагрузки, уменьшение нервно-физического напряжения и монотонности труда?

Правильный ответ б

4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Перечислите основные факторы, определяющие динамичность организации труда:

а) квалификация работников, стаж, возраст, пол;

б) внедрение новой техники и технологии, стаж работы по специальности, образование, профессиональная мобильность;

в) квалификация персонала, ответственность, изобретательность;

г) внедрение новой техники и технологии;

д) профессиональная мобильность, стаж работы, образование, условия труда.

Правильный ответ а

5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какие методы используются для измерения производительности труда: а) натуральный, трудовой и стоимостной; б) стоимостной, нормативный и плановый; в) трудовой, стоимостной и плановый; г) натуральный, межзаводской и стоимостной?

Правильный ответ а

6. Установите соответствие между видами аргументации:

Определите правильное соответствие между определением и термином

1. Труд
2. Коллективный договор
3. Дисциплинарный проступок
4. Время отдыха

А. это физическая или умственная деятельность человека, направленная на выполнение определенных задач или работ, обычно с целью создания продукта, предоставления услуги или

достижения определенных целей.

Б. время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Г. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Правильный ответ1-А 2-В3-Г 4-Б

7. Установите правильную последовательность. **Установите порядок отстранения работника от работы**

А. Издать приказ об отстранении работника

Б. Ознакомить работника с приказом об отстранении под подпись

В. Зафиксировать факт нарушения работником трудовой дисциплины

Г. Отстранить работника от работы

Правильный ответ 1-В 2-Г 3-А 4-Б

8. Установите соответствие между типами управленческих решений и их практическим содержанием в туризме Соотнесите элементы из левого столбца (типы/этапы решений) с правильными примерами из правого столбца.

Тип / Этап управленческого решения	**Содержание (пример в туристской деятельности)**
1. Стратегическое решение	А. Ежедневное распределение гидов по экскурсионным группам и замена заболевшего сотрудника.
2. Тактическое решение	Б. Выбор нового базового направления (страны) для массового выездного туризма и заключение долгосрочных контрактов с авиаперевозчиками на 3 года.
3. Оперативное решение	В. Разработка гибкой системы скидок и запуск локальной рекламной акции на месяц для заполнения «горящих» путевок в низкий сезон.
4. Диагностика проблемы	Г. Первый этап разработки решения: анализ падения спроса на туры и выявление причины (рост цен конкурентов или ухудшение сервиса).

Правильный ответ 4-Г 3-А 2-В 1-Б

9. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Что понимается под управленческим решением в туристской деятельности?

- А) Спонтанный выбор директора компании
- Б) Результат анализа, прогнозирования и выбора альтернативы для достижения целей турпредприятия
- В) Исключительно финансовый отчет за квартал

Правильный ответ б

10. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ** Какой этап является начальным в процессе разработки управленческого решения в турфирме?

А) Выбор оптимального метода

Б) Оценка возможных рисков

В) Выявление и формулирование проблемы

Правильный ответ в

11. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Почему организация труда является наукой:

а) содержит теоретические положения, направленные на рациональное соединение предметов и средств труда с человеком, чтобы труд был эффективен, легок и приятен для человека;

б) жестко регламентирует все элементы работы, устанавливая затраты времени для их осуществления;

в) стимулирует интенсивность труда, предусматривает рационализацию трудовых движений;

г) использует хронометраж как метод измерения трудовых процессов;

д) способствует оздоровлению психологического климата в коллективе, пробуждает у работника интерес к труду?

Правильный ответ б

12. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Что представляет собой организация труда:

а) процесс взаимодействия человека с предметами труда для изготовления продукции;

б) система мер по соединению человека с орудиями труда для создания безопасных условий труда;

в) снижение монотонности труда и повышение темпа работы;

г) комплекс мероприятий, направленных на соединение человека с орудиями и предметами труда, чтобы труд был эффективным, содержательным и интересным для человека;

д) часть организации производства, направленная на экономию рабочего времени, рациональное его использование, улучшение качества продукции

Правильный ответ Б

13. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Какова социальная эффективность внедрения научной организации труда:

а) повышение содержательности труда, его творческого характера, экономия живого труда;

б) повышение привлекательности труда, его созидательного характера, экономия прошлого труда;

в) снижение нервно-физического напряжения и монотонности труда, экономия общественного труда;

г) совмещение профессий, функций, специальностей, внедрение многостаночного обслуживания;

д) повышение содержательности труда, его привлекательности и творческого характера?

Правильный ответ д

14. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Какие этапы включает в себя процесс планирования на предприятии:

а) оценку наличия ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программы развития кадров;

б) составление конкретных графиков, прогноз численности кадров, оценку качества труда персонала;

в) мероприятия по найму, подготовке и продвижению работников; оценку будущих потребностей.

Правильный ответ А

15. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Стадии планирования кадров следующие:

а) классификация кадров, их оперативный статистический анализ;

б) полный статистический анализ наличных кадров, прогнозирование потребности в персонале;

в) составление программы развития персонала; классификация кадров по полу, возрасту, стажу работы и квалификации.

Правильный ответ б

16. Установите правильную последовательность. действий при привлечении работника к дисциплинарной ответственности

А. Издать приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания

Б. Создать комиссию для исследования обстоятельств проступка

В. Ознакомить работника под роспись с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности

Г. Затребовать от работника письменное объяснение.

Правильный ответ 1-Г 2-Б 3-А 4-В

17. Установите соответствие между наименованием характеристик производственной стратегии (список 1) и их содержанием (список 2): Список 1 Список 2 1 объект производственной стратегии а производственная структура предприятия, технология производства, номенклатура

выпускаемой продукции, инновации 2 предмет производственной стратегии б организационные, экономические и управленческие взаимоотношения, возникающие между людьми в процессе производства товаров и услуг 3 элементы производственной стратегии в временные рамки осуществления анализа деятельности предприятия г процесс организации и управления производством

Правильный ответ 1г, 2б, 3а

18. Установите правильную последовательность. разработки и реализации планирования на предприятии: 1 Подготовка прогноза, составление и утверждение плана, доведение плана до исполнителей 2 Мониторинг выполнения плана 3 Обоснование целей планирования и сбор информации 4 Проведение экономического анализа 5 Выполнение плана исполнителями

Правильный ответ 3, 4, 1, 5, 2

19. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой метод принятия решений основывается на экспертных оценках специалистов туристской индустрии?

- А) Метод Дельфи (экспертных оценок)
- Б) Метод случайного выбора
- В) Метод проб и ошибок

П

20. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какая характеристика туристской услуги наиболее сильно влияет на оперативность принятия управленческих решений при сбоях в обслуживании?

- А) Долговечность
- Б) Неосязаемость и невозможность хранения (несохраняемость)
- В) Стандартизация

П

21. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое тарифная система оплаты труда? a) Система, основанная на сдельной оплате труда b) Система, включающая тарифные ставки, коэффициенты и сетки c) Система, учитывающая только премиальные выплаты

Правильный ответ б;

22. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое нормирование труда? a) Установление количественных и качественных показателей выполнения работы b) Расчет заработной платы сотрудников c) Определение графика работы предприятия

Правильный ответ а

23. **Прочитайте текст и выберите правильный ответ.** Что такое сдельная оплата труда? a) Оплата за фактически выполненную работу b) Оплата за отработанное время c) Оплата за участие в проектах

Правильный ответ а

24. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. За что проводится дополнительная оплата труда? а) за более высококачественную работу; б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы; в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции; г) все ответы верные.

Правильный ответ а

25. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое начисление оплаты труда за отработанное время? а) повременная оплата труда; б) основная оплата труда; в) сдельная оплата труда; г) правильного ответа нет.

Правильный ответ а

***26*. Установите соответствие между выполнением определенных работ и оплатой труда**

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

2.Сверхурочная работа

3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

А. оплачивается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Б. оплачивается работнику не менее чем в двойном размере

В. работнику производится доплата по соглашению сторон трудового договора

Правильный ответ: 1-В. 2-А. 3-Б.

27.Установите правильное соответствие между сервисами, подключаемыми к программе «1С:Зарплата и управление персоналом 8» и их функционалом:

1. 1С-Отчетность.
2. Информационная система 1С:ИТС.
3. 1С:ДиректБанк.

Варианты ответов:

а) для подготовки и сдачи регламентированной отчетности из программ «1С» во все контролирующие органы: ФНС, СФР, ФСС, Росстат, Росалкоголь регулирование, Росприроднадзор и ФТС

б) для прямого обмена с банками информацией по зарплатным проектам в электронном виде;

в) для получения справочной информации по ведению кадрового учета, расчету заработной платы и работе в программе «1С:Зарплата и управление персоналом 8»

Правильный ответ: 1)-а, 2)-в, 3)-б.

28. Установите правильную последовательность. Укажите, в какой последовательности нужно вводить документы в 1С: Зарплата и управление персоналом, чтобы снизить вероятность ошибок.

а) Сформировать табель учета рабочего времени, убедиться в том, что отработанное время по всем сотрудникам учтено корректно.

б) Отразить отсутствия сотрудников и неявки: больничные, отпуска, командировки, прогулы.

в) Ввести все кадровые документы: приемы, увольнения, переводы, изменения плановых начислений и удержаний.

г) Ввести документы на оплату праздничных и выходных дней, а также сверхурочную работу.

Правильный ответ: в), б), г), а)

29. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой фактор является ключевым для успешного стратегического управления туристской дестинацией или турпродуктом?

- А) Удовлетворение потребностей и ожиданий посетителей
- Б) Максимальное ограничение потока туристов
- В) Высокие цены на базовые услуги

Правильный вариант: а

30. Установите правильное соответствие Соотнесите **метод/тип управленческого решения** (цифры от 1 до 4) с его **характеристикой** (буквы от А до Г).

Тип / метод решения	Характеристика
1. Организационно-административные методы	**А.** Основаны на использовании экономического интереса, материального стимулирования и расчетов эффективности (цена, прибыль, кредиты).
2. Экономические методы	**Б.** Направлены на формирование у сотрудников внутренней мотивации, этических норм, культуры труда и психоэкологического климата.
3. Социально-психологические методы	**В.** Основаны на властной мотивации, дисциплине, прямых предписаниях, приказах и нормативных ограничениях.
4. Стратегическое решение	**Г.** Долгосрочный выбор руководства, определяющий главные цели компании, развитие новых направлений и адаптацию к внешней среде.

Правильный вариант:1в, 2а,3б, 4г

Инструкция по выполнению. При ответе на вопросы:

Выбрать один правильный ответ. Дополнить фразу, сопоставить, установить последовательность

Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену

1. Предмет дисциплины “Организация, нормирование и оплата труда”.
2. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
3. Организационная рационализация и организационные нововведения.
4. Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия.
5. Воздействие рыночных отношений на теорию и практику нормирования труда
6. Понятие производственного, технологического и трудового процессов.
7. Виды трудовых процессов и принципы их организации.
8. Структура производственной операции и ее оптимизация.
9. Классификация и характеристика трудовых движений, действий, приемов.
10. Значение и задачи изучения рабочего времени.
11. Затраты рабочего времени исполнителя.
12. Время использования оборудования: структура и возможности оптимизации.
13. Сущность и значение разделения труда.
14. Формы разделения труда.
15. Сущность и формы кооперации труда.
16. Направления развития разделения и кооперации труда.
17. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
18. Фотография рабочего времени.
19. Хронометраж и его разновидности
20. Опыт предприятий по организации хронометражных наблюдений.
21. Приемы и методы труда
22. Нормы труда и их классификация.
23. Функции норм труда
24. Нормативы по труду: их роль и значение.
25. Методы нормирования труда и их классификация.
26. Структура нормы времени и расчет ее элементов
27. Определение различных видов норм труда.
28. Корректировка норм времени с учетом данных освоения новых видов работ и операций
29. Система управления организацией и нормированием труда»
30. Организационно-функциональная структура управления организацией и
31. нормированием труда.
32. Программно-целевое управление организацией труда.
33. Анализ уровня и эффективности организации труда.
34. Оценка состояния нормирования труда.
35. Проектирование и планирование организации труда.
36. Сущность заработной платы как экономической категории.
37. Регулирование отношений по оплате труда.
38. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
39. Сущность и назначение тарифной системы.
40. Тарифное нормирование труда в РФ
41. Коэффициенты редукции труда.
42. Тарифная оплата на предприятиях бюджетного и внебюджетного секторов экономики.
43. Понятие системы оплаты труда.
44. Классификация систем оплаты труда.
45. Основная и дополнительная заработная плата.
46. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
47. Премии за основные результаты работы.
48. Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения.
49. Регулирование и планирование средств на заработную плату персонала по предприятию и его подразделениям.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине

обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами института.

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги текущей аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине.

Промежуточная аттестация обучающихся института является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием пятибалльной системы оценки знаний обучающихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 5 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 30. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

<table>
<tr><th colspan="2">Категории обучающихся по нозологиям</th><th>Методы обучения</th></tr>
<tr><td rowspan="2">с нарушениям и зрения</td><td>Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой</td><td rowspan="2">Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.
Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;
аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td>С нарушениям и слуха</td><td>Глухие. Способ восприятия информации:</td><td>визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания.
Могут использоваться при условии, что аудиальная информация</td></tr>
</table>

	зрительно-осязательный	будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– визуально-кинестетические; – аудио-визуальные; – аудиально-кинестетические; – аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		**Образовательные ресурсы**				
		Электронные				**Печатные**
		мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л. Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-		+	+	+	+	+

двигательного аппарата					

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, Графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа. Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются