

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.04.2021 10:40:41

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a16096644b55d8986ab6235891f288f913a1352aac

1

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**по дисциплине «Основы организации, регламентации  
и нормирования труда»**

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

**Майский, 2020**

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. №7;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

**Составитель:** доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, к.э.н. Яковенко Н.Ю.

**Рассмотрена** на заседании кафедры экономической теории и экономики

АПК «17» июня 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Китаев Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета \_\_\_\_\_ Черных А.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы \_\_\_\_\_ Гончаренко О.В.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цель и задачи дисциплины:

Цель дисциплины – формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде и приобретение практических навыков по организации труда, обеспечение фундаментальной профессиональной подготовки студентов в области регламентирования и нормирования труда, необходимой для осуществления деятельности по разработке и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов.

### 1.2. Задачи:

- усвоение студентами теоретических и методологических основ организации, регламентации и нормирования труда персонала;
- овладение современными методами исследования рабочего времени, анализа трудовых процессов, оценки и проектирования системы организации труда, организации рациональной коллективной и индивидуальной работы, оценки эффективности организации труда.
- приобретение студентами основ практических навыков организации и нормирования коллективного и личного труда на основе полученных знаний в конкретных производственных условиях.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

**2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина** «Основы организации регламентации и нормирования труда» относится к дисциплинам вариативной части ОПОП (Б.1.В.12).

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<b>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</b>	Безопасность жизнедеятельности
	Теория менеджмента
	Маркетинг
	Методы принятия управленческих решений
<b>Требования к предварительной подготовке обучающихся</b>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек-среда обитания»;</li> <li>➤ элементарные компьютерные модели опытов;</li> <li>➤ теорию разработки и принятия управленческих решений;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ проводить контроль параметров и уровня негативных воздействий на их</li> </ul>

	соответствие нормативным требованиям; ➤ проводить оценку эффективности маркетинговой деятельности; <b>владеть:</b> ➤ комплексом современных методов управления организацией; ➤ высокой культурой экономического мышления.
--	---

Дисциплина является предшествующей для дисциплин Деловые коммуникации, стратегический менеджмент, управление человеческими ресурсами, оплата труда персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, управление персоналом.

### **3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ**

#### **3.1. Требования к результатам освоения дисциплины:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

- навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3).
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)

#### **3.2. В результате освоения дисциплины студент должен:**

<b>Коды компетенций</b>	<b>Формулировка компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<b>ОПК-1</b>	навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> основы научной организации, нормирования и регламентации труда
		<b>Уметь:</b> применять подходы к организации труда персонала, позволяющие повысить эффективность использования рабочего времени.
		<b>Владеть:</b> методиками расчета различных

		показателей в области организации, нормирования и регламентации труда.
<b>ОПК-3</b>	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<b>Знать:</b> принципы принятия и реализации решений в области организации труда персонала
		<b>Уметь:</b> выявлять проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения
		<b>Владеть:</b> профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в сфере организации труда.
<b>ПК-1</b>	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<b>Знать:</b> основные теории мотивации, лидерства и власти
		<b>Уметь:</b> проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
		<b>Владеть:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

#### 4. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

##### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
<b>Формы обучения</b> (вносятся данные по реализуемым формам)	<b>4</b>	<b>2 курс</b>
<b>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>4</b>	<b>2 курс</b>
Общая трудоемкость, всего, час	180	180
<i>зачетные единицы</i>	5	5
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>82</b>	<b>36</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>54</b>	<b>20</b>
В том числе:		
Лекции	18	10
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	36	10
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>18</b>	<b>6</b>
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-	
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной и 2 ч – заочной формы обучения x 18 нед.)	18	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>		
<b>Промежуточная аттестация</b>		
В том числе:	<b>10</b>	<b>10</b>
Зачет		
Экзамен (на 1 группу)	8	8
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	2	2
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>		
<b>Самостоятельная работа обучающихся(всего)</b>	<b>98</b>	<b>144</b>
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	10	6
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	22	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	40	96
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	16	16

Примечание: \*осуществляется на аудиторных занятиях

## 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Всего по дисциплине</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>98</b>	<b>180</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>144</b>
<b>Модуль 1. Организация труда персонала</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>66</b>
1. Методические основы организации труда персонала	10	2	2	Консультации	6	8	2	Консультации		8
2. Разделение и кооперация труда	10	2	2		6	10	2			8
3. Организация и обслуживание рабочих мест	8		2		6	8				8
4. Условия труда и отдыха	12	2	4		6	10	2			8
5. Организация умственного труда. Управленческий труд.	10	2	2		6	8	2			8
6. Планирование рабочего времени руководителя	8		2		6	8				8
7. Организация процессов труда по управлению коллективом	10	2	2		6	8	2			8
8. Оценка эффективности организации труда персонала	10		4		6	10	2			10
<b>Модуль 2. Нормирование и регламентация труда</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
9. Теоретические основы регламентации труда персонала	8	2	2	Консультации	4	10	2	Консультации		8
10. Содержание и задачи нормирования труда	10	2	4		4	10	2			8
11. Изучение затрат рабочего времени	8	2	2		4	12	2			8
12. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	8		4		4	12				6
13. Рабочее время, его виды и продолжительность	8	2	2		4	10	2			6
14. Режимы рабочего времени	6		2		4	10				6
<i>Подготовка реферата, доклада, презентации (контрольной работы)</i>	<b>10</b>				<b>10</b>	<b>20</b>				<b>20</b>
<i>Экзамен (зачет)</i>	<b>26</b>			<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>			<b>10</b>	<b>16</b>

### 4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лаб.-практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.-практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
<b>Всего по дисциплине</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>98</b>	<b>180</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>144</b>
<b>Модуль 1. «Организация труда персонала»</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>66</b>
1. Методические основы организации труда персонала	10	2	2		8	10	2			8
1.1. Сущность и содержание организации труда										
1.2. Задачи и направления организации труда										
1.3. Теоретические основы организации труда										
2. Разделение и кооперация труда	10	2	2		6	8	2			8
2.1. Сущность и значение разделения и кооперации труда										
2.2. Коллективные формы организации труда										
2.3. Совмещение профессий и функций										
2.4. Многостаночное обслуживание										
2.5. Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих										
3. Организация и обслуживание рабочих мест	8		2		8	4				4
3.1. Рабочие места, их виды и требования к организации										
3.2. Специализация и оснащение рабочих мест										
3.3. Планировка рабочих мест										
3.4. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест										
3.5. Сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест										
4. Условия труда и отдыха	12	2	4		6	6		2		4
4.1. Понятие условий и охраны труда										
4.2. Санитарно-гигиенические условия труда										
4.3. Психофизиологические условия труда										
4.4. Эстетические условия труда										
4.5. Режимы труда и отдыха										
5. Организация умственного труда.	10	2	2		8	6	2			4



Управленческий труд.										
5.1.Понятие и особенности категории умственного труда										
5.2.Особенности организации умственного труда										
5.3.Управленческая трудовая операция										
5.4.Особенности организации рабочих мест работников умственного и управленческого труда										
6. Планирование рабочего времени руководителя	8		2		8	4				4
6.1.Классические подходы к управлению временем										
6.2.Неклассические подходы к планированию рабочего времени										
6.3.Инструменты личной работы										
7. Организация процессов труда по управлению коллективом	10	2	2		8	6		2		4
7.1.Понятие и основные признаки коллектива										
7.2.Виды коллективов										
7.3.Пути формирования коллектива										
7.4.Роли и отношения в коллективе										
7.5.Конформизм и его роль в организации процессов управления коллективом										
7.6.Делегирование полномочий как важная составная часть организации труда руководителя коллектива										
8. Оценка эффективности организации труда персонала	10		4		6	6		2		4
8.1.Критерии и уровни совершенствования организации труда										
8.2.Критерии и показатели, применяемые для определения эффективности научной организации труда										
8.3.Планирование научной организации труда и определение ее экономической эффективности										
<b>Модуль 2. Нормирование и регламентация труда</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
9. Теоретические основы регламентации труда персонала	8	2	2		6	10	2			8
9.1.Сущность регламентации труда										
9.2.Классификация форм регламентации труда персонала										
10. Содержание и задачи нормирования труда	10	2	4		4	10	2			8
10.1.Сущность и содержание и функции						10	2			8

нормирования труда									
10.2. Виды норм труда и их характеристики									
10.3. Структура технически обоснованной нормы времени									
10.4. Организация нормирования труда на предприятии									
10.5. Анализ состояния нормирования труда									
11. Изучение затрат рабочего времени	8	2	2		4	10		2	8
11.1. Классификация затрат рабочего времени									
11.2. Методы изучения затрат рабочего времени									
12. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	8		4		4	10			10
12.1. Нормирование труда рабочих									
12.2. Особенности нормирования труда руководителей и специалистов									
13. Рабочее время, его виды и продолжительность	8	2	2		4	10		2	8
13.1. Виды рабочего времени									
13.2. Порядок привлечения к работе в ночное время									
13.3. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни									
13.4. Порядок привлечения к работе за пределами нормальной (сокращенной) продолжительности рабочего времени									
14. Режимы рабочего времени	6		2		4	10			10
14.1. Режим неполного рабочего времени									
14.2. Режим ненормированного рабочего дня									
14.3. Режим гибкого рабочего времени									
14.4. Режим рабочего дня, разделенного на части									
<b>Подготовка реферата, доклада, презентации (контрольной работы)</b>	<b>10</b>				<b>10</b>	<b>20</b>			<b>20</b>
<b>Экзамен (зачет)</b>	<b>26</b>			<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>			<b>10 16</b>

**5. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые  
компетенции (дневная форма обучения)**

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкос	Лекции	Лабор.- практ.заня	Внеаудиторн. раб.	Самост. работа			
<b>Всего по дисциплине</b>		<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>98</b>	<b>Экзамен</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>I. Рубежный рейтинг</b>								Сумма баллов за модули	<b>31</b>	<b>60</b>
<b>Модуль 1. Организация труда персонала</b>		<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>48</b>		<b>15</b>	<b>30</b>
1.	Методические основы организации труда персонала	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	10	2	2	<b>Консультации</b>	6	Устный опрос, задачи, тест		
2.	Разделение и кооперация труда	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	10	2	2		6	Устный опрос, задачи, тест		
3.	Организация и обслуживание рабочих мест	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	8		2		6	Устный опрос, задачи, тест		
4.	Условия труда и отдыха	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	12	2	4		6	Устный опрос, задачи, тест		
5.	Организация умственного труда. Управленческий труд.	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	10	2	2		6	Устный опрос, задачи, тест		
6.	Планирование рабочего времени руководителя	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	8		2		6	Устный опрос, задачи, тест		
7.	Организация процессов труда по управлению коллективом	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	10	2	2		6	Устный опрос, задачи, тест		
8.	Оценка эффективности организации труда персонала	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	10		4		6	Устный опрос, задачи, тест		
<b>Модуль 2. Нормирование и регламентация труда</b>		<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	Устный опрос, задачи, тест	<b>15</b>	<b>30</b>
9.	Теоретические основы регламентации труда персонала	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	8	2	2	<b>Консу</b>	10	Устный опрос, задачи, тест		

10. Содержание и задачи нормирования труда	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	10	2	4		10	Устный опрос, задачи, тест		
11. Изучение затрат рабочего времени	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	8	2	2		12	Устный опрос, задачи, тест		
12. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	8		4		12	Устный опрос, задачи, тест		
13. Рабочее время, его виды и продолжительность	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	8	2	2		10	Устный опрос, задачи, тест		
14. Режимы рабочего времени	<b>ОПК-1 ОПК-3 ПК-1</b>	6		2		10	Устный опрос, задачи, тест		
<b>II. Творческий рейтинг</b>		<b>10</b>	-	-	-	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>5</b>
<b>III. Рейтинг личностных качеств</b>								<b>3</b>	<b>10</b>
<b>IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований</b>								+	+
<b>V. Промежуточная аттестация</b>		<b>26</b>	-	-	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>Экзамен</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения».

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10

Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

### 5.2.3. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных

заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

***5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине(приложение 2)***

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Основная учебная литература

1. Генкин Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. – М.: НОРМА ИНФРА-М, 2014. – 400 с.
2. Яковенко Н.Ю., Нежелъченко Е.В., Чугай Д. Ю. Основы организации, регламентации и нормирования труда: учебное пособие для студентов экономического факультета. Направление подготовки: 38.03.03 – Управление персоналом, профиль – Управление персоналом; 38.03.02 – Менеджмент, профиль – Производственный менеджмент. Квалификация (степень) выпускника – бакалавр / Н. Ю. Яковенко, Е. В. Нежелъченко, Д. Ю. Чугай; Белгородский ГАУ. – Белгород: Белгородский ГАУ, 2016. – 185 с. Режим доступа: [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=112317910830432811&Image\\_file\\_name=Akt%5F534%5CYakovenkoN%2EY%2EOsnovyi%5Forganizatsii%5Freglamentatsii%5Fi%5Fnormirovaniya%5Ftruda%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mfn=52135&FT\\_REQUEST=%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%2C%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0&CODE=185&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=112317910830432811&Image_file_name=Akt%5F534%5CYakovenkoN%2EY%2EOsnovyi%5Forganizatsii%5Freglamentatsii%5Fi%5Fnormirovaniya%5Ftruda%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mfn=52135&FT_REQUEST=%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%2C%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0&CODE=185&PAGE=1)

### 6.2. Дополнительная литература

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М. И. Бухалков. Изд. 4-е, испр. и доп. – Москва: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2016. – 380 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526939>
2. Яковенко Н.Ю. Основы организации труда. Учебное пособие /Н.Ю.Яковенко. – Белгород: Изд-во БелГСХАим.В.Я.Горина, 2014, – 139 с. Режим доступа: [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162811340563952115&Image\\_file\\_name=Only\\_in\\_EC%5CYakovenko\\_N%2EYU%2EOsnovy\\_organizacii\\_truda%2Epdf&mfn=50323&FT\\_REQUEST=2%2E%20%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D%2E%D0%AE%2E%20%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%2E%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%2F%D0%9D%2E%D0%AE%2E%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2E%20%E2%80%93%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%3A%20%D0%98%D0%B7%D0%B4-%D0%B2%D0%BE%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%93%D0%A1%D0%A5%D0](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162811340563952115&Image_file_name=Only_in_EC%5CYakovenko_N%2EYU%2EOsnovy_organizacii_truda%2Epdf&mfn=50323&FT_REQUEST=2%2E%20%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D%2E%D0%AE%2E%20%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%2E%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%2F%D0%9D%2E%D0%AE%2E%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2E%20%E2%80%93%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%3A%20%D0%98%D0%B7%D0%B4-%D0%B2%D0%BE%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%93%D0%A1%D0%A5%D0)

[http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102313340563982917&Image file name=Yan fev 2015%5CYakovenko Reglamentaciva%20pdf&mfn=45624&FT\\_REQUEST=3%2E%20%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D%2E%D0%AE%2E%20%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%3A%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%2F%D0%9D%2E%D0%AE%2E%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2E%20%E2%80%93%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%3A%20%D0%98%D0%B7%D0%B4-%D0%B2%D0%BE%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%93%D0%A1%D0%A5%D0%90%2C%202014%2E%20%E2%80%93%2064%20%D1%81%2E&CODE=65&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102313340563982917&Image%20file%20name=Yan%20fev%202015%5CYakovenko%20Reglamentaciva%20pdf&mfn=45624&FT_REQUEST=3%2E%20%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D%2E%D0%AE%2E%20%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%3A%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%2F%D0%9D%2E%D0%AE%2E%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2E%20%E2%80%93%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%3A%20%D0%98%D0%B7%D0%B4-%D0%B2%D0%BE%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%93%D0%A1%D0%A5%D0%90%2C%202014%2E%20%E2%80%93%2064%20%D1%81%2E&CODE=65&PAGE=1)

3. Яковенко Н.Ю. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие /Н.Ю.Яковенко. – Белгород: Изд-во БелГСХА, 2014. – 64 с. Режим доступа:

[http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102313340563982917&Image file name=Yan fev 2015%5CYakovenko Reglamentaciva%20pdf&mfn=45624&FT\\_REQUEST=3%2E%20%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D%2E%D0%AE%2E%20%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%3A%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%2F%D0%9D%2E%D0%AE%2E%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2E%20%E2%80%93%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%3A%20%D0%98%D0%B7%D0%B4-%D0%B2%D0%BE%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%93%D0%A1%D0%A5%D0%90%2C%202014%2E%20%E2%80%93%2064%20%D1%81%2E&CODE=65&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102313340563982917&Image%20file%20name=Yan%20fev%202015%5CYakovenko%20Reglamentaciva%20pdf&mfn=45624&FT_REQUEST=3%2E%20%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D%2E%D0%AE%2E%20%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%3A%20%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%20%2F%D0%9D%2E%D0%AE%2E%D0%AF%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2E%20%E2%80%93%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%3A%20%D0%98%D0%B7%D0%B4-%D0%B2%D0%BE%20%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%93%D0%A1%D0%A5%D0%90%2C%202014%2E%20%E2%80%93%2064%20%D1%81%2E&CODE=65&PAGE=1)

### 6.2.1. Периодические издания

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru/>
2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru/>
3. АПК: экономика и управление. [http://vniiesh.ru/publications/zhurnal\\_laquoapk](http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk)
4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru/>
5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru/>

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

#### 6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка



	терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: <i>организация индивидуальных и коллективных трудовых процессов, разделение и кооперация труда, организация умственного труда, понятие коллектива, принципы создания коллективов</i> и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию. Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют рефераты по предлагаемым преподавателем темам,
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, методику решения задач и др.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

### 6.3.2 Видеоматериалы

Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:

<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

### 6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные

### справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. ЭБ Белгородского ГАУ – [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=182811910839422110&S21CNR=10](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=182811910839422110&S21CNR=10)
4. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
5. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
6. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
7. База открытых данных Минтруда России - <https://rosmintrud.ru/opendata>
8. HR-Life.ru - специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru/>
9. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
10. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

#### 6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;  
Microsoft Excel 2010;  
Microsoft PowerPoint 2010.

### 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	Специализированная мебель на 100 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - проектор EPSON; - экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; - ноутбук Asus 15.6"; - 2 акустические колонки Microlab.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №201**	Специализированная мебель для обучающихся на 29 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - проектор EPSON; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки MicrolabSolo. <i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные факторы профессионализации управления;</li> <li>- Потребность в профессиональном управлении;</li> <li>- Ключевые понятия управления;</li> <li>- Субъект и объект управления;</li> <li>- Содержание процесса управления;</li> <li>- Факторы обособления звена в системе управления;</li> <li>- Структура цели и методология ее развития;</li> <li>- Типология систем управления;</li> <li>- Причины кризиса и потребность в антикризисном управления;</li> <li>- Антикризисное развитие;</li> <li>- Антикризисное управление: требования к системе, механизму и процессу управления.</li> </ul>
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №117**	Специализированная мебель на 13 посадочных мест, доска магнитная, поворотная со стойкой, магниты в комплекте, кафедра, рабочее место преподавателя. Оборудование: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс), принтер лазерный XEROX.
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acerV193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI

## 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №201**	MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №117**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. -Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов . Программа экранного доступа NDVA
--	--

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

## 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 20\_\_ /20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Основы организации, регламентации и нормирования труда

дисциплина (модуль)

**38.03.02.Менеджмент**

направление подготовки/специальность

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась  
программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Председатель методкомиссии \_\_\_\_\_ Черных А.И.

Декан экономического факультета Наседкина Т.И.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»  
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения промежуточной аттестации обучающихся  
по дисциплине «Основы организации, регламентации и  
нормирование труда»**

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-1	владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Первый этап (пороговой уровень)	<b>знать:</b> 1) методы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) методы анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 3) основы использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.	Модуль 1 «Организация труда персонала»	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
				Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Тестирование	
					Устный опрос	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>уметь:</b> 1) организовывать работу по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) подготавливать и проводить анализ нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 3) применять на практике основные инструменты использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.	Модуль 1 «Организация труда персонала»	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Задачи					
	Тестирование					
Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену				
	Задачи					

		Третий этап (высокий уровень)	<b>владеть:</b> 1) методами организации работы по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) навыками подготовки и проведения анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 3) основными инструментами использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.	<b>Модуль 1 «Организация труда персонала»</b>	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»</b>	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
<b>ОПК-3</b>	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые	Первый этап (пороговой уровень)	<b>знать:</b> 1) особенности проектирования организационных структур; 2) методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) методику делегирования полномочий	<b>Модуль 1 «Организация труда персонала»</b>	Тестирование Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»</b>	Тестирование Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>уметь:</b> 1) проектировать организационные структуры; 2) участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) планировать и осуществлять мероприятия; 4) распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<b>Модуль 1 «Организация труда персонала»</b>	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»</b>	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				<b>Модуль 1</b>	Тестирование	итоговое
				<b>Модуль 2</b>	Тестирование	итоговое
Третий этап	<b>владеть:</b>	<b>Модуль 1</b>	Тестирование	итоговое		



	мероприятия	(высокий уровень)	1) методами проектирования организационные структуры; 2) методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) основными способами планирования и осуществления мероприятий; 4) методами делегирования полномочий.	«Организация труда персонала»	Устный опрос Задачи	тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> основные теории мотивации, лидерства и власти	Модуль 1 «Организация труда персонала»	Тестирование Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Тестирование Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Модуль 1 «Организация труда персонала»	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Модуль 1 «Организация труда персонала»	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2 «Нормирование и регламентация труда»	Тестирование Устный опрос Задачи	итоговое тестирование, вопросы к экзамену

	культуры				
--	----------	--	--	--	--

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования,  
описание шкал оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Этапы (уровни) и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>неудовлетворительно</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>хорошо</i>	<i>отлично</i>
<b>ОПК-1</b>	владением навыков поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности – <i>не сформирована</i>	Частично владеет навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Владеет навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Свободно владеет навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
	<b>Знать:</b> 1) методы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) методы анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;	1) не знает методы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) не знает методы анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;	1) может изложить методы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) может изложить методы анализа нормативных и правовых документов в	1) знает методы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) знает методы анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной	1) аргументированно излагает методы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; 2) аргументированно излагает методы анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной



	<p>1) методами организации работы по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>2) навыками подготовки и проведения анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>3) основными инструментами использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.</p>	<p>организации работы по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>2) не владеет навыками подготовки и проведения анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>3) не владеет основными инструментами использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.</p>	<p>методами организации работы по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>2) частично владеет навыками подготовки и проведения анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>3) частично владеет основными инструментами использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.</p>	<p>организации работы по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>2) владеет навыками подготовки и проведения анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>3) владеет основными инструментами использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.</p>	<p>методами организации работы по поиску нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>2) свободно владеет навыками подготовки и проведения анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;</p> <p>3) свободно владеет основными инструментами использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности..</p>
<b>ОПК-3</b>	<p>способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия,</p>	<p>способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций,</p>	<p>Частично владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами</p>	<p>Владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами</p>	<p>Свободно владеет способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять</p>

	распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия – <i>не сформирована</i>	организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	<b>Знать:</b> 1) особенности проектирования организационных структур; 2) методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) <i>методику делегирования полномочий</i>	1) допускает грубые ошибки, излагая особенности проектирования организационных структур; 2) не знает методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) <i>не знает методику делегирования полномочий</i>	1) может изложить особенности проектирования организационных структур; 2) может изложить методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) может изложить <i>методику делегирования полномочий</i>	1) знает особенности проектирования организационных структур; 2) знает методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) <i>знает методику делегирования полномочий</i>	1) аргументировано излагает особенности проектирования организационных структур; 2) аргументировано излагает методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) аргументировано излагает <i>методику делегирования полномочий</i>
	<b>Уметь:</b> 1) проектировать организационные структуры; 2) участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) планировать и осуществлять мероприятия;	1) не умеет проектировать организационные структуры; 2) не способен участвовать в разработке стратегий управления человеческими	1) частично умеет проектировать организационные структуры; 2) частично способен участвовать в разработке стратегий управления человеческими	1) способен проектировать организационные структуры; 2) способен участвовать в разработке стратегий управления человеческими	1) способен самостоятельно организационные структуры; 2) способен самостоятельно участвовать в разработке стратегий управления

	4) распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	ресурсами организаций; 3) не умеет планировать и осуществлять мероприятия; 4) не умеет распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	ресурсами организаций; 3) частично умеет планировать и осуществлять мероприятия; 4) частично умеет распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	ресурсами организаций; 3) способен планировать и осуществлять мероприятия; 4) способен распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	человеческими ресурсами организаций; 3) способен самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия; 4) способен самостоятельно распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	Владеть: 1) методами проектирования организационные структуры; 2) методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) основными способами планирования и осуществления мероприятий; 4) методами делегирования полномочий	1) не владеет методами проектирования организационные структуры; 2) не владеет методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) не владеет основными способами планирования и осуществления мероприятий; 4) не владеет методами делегирования полномочий	1) частично владеет методами проектирования организационные структуры; 2) частично владеет методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) частично владеет основными способами планирования и осуществления мероприятий; 4) частично владеет методами делегирования полномочий	1) владеет методами проектирования организационные структуры; 2) владеет методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) владеет основными способами планирования и осуществления мероприятий; 4) владеет методами делегирования полномочий	1) свободно владеет методами проектирования организационные структуры; 2) свободно владеет методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; 3) свободно владеет основными способами планирования и осуществления мероприятий; 4) свободно владеет методами делегирования полномочий
<b>ПК-1</b>	владение навыками	владение навыками	Частично владеет	Владеет навыками	Свободно владеет

	использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры не сформированы	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти	Допускает грубые ошибки при изложении основных теорий мотивации, лидерства и власти	Может изложить основные теории мотивации, лидерства и власти	Знает основные теории мотивации, лидерства и власти	Аргументировано излагает основные теории мотивации, лидерства и власти
	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной	Не умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику	Частично проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику	Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику	Способен самостоятельно проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной

	культуры	организационной культуры	организационной культуры	организационной культуры	культуры
	<p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды разрешения конфликтов в команде.</p>	<p>Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>



**3. 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**

**1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга**

1. Основные положения доктрины человеческих отношений.
2. Изучение потребностей и мотивационного поведения.
3. Развитие теории лидерства.
4. Стили руководства.
5. Методологические основы школы науки управления.
6. Разнообразие моделей менеджмента.
1. Сущность маркетинга.
1. Этапы развития маркетинга.
2. Концепция маркетинга. Структура маркетинга.
3. Функции маркетинга.
4. Структура маркетинговой среды.
5. Анализ конкуренции.
6. Сущность и виды коммуникаций. Коммуникационный процесс.
7. Система маркетинговой информации.
8. Сбор первичной информации. Панельный опрос.
9. Методы сбора внешней информации.
10. Рынок в маркетинге. Виды рынков.
11. Рынок средств производства.
12. Рынок организаций. Потребительский рынок.
13. Сущность маркетингового исследования.
14. Структура маркетингового исследования.
15. Методы изучения потребителей.
16. Модель потребительского поведения.
17. Прогнозирование спроса.
18. Сегментирование рынка.
19. Позиционирование товара на рынке.
20. Маркетинговые стратегии.
21. Комплекс маркетинга и его структура.
22. Базовые понятия «жизнедеятельности и «безопасности»
23. Основные группы систем жизнедеятельности
24. Основные категории объектов безопасности
25. Безопасность жизнедеятельности и эффективная защищенность
26. Структурные уровни и виды безопасности жизнедеятельности
27. Компоненты системы «человек-среда обитания»
28. Уровни формирования деятельности человека в среде обитания
29. Комфортные и допустимые условия трудовой деятельности
30. Основные стадии принятия управленческих решений.
31. Приведите виды процессов принятия управленческих решений.
32. Дайте характеристику принимаемых управленческих решений.

33. Характеристика функций управленческих решений.  
 34. Приведите требования к управленческим решениям.  
 35. Приведите классификацию управленческих решений по функциональным направлениям.

### **Критерии оценки:**

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

### ***Первый этап (пороговой уровень)***

**ЗНАТЬ** (помнить и понимать): основы научной организации, нормирования и регламентации труда; принципы принятия и реализации решений в области организации труда персонала; основные теории мотивации, лидерства и власти.

### **Вопросы для устного опроса для порогового уровня**

1. В чем заключается актуальность изучения истории труда и деловой предприимчивости?
2. Перечислите представителей классических теорий управления персоналом.
3. Кто относится к представителям теорий человеческих отношений?
4. Назовите авторов теорий человеческих ресурсов.
5. Дайте характеристику этапов развития управления персоналом в

- организациях развитых стран мира.
6. Какие концепции управления человеческими ресурсами сложились в зарубежной науке?
  7. Что представляет собой концепция научного управления?
  8. Что представляет собой концепция административного управления?
  9. Что представляет собой концепция бюрократического управления?
  10. Что представляет собой концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений?
  11. Какой из терминов, характеризует персонал организации с точки зрения качества?
  12. Дайте понятия терминов «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».
  13. Какие подсистемы имеет система управления человеческими ресурсами?
  14. Что такое функциональная подсистема?
  15. Для чего предназначена информационная подсистема?
  16. Для чего предназначена финансовая подсистема?
  17. Для чего предназначена социально-психологическая подсистема?
  18. Для чего предназначена правовая подсистема?
  19. Перечислите отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
  20. Дайте понятие рынка труда и его основных элементов.
  21. Что такое экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы?
  22. Каковы функции рынка труда и факторы его развития?
  23. Назовите критерии классификации рынка труда.
  24. Что означает рынок труда предприятия (организации).
  25. Что такое спрос на рынке труда?
  26. Охарактеризуйте категории заработная плата и спрос на рабочую силу.
  27. Понятие и структура предложения труда.
  28. Какова связь заработной платы и предложение труда?
  29. Что такое гибкость рынка труда?
  30. Что такое мобильность на рынке труда?
  31. Что такое дискриминация на рынке труда?
  32. Государственная политика занятости?
  33. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.
  34. Система социального партнерства в России

#### **Критерии оценивания:**

Ответы на вопросы оцениваются по шкале:

1 балл за полный ответ на 1 вопрос. 0 баллов за вопрос, на который не получен ответ.

### **Критерии оценки:**

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

### **Тестовые задания для порогового уровня**

**1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:**

- организацией производства
- технологией деятельности
- организацией труда
- условиями труда
- штатным расписанием

**2. Элементами организации труда являются:**

- разделение и кооперация труда
- использование наиболее рациональных материалов
- управление производством
- организация рабочих мест
- организация обслуживания рабочих мест

**3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:**

- низкой работоспособности
- вработываемости (адаптации)
- устойчивой высокой работоспособности

- средней работоспособности
- утомления

**4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:**

- кооперацию труда
- дисциплину труда
- организацию труда

**5. Основателем науки об организации труда является:**

- В.И. Ленин
- А.К. Гастев
- Ф. У. Тейлор

**6. Научная организация труда призвана решать задачи:**

- экономические
- управленческие
- хозяйственные
- социальные
- психофизиологические

**7. Организация труда является частью (подсистемой)**

**организации:**

- планирования
- управления
- производства
- хозяйствования

**8. Виды разделения труда:**

- общее
- частное
- механизированный и ручной труд
- автоматизированный труд

**9. Формы единичного разделения труда:**

- разделение труда в организации
- разделение труда в подразделениях
- разделение труда на заготовке сена
- разделение труда на выпасе скота

**10. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:**

- сдельщиков и повременщиков
- обслуживающих и ремонтных
- основных и вспомогательных
- прямых и косвенных

**11. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:**

- по отраслям
- по уровню механизации
- по уровню профессиональной подготовки

**12. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:**

- разрядам
- классности, мастерству
- возрасту
- стажу работы

**13. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:**

- падает
- растет
- сначала падает, потом растет
- сначала растет, потом падает

**14. Организация рабочего места предполагает:**

- установление должностных обязанностей работника
- установление рациональных приемов труда
- его оснащение
- его планировку

**15. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:**

- стоя прямо
- стоя с наклоном
- сидя
- переменное

**16. Аттестация рабочего места не включает оценку:**

- его технического уровня
- его организационного уровня
- его квалификационного уровня
- условий труда и техники безопасности на рабочем месте

**17. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:**

- находиться на территории предприятия
- находиться на обеденном перерыве
- исполнять трудовые обязанности
- быть на своем рабочем месте

**18. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:**

- особенностями производства
- условиями труда
- метеорологическими условиями
- природными факторами

**19. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:**

- санитарно-гигиенические факторы
- эстетические факторы

- климатические факторы
- демографические факторы

## **20. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели**

**наблюдается:**

- в понедельник
- в пятницу
- в среду
- во вторник
- в четверг

### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

### ***Второй этап (продвинутый уровень)***

**УМЕТЬ** (применять, анализировать, оценивать, синтезировать):  
применять подходы к организации труда персонала, позволяющие повысить эффективность использования рабочего времени; выявлять проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

### **Вопросы для устного опроса для продвинутого уровня**

1. Сущность и содержание организации труда
2. Задачи и направления организации труда
3. Теоретические основы организации труда
4. Сущность и значение разделения труда
5. Сущность и значение кооперации труда
6. Коллективные формы организации труда
7. Совмещение профессий и функций
8. Многостаночное обслуживание
9. Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих
10. Рабочие места, их виды и требования к организации
11. Специализация и оснащение рабочих мест

12. Планировка рабочих мест
13. Организация обслуживания рабочих мест
14. Сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест
15. Виды трудовых процессов
16. Классификация трудовых процессов
  1. Понятие и основные элементы международного рынка труда.
  2. Общая характеристика состава рабочей силы.
  3. Национальные различия и взаимоотношения с работниками.
  4. Конкуренция между странами и обмен опытом управления человеческими ресурсами.
  5. Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы.
  6. Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов.
  7. Современные подходы к развитию рабочей силы.
  8. Профессиональное обучение и повышение квалификации человеческих ресурсов.
  9. Международные интеграционные процессы в сфере эффективного использования рабочей силы.
  10. Понятие мобильности на международном рынке труда: профессиональная и территориальная мобильность.
    1. Что составляет предмет трудового права?
    2. Перечислите особенности метода трудового права.
    3. Какими основными правами и обязанностями обладают работник и работодатель?
    4. Какую роль играют коллективные договоры и соглашения в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации?
    5. Какие периоды времени входят в состав рабочего времени?
    6. Каков порядок привлечения работника к сверхурочным работам?
    7. Расскажите о порядке предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.
    8. Перечислите основания и условия производства удержаний из заработной платы работника.
    9. Что такое дисциплина труда и какие методы ее обеспечения вы знаете?
    10. Перечислите дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, и расскажите о порядке их наложения.
    11. Расскажите о порядке взыскания с работника материального ущерба, причиненного им работодателю.
    12. Каковы полномочия органов федеральной инспекции труда?
    13. Расскажите о месте профсоюзов в системе защиты прав и интересов работников.
    14. Расскажите о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.



### **Критерии оценки:**

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

### **Тестовые задания для продвинутого уровня**

**1. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:**

- эстетические
- психофизиологические
- социально-психологические
- организационно-технические

**2. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .**

- работы предприятия
- труда и отдыха
- занятости
- рабочего дня
- рабочего времени

**3. Планировка рабочего места бывает:**

- индивидуальной и коллективной
- внешней и внутренней
- нормируемой и ненормируемой

- с благоприятными условиями труда
- 4. Нарушение дисциплины труда всегда вызывает:**
  - прямые потери рабочего времени
  - содержание дополнительной численности персонала
  - снижение коллективных результатов труда
  - снижение качества продукции
- 5. Производственные бригады в зависимости от уровня специализации могут быть:**
  - специализированными
  - хозрасчетными
  - арендными
  - сквозными
- 6. По продукту труда различают труд:**
  - творческий и репродуктивный
  - живой и прошлый
  - конкретный и абстрактный
  - производительный и непроизводительный
  - простой и сложный
- 7. Какие затраты корректируются с помощью показателя  $E_n$  при расчете условно годового экономического эффекта?**
  - текущие
  - капитальные
- 8. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:**
  - рост производительности труда
  - рост заработной платы
  - участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда
    - совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
    - увеличение многостаночного обслуживания
- 9. Коллективные трудовые процессы характеризуются (укажите не менее двух верных ответов):**
  - взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства
  - ростом заработной платы
  - увеличением затрат рабочего времени
  - коллективной материальной ответственностью за показатели работы
    - увеличением трудоемкости продукции
- 10. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:**
  - интенсивностью труда
  - тяжестью труда

- динамичностью труда
- монотонностью труда
- работоспособностью

**11. Норма штучного времени включает в свой состав:**

- норму дополнительного времени
- норму подготовительно-заключительного времени
- норму основного времени
- время нерегламентированных перерывов
- норму вспомогательного времени

**12. Категория «служащие» не включает в себя:**

- младший обслуживающий персонал
- руководителей
- специалистов

**13. Запыленность воздушной среды производственного помещения характеризует факторы условий труда:**

- санитарно-гигиенические
- технико-технологические
- эстетические

**14. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:**

- тяжесть труда
- кривая работоспособности работника
- дисциплина труда
- уровень заболеваемости

**15. Основные принципы организации трудовых коллективов:**

- механизация основных работ
- нормирование труда
- постоянство состава
- закрепление основных средств на длительный срок
- возрастной состав

**16. Уровень организации труда на предприятии можно определять как:**

- отношение совокупного потенциального фонда времени к фактическому (плановому, рационально используемому)
  - отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному
  - разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени
  - разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени
  - произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени

**17. Какой показатель является обратным коэффициенту сравнительной экономической эффективности?**

- сравнительный срок окупаемости единовременных затрат
- фактический срок окупаемости
- нормативный срок окупаемости
- стратегический срок окупаемости
- базовый срок окупаемости

**18. Являются ли увеличение прибыли и снижение затрат на производство обобщающими показателями экономической эффективности?**

- да
- нет

**19. Конкретным показателем сравнительной оценки эффективности организации и проектирования трудовых процессов является:**

- зарплатоемкость
- организация труда
- трудоемкость
- производительность труда
- фондоемкость

**20. Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:**

- разделения труда
- организации рабочих мест
- условий труда
- трудовой дисциплины
- использования оборудования

#### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% *12 баллов и/или «отлично»*  
 70 – 89 % *От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»*  
 50 – 69 % *От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»*  
 менее 50 % *От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»*

#### **Перечень практико-ориентированных задач для продвинутого уровня**

1. На производственном участке трудоемкость операций составляет: операция № 1 — 2 мин, операция № 2 — 1 мин, №3 — 4 мин, № 4 — 0,5 мин, № 5 — 6 мин, операция № 6 — 4 мин. Следует определить необходимую

численность рабочих на каждой операции, с учетом того, что в час (60 мин) выпускается 350 деталей.

2. Трудоемкости взаимосвязанных операций на 6 рабочих местах 0,75; 1,75; 1,0; 0,5; 0,25; 1,25. Определить явочную численность рабочих по каждому месту и в целом, если в час запускается 380 деталей.

3. Рассчитать норму многостаночного обслуживания, если время машинно-автоматическое на одном станке 29 мин, время занятости на одном станке — 5,2 мин, коэффициент использования машины во времени 0,9.

4. Машинно-автоматическое время на каждом станке-дублере составляет 19 мин, время занятости станочника на каждом станке — 6 мин. Рассчитать норму многостаночного обслуживания, продолжительность цикла многостаночного обслуживания и величину простоев (или свободного времени) за каждый цикл многостаночного обслуживания.

5. Определить норму обслуживания нескольких станков с различной длительностью оперативного времени, если сумма машинно-автоматического времени всех станков 200 мин, время занятости рабочего на всех станках — 40 мин. Сколько рабочих требуется для многостаночного обслуживания 30 станков, работающих в две смены?

6. Определить норму многостаночного обслуживания станков-дублеров, если машинно-автоматическое время на одном станке 30 мин, время занятости 6 мин. Определить время цикла. Какое число станков может обслуживать рабочий, если время занятости сократится на 1 мин? Сколько рабочих-многостаночников потребуется в каждом случае для обслуживания 90 станков-дублеров?

7. В цехе за 8-часовую смену обрабатывается 100 тонн заготовок (трудоемкость транспортировки 1 тонны — 0,68 человеко-часа), грузится 80 тонн готовой продукции (трудоемкость 1 тонны — 1,1 человеко-час), затачивается 560 штук режущего инструмента (трудоемкость одной заточки — 0,058 человеко-часа) и убирается площадь 3850 м<sup>2</sup> (норма уборки — 275 м<sup>2</sup> на одного рабочего в смену). Определить общую явочную численность транспортных рабочих, грузчиков, заправщиков инструмента и уборщиков.

8. Определить норму машинного обслуживания станков-дублеров, если время машинно-автоматической работы на одном станке 20 мин, а время занятости рабочего на одном станке 5 мин. Какова будет продолжительность цикла многостаночного обслуживания? Какое число станков сможет обслужить рабочий, если время занятости сократилось на 1 мин? Сколько рабочих-многостаночников потребуется в том и другом случаях для обслуживания 120 станков-дублеров?

9. Нормативная технологическая трудоемкость производственной программы на год 2860 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 — 900, по цеху № 2 — 1460, по цеху № 3 — 500 тыс. нормо-часов. Планируемое среднее выполнение норм выработки — соответственно 116, 111 и 107%. Реальный фонд рабочего времени на одного рабочего составляет 234 дня, продолжительность смены 8 часов. Рассчитать необходимую списочную численность рабочих и расстановку их по цехам с учетом планируемого

процента выполнения норм выработки.

**10.** Для выполнения дневного производственного задания общая нормативная трудоемкость составляет 450 нормо-часов, в том числе на токарные операции — 160, на фрезерные — 120, на сверлильные — 100, на шлифовальные — 70 нормо-часов. Рассчитать необходимую для выполнения задания явочную численность по специальностям, если процент выполнения норм токарей — 125%, фрезеровщиков — 117, сверловщиков — 122, шлифовщиков — 112%. (Продолжительность смены — 8,2 часа.)

**11.** На лесоучастке работает погрузочный кран, сменная производительность которого 250 м<sup>3</sup> делового леса. Кран и автомобили должны работать бесперебойно. Определить явочную численность рабочих на заготовке, разгрузке и штабелевке леса и численность водителей автомобилей на вывозке, если производительность одного рабочего на заготовке леса — 7,5 м<sup>3</sup>, на вывозке — 50, на разгрузке и штабелевке — 25 м<sup>3</sup>, кран обслуживает 3 человека.

**12.** Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней,  $T_{см} = 8$  часов, выходных и праздничных дней — 106, отпуска — 14 дней, прочие цело-сменные неявки — 3 дня, внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери — 16 250 человеко-часов.

**13.** Определить  $U_0$  на предприятии, если численность равна 1680 человек, в году 366 дней,  $T_{см} = 8$  ч; целодневные неявки 228 560 человеко-дней; а сумма внутрисменных потерь составляет 36 570 часов. Отработано 383 040 человеко-дней, коэффициент использования сменного времени равен 0,88.

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

**15.** Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265000 человеко-дней, внутрисменных нерезервообразующих — 47000 человеко-часов, отработанное время составляет 3 360 000 человеко-часов.

**16.** Определить уровень организации труда, если среднесписочная численность равна 1200 человек. В году 365 дней, время сменное 8 часов, нерезервообразующие целодневные неявки и потери составляют 159 000 человеко-дней; внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери — 27 600 человеко-часов; отработано 246 000 человеко-дней; по данным ФРД внутрисменные потери рабочего времени составили 13% (коэффициент использования рабочего дня равен 0,87).

**18.** В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1940 000 человеко-часов, в отчетном — 2 060 000

человеко-часов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

**19.** Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин, среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин., время смены – 8 часов. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

**20.** Рассчитать коэффициенты разделения труда и рациональности приемов труда, если затраты времени, непредусмотренные заданием, технологической документацией — 17 900 мин, продолжительность рабочего дня — 8 часов, среднесписочная численность рабочих — 165 человек, суммарные потери рабочего времени — 1920 мин, средние затраты времени на выполнение операции — 10 мин, затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими — 7,5 мин, объем выполненной работы — 5000 штук.

**21.** Определить коэффициенты организации рабочих мест, обслуживания работников, нормирования труда, на основе следующих исходных данных: численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям типовых проектов — 221 человек, среднесписочная численность рабочих — 320 человек, суммарные потери времени работников из-за несвоевременного обслуживания — 120 150 мин, продолжительность смены — 8 часов, количество смен проведения наблюдения — 6 смен, численность рабочих, работающих по нормам времени, выработки, нормированным заданиям, нормативам численности — 280 человек, коэффициент напряженности норм — 0,78.

**22.** Определить средний уровень организации труда по предприятию в целом, если по пяти его цехам с численностью рабочих соответственно 270, 350, 420, 392, 511 человек, уровни организации труда составляют 0,69; 0,72; 0,89; 0,78; 0,71.

**23.** Рассчитать рост производительности труда, возможное высвобождение численности рабочих и экономию по фонду заработной платы (в расчете на год), если в отчетном периоде уровень организации труда (к потенциальному совокупному фонду рабочего времени) составлял 0,72, а в плане предусматривается повысить его до 0,79. Исходная численность рабочих 650 человек, среднемесячная заработная плата на одного рабочего 12000 руб.

**24.** Рассчитать уровень организации труда по использованию совокупного потенциального фонда рабочего времени по трем цехам и средний уровень организации труда по предприятию с учетом различной численности рабочих в цехах по следующим данным:

№	Показатели	Ед.	Цех
---	------------	-----	-----

п/п		изм.	1-й	2-й	3-й
1	2	3	4	5	6
1.	Списочная численность промышленно-производственного персонала	чел.	300	200	100
2.	Количество календарных дней	дней	365	365	365
3.	Продолжительность рабочего дня	час	8	8	8
4.	Нерезервообразующие целосменные неявки	дней	35 250	22 000	12 000
5.	Нерезервообразующие внутрисменные потери	чел/час	34 000	28 000	11000
6.	Использованное рабочее время за сопоставимый период	чел/час	480 000	342 000	160 000

**25.** Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 до 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличится с 2500 до 3200 единиц. Единовременные затраты — 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффективности — 0,15.

### **Критерии оценивания решения задачи**

Задача не решена – *1 балл*

Задача решена неправильно – *2 балла*

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – *3 балла*

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – *4 балла*

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – *5 баллов*.

### **Третий этап (высокий уровень)**

**ВЛАДЕТЬ:** методиками расчета различных показателей в области организации, нормирования и регламентации труда; профессиональной



аргументацией при разборе стандартных ситуаций в сфере организации труда; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

### **Вопросы для устного опроса для высокого уровня**

1. Что такое концепция управления персоналом? Назовите составляющие концепции.
2. Дайте характеристику важнейших факторов, оказывающих воздействие на людей в организации.
3. Какие подсистемы входят в состав системы управления персоналом организации?
4. Какие подразделения являются носителями функций подсистем системы управления персоналом современной организации?
5. Сформулируйте и обоснуйте главную цель системы управления персоналом организации.
6. Назовите закономерности управления персоналом организации, раскройте их сущность.
7. Что такое принципы управления персоналом? Перечислите основные из них.
8. Что такое принципы построения системы управления персоналом?
9. Раскройте сущность методов управления персоналом организации. Приведите их классификацию.
10. Что такое административные методы? Приведите примеры.
11. Что такое экономические методы? Приведите примеры.
12. Что такое социально-психологические методы? Приведите примеры.
13. Назовите цели системы управления персоналом.
14. Каковы функции системы управления персоналом?
15. На какие виды подразделяется совокупность целей организации?
16. Назовите этапы процесса управления персоналом.
17. Каковы основные задачи этапов процесса управления персоналом?
18. Что такое наем на работу?
19. Назовите преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
20. Дайте характеристику эффективности различных источников найма персонала.
21. Сформулируйте правила, которыми следует руководствоваться при определении требований к кандидатам на должность руководителя или специалиста управления.
22. Назовите группы деловых и личностных качеств, которые используются при отборе кандидатов на вакантную должность руководителя или специалиста управления.
23. Дайте характеристику методам оценки и отбора персонала.

24. Раскройте содержание процедуры процесса отбора кандидата на занятие вакантной должности.
25. Какие тесты следует использовать для отбора работников при приеме на работу?
26. Что такое подбор и расстановка персонала? Чем отличается отбор персонала от подбора?
27. На каких принципах основывается подбор и расстановка кадров?
28. В чем заключается сущность профильного метода подбора и расстановки кадров?
29. Перечислите категории показателей, включаемых в каталог показателей, влияющих на подбор и расстановку кадров.
30. Что такое деловая оценка персонала? Какие виды или направления она включает?
31. Каковы цели деловой оценки персонала?
32. Что такое социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала? Раскройте взаимосвязь этих понятий:
33. Дайте характеристику направлений деятельности подразделения по управлению профориентацией и адаптацией персонала организации.
34. Раскройте содержание программы адаптации персонала.
35. Что такое наем на работу?
36. Назовите преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
37. Каковы цели деловой оценки персонала?
38. Что такое деловая карьера? Назовите виды деловой карьеры.
39. Охарактеризуйте этапы деловой карьеры менеджера.
40. Что такое карьерограмма? Как ее представить схематически?
41. Раскройте содержание квалификационной характеристики менеджера.
42. Что такое управление деловой карьерой?
43. Приведите структуру личного жизненного плана карьеры руководителя, раскройте его содержание.
44. Что такое служебно-профессиональное продвижение? Назовите его этапы.
45. Что такое система служебно-профессионального продвижения?
46. Приведите пример служебно-профессионального продвижения менеджера.
47. Что такое кадровый резерв?
48. Раскройте структуру, принципы и порядок формирования кадрового резерва.
49. На базе каких исходных материалов осуществляется планирование кадрового резерва?
50. Охарактеризуйте структуру плана работы с резервом руководящих кадров.
51. Назовите обязанности стажера и руководителя стажировки.

### **Критерии оценки:**

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

### **Тестовые задания для высокого уровня**

#### **1. Трудовой процесс — это:**

- затраты рабочей силы
- совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
- совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции
- работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями

#### **2. Продолжительность трудового процесса зависит от:**

- трудовых движений
- меры труда
- повышения содержательности труда
- технологического цикла
- предмета труда

#### **3. Проектирование трудового процесса целесообразно для:**

- определения затрат рабочей силы
- выявления содержательности труда

- установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве

- установления меры труда
- выявления предмета труда

**4. Видами трудоемкости являются:**

- технологическая
- производственная
- организационная
- полная
- экономическая

**5. При организации и проектировании индивидуального трудового процесса показателем эффективности является:**

- снижение производственной трудоемкости
- увеличение затрат рабочего времени
- снижение численности рабочих
- увеличение многостаночного обслуживания
- снижение технологической трудоемкости

**6. Численность рабочих-многостаночников определяется:**

- отношением количества обслуживаемых станков к норме многостаночного обслуживания
- отношением нормы многостаночного обслуживания к количеству обслуживаемых станков
- суммой затрат времени по обслуживанию всех станков
- отношением продолжительности цикла многостаночного обслуживания к сумме затрат времени на обслуживание всех станков

**7. Многостаночное обслуживание – это:**

- продолжительность цикла многостаночного обслуживания
- затраты времени на обслуживание всех станков
- одновременное обслуживание нескольких станков
- затраты труда всех рабочих
- машинно-автоматическое время каждого станка

**8. Основными показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:**

- рост производительности труда
- рост заработной платы
- годовой экономический эффект
- увеличение затрат рабочего времени

**9. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:**

- рост производительности труда
- рост заработной платы
- участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда

○ совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека

**10. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:**

- тяжесть труда
- кривая работоспособности работника
- дисциплина труда
- уровень заболеваемости

**11. Основные принципы организации трудовых коллективов:**

- механизация основных работ
- нормирование труда
- постоянство состава
- закрепление основных средств на длительный срок
- возрастной состав

**12. Уровень организации труда на предприятии можно определять как:**

- отношение совокупного потенциального фонда времени к фактическому (плановому, рационально используемому)
  - отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному
  - разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени
  - разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени
  - произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени

**13. Какой показатель является обратным коэффициенту сравнительной экономической эффективности?**

- сравнительный срок окупаемости единовременных затрат
- фактический срок окупаемости
- нормативный срок окупаемости
- стратегический срок окупаемости
- базовый срок окупаемости

**14. Являются ли увеличение прибыли и снижение затрат на производство обобщающими показателями экономической эффективности?**

- да
- нет

**15. Конкретным показателем сравнительной оценки эффективности организации и проектирования трудовых процессов является:**

- зарплатоемкость
- организация труда
- трудоемкость

- производительность труда
- фондоемкость

**16. Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:**

- разделения труда
- организации рабочих мест
- условий труда
- трудовой дисциплины
- использования оборудования

#### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% *12 баллов и/или «отлично»*

70 – 89 % *От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»*

50 – 69 % *От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 50 % *От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»*

#### **Перечень практико-ориентированных задач для высокого уровня**

1.

недрение нового оборудования позволит увеличить производительность труда на 10%, единовременные затраты — 1 350 000 руб., текущие затраты — 800 000 руб., средняя заработная плата одного работника — 70 000 руб. в год, отчисления в единый социальный налог — 26%, исходная численность — 150 человек коэффициент сравнительной экономической эффективности — 0,15. Оцените экономическую эффективность проводимых мероприятий.

2.

пределить срок окупаемости мероприятий по совершенствованию организации труда, если затраты на мероприятия составили 345 000 руб., ожидаемая годовая экономия 90 000 руб. Сравнить с нормативным сроком окупаемости при  $E_n = 0,15$ , сделать выводы об эффективности мероприятий.

3. Определить штучное и штучно-калькуляционное время изготовления поддона автомобиля, а также время изготовления партии поддонов, если время изготовления партии поддонов, если времяковки 15 мин, вспомогательное время 2 мин, подготовительно-заключительное время 9 мин, коэффициент времени отдыха и личных надобностей 13%. Размер партии составляет 20 шт.

В

О

4. В результате покупки новой техники выработка основных рабочих увеличилась на 15%. Определить, насколько должны быть снижены нормы времени.

5. Рассчитать комплексную норму времени и определить процент ее выполнения для слесаря ремонтной мастерской по следующим данным: сверление – 7 отверстий ( $H_{вр}$  на 1 отверстие – 2,3 мин.), нарезка резьбы – 7 шт. ( $H_{вр}$  – 2,1 мин.), разметка и вырезка прокладки – 1 шт. ( $H_{вр}$  – 7 мин.), подгонка крышки – 1шт. ( $H_{вр}$  – 15 мин.), сборка 1 узла 0,52 нормо-ч). Количество отремонтированных узлов 22 шт., отработано слесарем 20 ч.

6. Рассчитать нормы штучного, штучно-калькуляционного времени и времени на партию изделий, если время основной работы составляет 20 мин, время вспомогательной работ – 7 мин, норматив времени на обслуживание рабочего места – 7% от оперативного времени, а на отдых и личные надобности – 6%. Время подготовительно-заключитеной работы – 25 мин на партию изделий. Количество деталей в партии – 30 шт.

7. Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на заготовке кормов на 8%.

8. Норма времени на обслуживание стационарной машины по действующим нормативам для одного рабочего составляет 0,75 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одного рабочего в смену (8 ч). Определить норму численности рабочих, если в цехе 25 стационарных машин.

9. Рассчитать плановую и фактическую норму выработки за смену (8 ч), используя данные нормативного и фактического баланса рабочего времени. Определить процент выполнения сменного задания.

Затраты времени	Нормативный баланс	Фактический баланс
$T_{пз}$	18	22
$T_{оп}$ на одно изделие	3,7	3,7
$T_{орг.}$	25	26
$T_{отп}$	20	20
$T_{пот.т}$	-	15
$T_{пот.о}$	-	5
Всего	480	480

10. Определить процент выполнения норм выработки бригадой водителей, если объем перевозок составил 22,5 тыс. т, грузооборот 250,6 тыс. ткм, нормы времени на погрузку и разгрузку 1 т груза – 0,067 ч, на 1 ткм – 0,013 ч, в бригаде 25 водителей, каждым отработано по 24 дня при 7-часовом рабочем дне.

11. За 8-часовую смену рабочий в ремонтной мастерской изготовил 4 втулки, 21 валик, 20 болтов. Определить процент выполнения норм

выработки, если нормы времени на изготовление втулки 0,75 нормо-ч, одного валика – 0,2, одного болта – 0,12 нормо-ч.

12. Определить процент выполнения норм, если норма времени на изготовление изделия А составляет 0,25 нормо-ч, изделия Б – 0,3, изделия В – 1 нормо-ч. По плану необходимо изготовить 200 единиц изделия А, 320 – изделия Б и 30 – изделия В. Фактически изготовлено 243 изделия А, 400 изделий Б и 28 изделий В.

13. Рабочий-сдельщик отработал полный месяц по графику (22 рабочих дня по 8 ч). За месяц он изготовил 500 единиц продукции, признанной годной ( $N_{вр} = 0,45$  нормо-ч на одну единицу), с учетом завышенности припусков на обработку 150 единиц продукции рабочему был выписан дополнительный наряд на 0,12 нормо-ч на каждую единицу. Определить процент выполнения норм.

14. Затраты времени на выпуск качественной продукции составили 1500 нормо-ч, на исправление брака, допущенного не по вине рабочего – 60 нормо-ч, фактически отработанное на сдельных работах – 1030 нормо-ч. Определить процент выполнения норм.

15. В течение месяца рабочий изготовил 800 единиц продукции А ( $N_{вр} = 0,3$  нормо-ч) и 20 единиц продукции Б (2,5 нормо-ч). Отработанное время по сдельной оплате составило 168 ч, время простоя – 5 ч, время, когда рабочий привлекался для выполнения повременных работ – 3 ч. Определить процент выполнения норм по сменному фонду рабочего времени.

16. Рабочий ремонтной мастерской за 8-часовую смену изготовил 26 шпилек, 12 гаек и 12 болтов. Норма времени обработки одной детали составляет: шпильки – 0,4 нормо-ч, гайки – 0,1, болта – 0,18 нормо-ч. Определить процент выполнения норм времени за смену.

17. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени, если изготовлено 135 изделий ( $N_{вр} = 3,5$  нормо-ч на 1 изделие), дополнительные затраты времени на отклонение от нормальных условий работы (вынужденная заточка инструмента самими рабочими) составили 26 нормо-ч, отработано 45 смен и 8 ч сверхурочно, внутрисменные простои составили 20 ч. Каков резерв производительности труда, каково качество применяемых норм?

18. Оценить степень выполнения норм выработки бригадой слесарей за месяц, если состав бригады – 4 человека, из которых двое отработали по 24 дня, один – 22, один – 20 дней (при 7-часовом рабочем дне). За это время бригада выполнила ремонт 20 грузовых автомобилей при нормативной трудоемкости одного ремонта 20,8 нормо-ч, 12 тракторов при нормативной трудоемкости – 23,0 нормо-ч.

19. Бригада строителей забивает за месяц 310 свай. Норматив времени составляет 0,54 бригадо-ч. Определить процент выполнения норм бригадой двумя способами, если она проработала 21 смену по 7 ч каждая.

20. Рассчитать средний процент выполнения норм по бригаде, если среднесписочная численность рабочих-сдельщиков 418 человек, каждый отработал в среднем по 19,6 смены, время сменное – 8 ч, сумма нормо-ч на



выполненный объем работ за месяц – 68 200. Кроме того, дополнительные затраты труда на отклонение от нормальных условий составили 6800 нормо-ч, на брак не по вине рабочих – 1400 и брак по вине рабочих 4500 нормо-ч.

21. Рабочие-сдельщики механического цеха в течение месяца отработали сдельно 41 600 ч, внутрисменные простои составили 640 ч, внутрисменные отвлечения на повременные работы – 860 ч, за это время выпустили продукцию по нормам на 46 200 нормо-ч, затратили на исправление брака не по вине рабочих 540 нормо-ч и на работы, связанные с отклонением от нормальных условий работы, 1100 ч. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени.

22. Норма выработки рабочего в смену 60 деталей. Рабочий фактически изготовил 66 деталей. Определить процент выполнения норм выработки.

23. Процент выполнения по фактически отработанному времени – 115%, по сменному времени – 105%. Определить возможный процент роста производительности труда при полном использовании рабочего времени.

24. Найти долю нормируемых работ на предприятии со среднесписочной численностью 1271 человек, если труд нормируется только у 850 из них, а процент выполнения норм установлен на уровне 122%. Также определить напряженность норм труда.

25. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени, если изготовлено 80 единиц продукции ( $N_{вр} = 5,5$  нормо-ч на 1 изделие). Дополнительные затраты рабочего времени – 100 нормо-ч, внутрисменные простои – 25 ч, отработано 50 смен по 8 ч и 15 ч сверхурочно.

26. На предприятии 2500 рабочих. Удельный вес рабочих-сдельщиков в этой численности – 75%, средний процент выполнения норм ими – 135%. Каждый отработал по 176 ч в месяц. Определить удельный вес научно обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 105 тыс. нормо-ч.

27. Определить долю нормируемых среди вспомогательных работ, если на ремонтных работах занято 400 человек, труд нормируется у 56 человек; на наладочных – 200, труд нормируется у 30 человек; на прочих видах вспомогательных работ – 320 человек, труд которых не нормируется.

28. Определить уровень напряженности норм, применяемых на предприятии, если средний процент выполнения норм на вспашке составляет 185%, на бороновании – 170%; на посеве – 180%; на заготовке кормов – 125%. Оценить равнонапряженность норм.

29. Определить процент выполнения норм, если норма выработки рабочего составляет 200 изделий в смену, фактически изготовлено 232 изделия.

30. Нормы в ремонтной мастерской на токарные работы по плану – 24 мин, фактически – 26 мин. На фрезерные работы, соответственно, 16 и 20

мин, на сверлильные работы – 10 и 12 мин. Определить уровень напряженности норм труда на все виды выполненных работ.

31. На предприятии 1600 рабочих, удельный вес рабочих сдельщиков – 70%, средний процент выполняемых норм сдельщиками 132%, каждый из них отработал за месяц 168 ч. Определить удельный вес научно обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, работающих по этим нормам, если на выполнении работ по опытно-статистическим нормам затрачено 52 тыс. нормо-ч.

32. До пересмотра норм нормативное время изготовления детали составляло 7 мин, после пересмотра этот норматив был уменьшен до 5 мин. Определить процент увеличения производительности труда.

33. Норма времени на деталь 0,34 чел./ч. За месяц рабочий отработал 22 смены по 8 ч и сдал 610 деталей. Определить норму выработки и рассчитать процент выполнения норм двумя способами.

34. 15 механизаторов выполняют нормы на 95%; 25 механизаторов – на 102%; 40 – на 106%; 55 – на 115%. Определить средний процент выполнения норм труда, а также возможный процент изменения производительности труда без учета механизаторов, не выполнявших нормы.

35. Среднее выполнение норм в бригаде МТФ составляет 119%, сверхурочные работы составляют 10% от рабочего времени, полезное использование рабочего времени по данным ФРД – 80%, ненормируемые перерывы – 20%. Определить фактическое выполнение норм, процент выполнения норм при полном использовании рабочего времени, а также процент изменения производительности труда с учетом устранения ненормируемых перерывов.

36. На предприятии основных рабочих 400 человек и, у всех труд нормируется; вспомогательных рабочих – 150 человек, и труд нормируется у 33%. Руководителей и специалистов – 100 человек, и нормируется труд у 20%, служащих – 60 человек, у 20% труд нормируется. Определить процент охвата работ нормированием на предприятии.

37. По материалам хронометража в массовом производстве получен следующий хроноряд: 2'18" 2'15" 2'18" 2'15" 2'25" 2'20" 2'10" 2'15" 2'17" 2'22". Необходимо исследовать хроноряд, если нормативный коэффициент устойчивости равен 1,2.

38. Вычислить среднюю продолжительность операции (при условии устойчивости хронорядов), если получены следующие хроноряды:

№1: 13, 15, 15, 16, 17, 13, 13, 14.

№2: 24, 24, 26, 25, 25, 25, 26, 23.

№3: 29, 26, 28, 28, 26, 25, 29, 28, 27.

№4: 8, 8, 8, 9, 10, 10, 9, 7, 10, 10.

39. Определить хроноряды и коэффициенты их устойчивости (при условии устойчивости хронорядов), если проведен непрерывный хронометраж, состоящий из 5 наблюдений. Текущее время в минутах для 5 наблюдений:

Элементы	Номер наблюдения
----------	------------------

операций	1	2	3	4	5
Установить заготовку	3	1	1	2	3
Обработать деталь	6	1	2	3	3
Снять деталь	1	1	2	3	4
	0	7	5	3	1

40. По результатам фотографии рабочего времени оцените эффективность использования рабочего времени, а также определите возможный прирост производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени и максимально возможный. При этом норматив подготовительного времени составляет 20 минут в смену, на отдых и личные надобности – 24 мин, на обслуживание рабочего места – 30 мин. Рабочее время выглядит следующим образом:

Виды затрат рабочего времени	Условное обозначение	Минут
Подготовительно-заключительное время	$T_{пз}$	2 5
Оперативное время	$T_{оп}$	3 56
Время на обслуживание рабочего места	$T_{орм}$	3 4
Время на отдых и личные надобности	$T_{отл.ф}$	3 5
Простои по организационно-техническим причинам	$T_{пот}$	2 0
Потери, вызванные нарушением трудовой дисциплины	$T_{пвр}$	1 0
Всего	$T_{см}$	4 80

41. Определить устойчивость хронорядов:

1-й элемент операции: 26, 23, 25, 27, 26, 26, 24, 25, 25.

2-й элемент операции: 15, 16, 16, 19, 16, 16, 14, 15, 15.

3-й элемент операции: 30, 31, 29, 28, 30, 30, 35, 28, 31.

4-й элемент операции: 8, 8, 8, 9, 11, 10, 7, 8, 9.

42. Нормативный коэффициент устойчивости 1,2. Вычислить среднюю продолжительность каждого элемента и операции в целом.

43. Обработать фактический баланс рабочего времени за 8-часовую смену:  $T_{пз}$  – 30 мин,  $T_{оп}$  – 364,  $T_{орм}$  – 20 мин,  $T_{отл}$  – 28,  $T_{пот}$  – 20,  $T_{пвр}$  – 8 мин, непроизводительные затраты – 10 мин. Рассчитать максимально возможное повышение производительности труда при устранении всех потерь и лишних

(сверхнормативных) затрат времени, если нормативы установлены следующие:  $T_{пз} - 12$  мин на смену;  $T_{отл} - 25$  мин;  $T_{орм} - 15$  мин.

44. На основании данных индивидуальной ФРВ получены следующие данные:  $T_{пз} = 25$  мин,  $T_{оп} = 360$  мин,  $T_{орм} = 32$  мин,  $T_{отл} = 30$  мин;  $T_{пот} = 18$  мин,  $T_{пвр} = 15$  мин. Составить нормативный баланс рабочего времени, если норматив  $T_{пз} = 20$  мин за смену,  $T_{отл} = 40$  мин,  $T_{орм} - 30$  мин. Определить коэффициент использования рабочего времени, коэффициенты потерь по вине рабочего и в результате нарушения нормального хода технологического процесса. Рассчитать возможный рост производительности труда при устранении прямых потерь, сокращении их на 75%, при полном устранении всех потерь.

45. По приведенному балансу рабочего времени определить процент возможного повышения производительности труда при сокращении потерь по организационно-техническим причинам на 50% и при полном сокращении потерь от нарушений трудовой дисциплины:  $T_{пз} - 14$  мин,  $T_{оп} - 350$  мин,  $T_{орм} - 16$  мин,  $T_{отл} - 18$  мин,  $T_{пот} - 54$  мин,  $T_{пвр} - 26$  мин. Итого – 480 мин.

46. В результате обобщения 120 самофотографий рабочего дня (8 ч) установлены следующие суммарные потери сменного времени: отсутствие материалов – 840 мин; временное отключение электроэнергии – 310 мин; отвлечение на работы не по специальности – 1460 мин. Рассчитать коэффициент использования рабочего времени и рост производительности труда при сокращении потерь и лишних затрат сменного времени на 70%.

47. Рабочий выполнил норму выработки за смену на 95%. Фактический баланс рабочего времени по данным ФРД следующий:  $T_{пз} - 25$  мин,  $T_{оп} - 310$  мин,  $T_{орм} - 20$  мин,  $T_{отл} - 28$  мин,  $T_{пот} - 85$  мин,  $T_{пвр} - 12$  мин. Определить возможный рост производительности труда в результате сокращения потерь рабочего времени и выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени, если  $T_{отл}$  по норме 20 мин на смену, время сменное – 8 ч.

48. По балансу времени, который получен в результате фотографии рабочего времени, определить коэффициенты потерь от организационно-технических недочетов и от нарушений дисциплины труда, найти потенциальное повышение производительности труда, если норматив времени на отдых и личные надобности 42 мин;  $T_{пз} - 17$  мин,  $T_{оп} - 380$  мин,  $T_{орм} - 15$  мин,  $T_{отл.ф} - 46$  мин;  $T_{пот} - 12$  мин,  $T_{пвр} - 10$  мин; время смены – 480 мин.

### **Критерии оценивания решения задачи**

Задача не решена – *1 балл*

Задача решена неправильно – *2 балла*

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – *3 балла*

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – **4 балла**

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – **5 баллов**.

### **Перечень вопросов к экзамену**

#### ***Перечень вопросов к экзамену***

1. Предмет и содержание курса организации труда персонала.
2. Элементы и направления организации труда.
3. История развития науки организации труда
4. Принципы и задачи организации труда
5. Формы и виды разделения труда.
6. Формы кооперации труда.
7. Направления совершенствования кооперации и разделения труда.
8. Формы и принципы организации трудовых коллективов
9. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
10. Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
11. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
12. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
13. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
14. Гибкие режимы труда и отдыха.
15. Основные понятия условия труда.
16. Психофизиологические условия труда.
17. Санитарно – гигиенические условия труда.
18. Эстетические условия труда.
19. Гуманизация условий труда.
20. Дисциплина труда.
21. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
22. Оснащение рабочего места.
23. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
24. Аттестация и рационализация рабочих мест.
25. Характеристика элементов трудового процесса.
26. Классификация трудовых движений.
27. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
28. Карта организации труда.
29. Организация трудового процесса.

30. Рационализация трудового процесса.
31. Понятие и составные элементы трудового процесса и их классификация.
32. Методы и средства управленческих операций.
33. Служебно-коммуникационные операции.
34. Распорядительные и координационные операции.
35. Контрольно-оценочные операции.
36. Информационно-технические операции.
37. Классификация затрат рабочего времени.
38. Основные понятия нормирования труда.
39. Классификация норм труда.
40. Организация нормирования труда.
41. Порядок изменения норм труда.
42. Принципы нормирования труда.
43. Методы нормирования труда.
44. Аналитический метод нормирования.
45. Суммарный метод нормирования
46. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
47. Состав норм труда.
48. Принципы нормирования труда
49. Установление норм труда для различных категорий.
50. Основные понятия проектирования организации труда.
51. Разработка типовых проектов организации труда.
52. Типовой проект организации труда на рабочем месте.
53. Типовой проект организации труда на производственном участке.
54. Основные разработки по научной организации труда.
55. Планы организации проектирования.
56. План реализации мероприятий по научной организации труда.
57. Разработка проектов и внедрение организации управленческого труда.
58. Показатели экономической эффективности научной организации управленческого труда.
59. Определение содержания процессов труда.
60. Особенности умственного труда.
61. Методы управления рабочим временем.
62. Специфика организации труда руководителей.
63. Планирование научной организации труда.
64. Внедрение научной организации труда на предприятии.
65. Определение уровня организации труда.
66. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
67. Баланс рабочего времени. Номинальный и эффективный фонд рабочего времени.
68. Среднесуточная численность работников. Списочное число работников.
69. Определение потребности персонала по методу трудоёмкости.

## 70. Определение потребности персонала по нормам обслуживания.

### **Критерии оценивания:**

Оценка «5» (*отлично*) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (*хорошо*) ставится, если:

вопросы излагаются систематизированно и последовательно;

- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы;
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (*удовлетворительно*) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «2» (**неудовлетворительно**) ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;
- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов;
- не сформированы компетенции, умения и навыки.

### **Тестовые задания для итогового тестирования**

**1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:**

- а) организацией производства
- б) технологией деятельности
- в) организацией труда
- г) условиями труда
- д) штатным расписанием

**2. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:**

- а) кооперацию труда
- б) дисциплину труда
- в) организацию труда

**3. Организация труда является частью (подсистемой) организации:**

- а) планирования
- б) управления
- в) производства
- г) хозяйствования

**4. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:**

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

**5. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:**

- а) по отраслям
- б) по уровню механизации



в) по уровню профессиональной подготовки

**6. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:**

- а) падает
- б) растет
- в) сначала падает, потом растет
- г) сначала растет, потом падает

**7. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:**

- а) стоя прямо
- б) стоя с наклоном
- в) сидя
- г) переменное

**8. Аттестация рабочего места не включает оценку:**

- а) его технического уровня
- б) его организационного уровня
- в) его квалификационного уровня
- г) условий труда и техники безопасности на рабочем месте

**9. В структуру затрат рабочего времени не включается:**

- а) время регламентированных перерывов
- б) оперативное время
- в) подготовительно-заключительное время
- г) время обслуживания рабочего места
- д) время активного отдыха

**10. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:**

- а) находиться на территории предприятия
- б) находиться на обеденном перерыве
- в) исполнять трудовые обязанности
- г) быть на своем рабочем месте

**11. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:**

- а) особенностями производства
- б) условиями труда
- в) метеорологическими условиями
- г) природными факторами

**12. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:**

- а) в понедельник
- б) в пятницу
- в) в среду
- г) во вторник
- д) в четверг

**13. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:**

- а) эстетические
- б) психофизиологические
- в) социально-психологические
- г) организационно-технические

**14. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим:**

- а) работы предприятия
- б) труда и отдыха
- в) занятости
- г) рабочего дня
- д) рабочего времени

**15. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:**

- а) организацией труда
- б) планированием производства
- в) разделением труда
- г) нормированием труда

**16. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:**

- а) нормой затрат капитала
- б) рентабельностью труда
- в) нормой труда
- г) ресурсами труда

**17. Планировка рабочего места бывает:**

- а) индивидуальной и коллективной
- б) внешней и внутренней
- в) нормируемой и ненормируемой
- г) с благоприятными условиями труда

**18. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи:**

- а) хронометража
- б) построения графиков
- в) фотографии
- г) фотохронометража

**19. Необходимое количество работников определенных профессий для выполнения работ в течение заданного времени называется нормой:**

- а) численности
- б) управляемости
- в) выработки
- г) обслуживания

**20. Время оперативной работы ( $T_{оп}$ ) определяется по формуле:**

- а)  $T_{пз} + T_{о} + T_{в}$
- б)  $T_{о} + T_{в}$
- в)  $T_{в} + T_{о} + T_{обс}$

**21. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:**

- а) интенсивностью труда
- б) тяжестью труда
- в) динамичностью труда
- г) монотонностью труда
- д) работоспособностью

**17. Регламентация труда – это:**

- а) установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций;
- б) *процесс установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы;*
- в) область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции.

**23. Запыленность воздушной среды производственного помещения характеризует факторы условий труда:**

- а) санитарно-гигиенические
- б) технико-технологические
- в) эстетические

**24. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:**

- а) тяжесть труда
- б) кривая работоспособности работника
- в) дисциплина труда
- г) уровень заболеваемости

**25. Уровень организации труда на предприятии можно определять как:**

- а) отношение совокупного потенциального фонда времени к фактическому (плановому, рационально используемому)
- б) отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному
- в) разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени
- г) разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени
- д) произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени

**26. Трудовой процесс – это:**

- а) затраты рабочей силы
- б) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
- в) совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции
- г) работы, выполняемые на одной станке разными исполнителями

**27. Продолжительность трудового процесса зависит от:**

- а) трудовых движений
- б) меры труда
- в) повышения содержательности труда
- г) технологического цикла
- д) предмета труда

**28. Проектирование трудового процесса целесообразно для:**

- а) определения затрат рабочей силы
- б) выявления содержательности труда
- в) установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве
- г) установления меры труда
- д) выявления предмета труда

**29. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:**

- а) рост производительности труда
- б) рост заработной платы
- в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда
- г) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
- д) увеличение многостаночного обслуживания

### **30. Цели проведения хронометража:**

- а) выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда
- б) проверка действующих норм и выявление причин потерь рабочего времени
- в) установление норм труда и причин их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта
- г) выявление затрат и потерь рабочего времени, установление их причин

#### **Критерии оценивания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% *От 16 баллов и/или «отлично»*

70 – 89 % *От 12 до 15 баллов и/или «хорошо»*

50 – 69 % *От 9 до 11 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 50 % *От 0 до 8 баллов и/или «неудовлетворительно»*

## **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по

результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме *вопросов к экзамену*,

*Экзамен* проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется по результатам сдачи экзамена: неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо или отлично.

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку **«отлично»** заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (экзамен или вопросы к зачету).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

<b>Рейтинги</b>	<b>Характеристика рейтингов</b>	<b>Максимум баллов</b>
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (экзамена) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению

дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросы к зачету а, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	68-85 баллов	86-100 баллов