

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 09:48:54

Уникальный программный ключ: 5258223550ea9fbeb37726a1609b644b77d8086ab6255891f288f017a1351fae

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  
нормирование труда»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

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 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

**Составитель:** 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  Китаёв Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета



Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цель:

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

### 2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

«Основы организации регламентации и нормирования труда» относится к дисциплинам базовой части Б1.Б.14. основной образовательной программы.

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	Безопасность жизнедеятельности Основы управления персоналом организации и его социальным развитием
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p><b>знать:</b> теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек-среда обитания»; теорию разработки и принятия управленческих решений;</p> <p><b>уметь:</b> проводить контроль параметров и уровня негативных воздействий на их соответствие нормативным требованиям; проводить оценку эффективности маркетинговой деятельности;</p> <p><b>владеть:</b> комплексом современных методов управления персоналом; высокой культурой экономического мышления.</p>

Дисциплина является предшествующей для дисциплин основы кадровой политики кадрового планирования; организационное поведение и организационная культура; оплата труда персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности; основы кадрового аудита и контролинга.

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

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

– знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

– знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);

– знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);

– навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);

– навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);

– владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике (ПК-18);

– способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

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

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ОПК-2</b>	способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	<p><b>Знать:</b> методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять алгоритмы постановки целей и способов их достижения</p> <p><b>Владеть:</b> навыками обработки, систематизирования и представления информации, методами решения прикладных задач</p>
<b>ПК-5</b>	знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> основы научной организации и нормирования труда</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>
<b>ПК-9</b>	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала</p> <p><b>Владеть:</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала</p>

<b>ПК-11</b>	навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	<p><b>Знать:</b> методику разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике методику разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p>
<b>ПК-14</b>	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>
<b>ПК-18</b>	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p> <p><b>Владеть:</b> методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>
<b>ПК-24</b>	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p><b>Знать:</b> методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p><b>Уметь:</b> применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p><b>Владеть:</b> способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>

#### 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>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
Общая трудоемкость, всего, час	180	180
<i>зачетные единицы</i>	5	5
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>88</b>	<b>70</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>60</b>	<b>20</b>
В том числе:		
Лекции	20	8
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	40	12
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>20</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 формы обучения)	20	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>90</b>	<b>144</b>
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	12	6
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	24	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	28	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>20</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>90</b>	<b>180</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>144</b>
<b>Модуль 1. Организация труда персонала</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>62</b>
1. Методические основы организации труда персонала	10	2	2	Консультации	2	10	2	Консультации		8
2. Разделение и кооперация труда	12	2	4		2	10	2			8
3. Организация и обслуживание рабочих мест	10		2			10				8
4. Условия труда и отдыха	12	2	4			10			2	8
5. Организация умственного труда. Управленческий труд.	12	2	4		2	10			2	8
6. Планирование рабочего времени руководителя	10	2	2		2	10				6
7. Организация процессов труда по управлению коллективом	12	2	4			10			2	8
8. Оценка эффективности организации труда персонала	10		4		2	10			2	8
<b>Модуль 2. Нормирование и регламентация труда</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>46</b>
9. Теоретические основы регламентации труда персонала	10	2	2	Консультации	2	10	2	Консультации		8
10. Содержание и задачи нормирования труда	10	2	4			8	2			8
11. Изучение затрат рабочего времени	10	2	4		2	10			2	8
12. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	10		4		2	8				8
13. Рабочее время, его виды и продолжительность	8	2	2		2	10			2	8
14. Режимы рабочего времени	8		2			8				6
<i>Подготовка реферата, доклада, презентации (контрольной работы)</i>	<i>10</i>				<i>10</i>	<i>20</i>				<i>20</i>
<i>Экзамен (зачет)</i>	<i>26</i>			<i>10</i>	<i>16</i>	<i>26</i>			<i>10</i>	<i>16</i>





Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
труда										
5.3. Управленческая трудовая операция										
5.4. Особенности организации рабочих мест работников умственного и управленческого труда										
6. Планирование рабочего времени руководителя	10	2	2		2	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	12	2				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		2		2	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>18</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>46</b>
9. Теоретические основы регламентации труда персонала	10	2	2			10	2			8
9.1. Сущность регламентации труда										
9.2. Классификация форм регламентации труда персонала										
10. Содержание и задачи нормирования труда	10	2	4			8	2			8

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
10.1. Сущность и содержание и функции 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	10	2	2			10		2		8
11.1. Классификация затрат рабочего времени										
11.2. Методы изучения затрат рабочего времени										
12. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	10		4			8				8
12.1. Нормирование труда рабочих										
12.2. Особенности нормирование труда руководителей и специалистов										
13.Рабочее время, его виды и продолжительность	8	2	2			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	8		2			8				6
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</b>	<b>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 трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ.заня	Самост. работа			
<b>Всего по дисциплине</b>		<b>ОПК-2, ПК-5 ПК-9 ПК-11 ПК-14 ПК-18 ПК-24</b>					<b>Экзамен</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b><i>I. Рубежный рейтинг</i></b>						Сумма баллов за модули	<b>31</b>	<b>60</b>	
<b>Модуль 1. Организация труда персонала</b>		<b>ПК-5 ПК-14 ПК-18</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>10</b>		<b>15</b>	<b>30</b>
1.	Методические основы организации труда персонала	<b>ПК-5 ПК-14</b>	10	2	2		Устный опрос	1	2
2.	Разделение и кооперация труда	<b>ПК-14 ПК-18</b>	12	2	2		Тестирование, задачи	2	4
3.	Организация и обслуживание рабочих мест	<b>ПК-5 ПК-18</b>	10		2		Устный опрос	2	4
4.	Условия труда и отдыха	<b>ПК-5 ПК-18</b>	12	2	4		Устный опрос	2	4
5.	Организация умственного труда. Управленческий труд.	<b>ПК-14 ПК-18</b>	12	2	4		Тестирование	2	4
6.	Планирование рабочего времени руководителя	<b>ПК-5 ПК-18</b>	10	2	2		Устный опрос	2	4
7.	Организация процессов труда по управлению коллективом	<b>ПК-5 ПК-14 ПК-24</b>	12	2	2		Устный опрос	2	4
8.	Оценка эффективности организации труда персонала	<b>ПК-14 ПК-18</b>	10		4		Тестирование, задачи	2	4
<b>Модуль 2. Нормирование и регламентация труда</b>		<b>ОПК-2 ПК-5 ПК-9 ПК-11</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	Устный опрос	<b>16</b>	<b>30</b>

9. Теоретические основы регламентации труда персонала	<b>ПК-9 ПК-11</b>	10	2	2		Тестирование, задачи	2	3
10. Содержание и задачи нормирования труда	<b>ПК-5 ПК-9</b>	10	2	4		Устный опрос	2	3
11. Изучение затрат рабочего времени	<b>ПК-9 ПК-11</b>	10	2	2		Устный опрос	3	6
12. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	<b>ПК-5 ПК-9</b>	10		4		Тестирование	3	6
13. Рабочее время, его виды и продолжительность	<b>ПК-9 ПК-11</b>	8	2	2		Устный опрос	3	6
14. Режимы рабочего времени	<b>ПК-5 ПК-9</b>	8		2		Тестирование, задачи	3	6
<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>+</b>	<b>+</b>
<b>V. Промежуточная аттестация</b>		<b>26</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

#### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

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 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

### **5.2.2. 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 дея-

тельности 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=162610385465132212&Image\\_file\\_name=Akt%5F534%5CYakovenkoN%2EY%2EOSnovyi%5Forganizatsii%5Freglamentatsii%5Fi%5Fnormirovaniya%5Ftruda%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mfn=52159&FT\\_REQUEST=&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=162610385465132212&Image_file_name=Akt%5F534%5CYakovenkoN%2EY%2EOSnovyi%5Forganizatsii%5Freglamentatsii%5Fi%5Fnormirovaniya%5Ftruda%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mfn=52159&FT_REQUEST=&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=102219385465102114&Image\\_file\\_name=Only%5Fin%5FEC%5CYakovenko%5FN%2EYU%2EOSnovy%5Forganizacii%5Ftruda%2Epdf&mfn=50323&FT\\_REQUEST=&CODE=9999&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102219385465102114&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CYakovenko%5FN%2EYU%2EOSnovy%5Forganizacii%5Ftruda%2Epdf&mfn=50323&FT_REQUEST=&CODE=9999&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=162612365865112816&Image\\_file\\_name=Yan%5Ffev%5F2015%5CYakovenko%5FReglamentaciya%2Epdf&mfn=45624&FT\\_REQUEST=&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=162612365865112816&Image_file_name=Yan%5Ffev%5F2015%5CYakovenko%5FReglamentaciya%2Epdf&mfn=45624&FT_REQUEST=&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; пометить 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**

1. 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.cnsnb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
6. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
7. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
8. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
9. 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, трибуна, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудиосистема (колонки MicrolabElectronicsCo, Ltd), ноутбук Lenovo
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 203**	Столы и стулья ученические, кафедра, телевизор Panasonic, доска маркерная Brauberg.
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: acer v193w [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
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).

### 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 203**	MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Помещения для самостоя-	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery.

<p>тельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Сублицензионный договор на передачу неисключительных прав №26 от 26.12.2019. Срок действия - бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензии. Срок действия лицензии по 01.01.2021. 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.</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**</p>	<p>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 №42 от 06.12.2019) - 522 лицензии. Срок действия лицензии по 01.01.2021.</p>

### **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 \_\_\_\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Основы организации, регламентации и нормирования труда

дисциплина (модуль)

38.03.03.Управление персоналом

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 организации и управления

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

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

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

Декан факультета 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 – 38.03.03 «Управление персоналом»  
Направленность (профиль) – Управление персоналом  
Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)  
Год начала подготовки – 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	
<b>ОПК-2</b>	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
					Устный опрос		
					Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Устный опрос	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять алгоритмы постановки целей и способов их достижения	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
					Устный опрос		
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
					Тестирование		
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками обработки, систематизирования и представления информации, методами решения прикладных задач	Модуль 1. Организация труда персонала	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
Решение задач							
			Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену			
			Устный опрос				
<b>ПК-5</b>	знание основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> – основы научной организации и нормирования труда; – процессы групповой динамики и принципы формирования команды	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
					Устный опрос		
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
	Устный опрос						

	ния и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> – применять на практике основы научной организации и нормирования труда, – применять на практике анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, – эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
					Решение задач	
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
			Устный опрос			
			Решение задач			
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> применять на практике навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала	Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
		Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			Устный опрос			
			Решение задач			
			Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
				Устный опрос		
				Решение задач		



	времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование Устный опрос Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование Устный опрос Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
<b>ПК-11</b>	навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> – методику построения организационной и функционально-штатной структуры, – методы разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	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> – разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование Устный опрос Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование Устный опрос Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> – навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, – навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование Устный опрос Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование Устный опрос Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
<b>ПК-14</b>	навыками анализа экономических пока-	Первый этап (пороговой	<b>Знать:</b>	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование Устный опрос	итоговое тестирование,

	зателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	уровень)	– методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; – методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	вопросы к экзамену	
					Устный опрос		итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Второй этап (продвинутый уровень)		<b>Уметь:</b> – применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; – применять на практике методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	
						Устный опрос	
					Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Тестирование	
	Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> – навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), – навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Модуль 1. Организация труда персонала	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
				Решение задач			
	Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену				
				Устный опрос			
	Решение задач	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену				
				Устный опрос			
<b>ПК-18</b>	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эф-	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> – методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, – методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний, – основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
					Устный опрос		
		Второй этап		<b>Уметь:</b>	Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Устный опрос	
Модуль 1. Организа-	<b>Тестирование</b>	итоговое те-					
			Тестирование				

	эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	(продвинутый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков,</li> <li>– применять на практике методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний,</li> <li>– применять на практике основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul>	ция труда персонала	Устный опрос	стирование, вопросы к экзамену
				Решение задач		
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков,</li> <li>– методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний,</li> <li>– навыками применения основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> </ul>	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Тестирование	
<b>ПК-24</b>	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Модуль 1. Организация труда персонала	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Устный опрос		
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
				Модуль 1. Организация труда персонала	Решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Тестирование	
Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> способностью применять на практике мето-	Модуль 1. Организация труда персонала	Устный опрос	итоговое тестирование,		
			Тестирование			

		уровень)	ды оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		Решение задач	вопросы к экзамену
				Модуль 2. Нормирование и регламентация труда	Тестирование	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					Устный опрос	
					Решение задач	

**3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания по дисциплине «Основы организации, регламентации и нормирования труда»**

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	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-2</b>	способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	Не способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения типовых задач	Частично владеет способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения типовых задач	Владеет способностью к сбору, анализу и обработке данных, необходимых для решения типовых профессиональных задач	Свободно владеет способностью к сбору, анализу и обработке данных, необходимых для решения сложных профессиональных задач
	<b>Знать</b> методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач	Не знает методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач	Может изложить методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач	Знает основные методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач	Свободно излагает методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач
	<b>Уметь</b> анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять алгоритмы постановки целей и способов их достижения	Не умеет анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять алгоритмы постановки целей и способов их решения простейших практических задач	Частично умеет анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять простейшие алгоритмы постановки целей и способов их достижения типовых задач	Способен анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять простейшие алгоритмы постановки целей и способов их достижения профессиональных задач	Способен самостоятельно анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять простейшие алгоритмы постановки целей и способов их достижения профессиональных задач
	<b>Владеть</b> навыками обработки, систематизирования и представления информации	Не владеет навыками обработки, систематизирования и представ-	Частично владеет навыками обработки, систематизирования	Владеет методами обработки, систематизирования и пред-	Свободно владеет обработкой, систематизирования и пред-

	ции, методами решения прикладных задач	ления информации, методами решения прикладных задач	и представления информации, методами решения типовых задач	ставления информации, методами решения прикладных задач	ставления информации, методами решения прикладных задач
<b>ПК-5</b>	знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Знание основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике – <i>не сформирована</i>	Частично владеет знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Владеет знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Свободно владеет знанием основ научной организации и нормирования труда, навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
	<b>Знать:</b> основы научной организации и нормирования труда	Допускает грубые ошибки при изложении основ научной организации и нормирования труда	Может изложить основы научной организации и нормирования труда	Знает содержание основ научной организации и нормирования труда	Аргументировано излагает основы научной организации и нормирования труда
	<b>Уметь:</b> применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оп-	Не умеет применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабочих мест,	Частично умеет применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и ана-	Способен применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабо-	Способен самостоятельно применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа



	эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике – <i>не сформирована</i>	режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
	<b>Знать:</b> нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Допускает грубые ошибки при изложении знаний нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Может изложить нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Знает содержание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Аргументировано излагает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
	<b>Уметь:</b>	Не умеет применять на	Частично умеет при-	Способен применять	Способен самостоя-



	применять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	менять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	тельно применять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
	<b>Владеть:</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	Не владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	Частично владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала	Свободно владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
<b>ПК-11</b>	навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры,	Навыкам разработки организационной и функционально-	Частично владеет навыками разработки организационной и	Владеет навыками разработки организационной и функцио-	Свободно владеет навыками разработки организационной и



	(правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	ганизации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	щихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	тивных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)
	<b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Не владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Частично владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Свободно владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда
<b>ПК-14</b>	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике – <i>не сформирована</i>	Частично владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Свободно владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике
	<b>Знать:</b> методы анализа экономи-	Допускает грубые ошибки при изложении	Может изложить методы анализа эконо-	Знает содержание методов анализа эконо-	Аргументировано излагает методы ана-



	разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	ности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	дительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>ПК-18</b>	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике – <i>не сформирована</i>	Частично владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умеет применять их на практике	Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умеет применять их на практике	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умеет применять их на практике
	<b>Знать:</b> основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Допускает грубые ошибки при изложении основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Может изложить основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Знает содержание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Аргументировано излагает основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
	<b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки и прогнозиро-	Не умеет применять на практике методы оценки и прогнозирования	Частично умеет применять на практике методы оценки и про-	Способен применять на практике методы оценки и прогнозиро-	Способен самостоятельно применять на практике методы

	вания профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	гнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	вания профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	<b>Владеть:</b> методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Не владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Частично владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
<b>ПК-24</b>	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации – <i>не сформирована</i>	Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	<b>Знать:</b> методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Допускает грубые ошибки при изложении методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Может изложить методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает содержание методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Аргументировано излагает методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	<b>Уметь:</b> применять методы оценки эффективности системы материального и нематери-	Не умеет применять методы оценки эффективности системы материального и немате-	Частично умеет применять методы оценки эффективности системы материального	Способен применять методы оценки эффективности системы материального и не-	Способен самостоятельно применять методы оценки эффективности системы

	ального стимулирования в организации	риального стимулирования в организации	и нематериального стимулирования в организации	материального стимулирования в организации	материального и нематериального стимулирования в организации
	<b>Владеть:</b> способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

### **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**

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

**ЗНАТЬ** (помнить и понимать): методы анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; основы научной организации и нормирования труда; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; методику разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.); методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

#### **Вопросы 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 заработной 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 1 вопрос. 0 баллов за вопрос, на который не получен ответ.

**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): анализировать, систематизировать, обобщать необходимую информацию, применять алгоритмы постановки целей и способов их достижения; применять на практике основы научной организации и нормирования труда, навыки анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; применять на практике знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; применять на практике методику разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.); применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей

по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний; применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

### **Вопросы 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 оценивания:**

Ответы на вопросы оцениваются по шкале:

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

**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 бес-

перебойно. Определить явочную численность рабочих на заготовке, разгрузке и штабелевке леса и численность водителей автомобилей на вывозке, если производительность одного рабочего на заготовке леса —  $7,5 \text{ м}^3$ , на вывозке — 50, на разгрузке и штабелевке —  $25 \text{ м}^3$ , кран обслуживает 3 человека.

**12.** Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней,  $T_{\text{см}} = 8$  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,  $T_{\text{см}} = 8$  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 1 940 000 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:

№ п/п	Показатели	Ед. изм.	Цех		
			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 мероприя-

тий 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:** навыками обработки, систематизирования и представления информации, методами решения прикладных задач; навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала; навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний; способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

### **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 оценивания:**

Ответы на вопросы оцениваются по шкале:

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

### **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.

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 – 1 шт. ( $H_{вр}$  – 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-заключительной 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
$T_{отл}$	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 выпол-

ненный 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 поврежденные 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 операций	операций	Номер наблюдения				
		1	2	3	4	5
Установить заготовку		3	1	1	2	3
		1	8	6	4	
Обработать деталь		6	1	2	3	3
		5	1	1	8	

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, непроизводственные 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 лишней 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

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. Психологические 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 операции.
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 исказившие 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)  $T_{пз} + T_o + T_v$
- б)  $T_o + T_v$
- в)  $T_v + T_o + T_{обс}$

**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 одном 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 в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и третьего, вопроса или задачи, или практического задания.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (задача/задание) для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические поло-

жения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

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: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

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 экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компо-	25

	нения в целом и основ практической деятельности в частности.	
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена).

Рубежный рейтинг – результат текущего 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, задачи.

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

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

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.

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».

В рамках балльно-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.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:

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