

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 29.03.2021 13:29:58

Уникальный программный код:

5258223550ea9fbeb227e1b190b40d3041250c2891a31c57e4

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

«Утверждаю»
Декан экономического факультета
Д.Э.Н. доцент  Т.И.Наседкина
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.

2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **«Нормирование, организация и гуманизация труда»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- 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.

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

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины - сформировать у будущего магистра комплекс знаний, умений и навыков о нормировании, организации и гуманизации труда персонала в организациях, освоение теоретических и организационно-экономических предпосылок нормирования, организации и гуманизации труда

1.2. Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с особенностями нормирования труда персонала организации;
- овладение студентами навыками организации и гуманизации труда;
- овладение студентами методами управления социальным развитием организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

«Нормирование, организация и гуманизация труда» относится к вариативной части (Б1.В.06) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<p>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>
<p>Требования к предварительной подготовке обучающихся</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ актуальные проблемы управления персоналом; пути решения острых социально-трудовых проблем; ➤ современные методы и технологии управления персоналом; ➤ особенности соотношения философии и экономики, связанные с ними социальные, экономические и этические проблемы; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ➤ выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ➤ выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему

	<p>мер по их практической реализации</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ➤ способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
--	---

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

3.1. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

Профессиональные компетенции:

- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);
- владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);
- владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);
- умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);
- владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и уме-

нием формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);

- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);

- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36).

3.2. В результате изучения дисциплины студент должен:

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знать: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
		Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
		Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: корпоративные стандарты в области управления персоналом
		Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
		Владеть: навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знать: особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры
		Уметь: анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры
		Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом,	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
		Уметь:

	анализа травматизма и профессиональных заболеваний	применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знать: особенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
		Уметь: применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
		Владеть: навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Знать: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций
		Уметь: определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
		Владеть: навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Знать: наиболее острые социально-трудовые проблемы организации
		Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
		Владеть: навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, спо-	Знать: современные методы и технологии управления персоналом
		Уметь: формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе но-

	<p>способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике</p>	<p>вейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике</p> <p>Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом</p>
ПК-34	<p>владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: современные социальные технологии в работе с персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации</p> <p>Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>
ПК-36	<p>владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p>	<p>Знать: программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> <p>Уметь: применять на практике программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> <p>Владеть: знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</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
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	3	2 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	3	2 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
зачетные единицы	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	52	24
Аудиторные занятия (всего)	32	14
В том числе:		
Лекции	10	6
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	22	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	20	20
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-	-
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной и 2 ч – заочной формы обучения x 18 нед.)	16	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>		
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен(на 1 группу)		
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)		
Самостоятельная работа обучающихся		
Самостоятельная работа обучающихся(всего)	56	84
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	12	4
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	24	62
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	10
Подготовка к зачету	4	4

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-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агг.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агг.	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Всего по дисциплине	108	10	22	20	56	108	6	8	10	84	
1. Методические основы организации труда персонала	8	2	2	Консультации	4		2	Консультации		4	
2. Разделение и кооперация труда	10	2	2		6				2		4
3. Условия труда	8		2		6				2		4
4. Организация процессов труда по управлению коллективом	10	2	2		6						6
5. Оценка эффективности организации труда персонала	10		4		6				2		6
6. Содержание и задачи нормирования труда	8		2		6		2				4
7. Изучение затрат рабочего времени	6		2		4				2		4
8. Режимы рабочего времени	8	2	2		4						6
9. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	8		2		6						6
10. Гуманизация труда	10	2	2		6		2				6
<i>Подготовка реферата, доклада, презентации (контрольной работы)</i>	10				10	20				20	
<i>Зачет</i>	36			20	16	26			10	16	

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	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.- практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ПК-9 ПК-10 ПК-16 ПК-17 ПК-19 ПК-20 ПК-21 ПК-30 ПК-34 ПК-36	108	10	22	20	56	Зачет	51	100
<i>I. Входной рейтинг</i>									2	5
<i>II. Рубежный рейтинг</i>							Сумма баллов за модули		31	60
Всего по дисциплине			108	10	22	18	54			
1.	Методические основы организации труда персонала	ПК-10 ПК-19	8	2	2		4	Устный опрос		
2.	Разделение и кооперация труда	ПК-34	10	2	2		6	Тестирование, задачи		
3.	Условия труда	ПК-9 ПК-17	8		2		6	Тестирование, задачи		
4.	Организация процессов труда по управлению коллективом	ПК-20 ПК-21 ПК-30	10	2	2		6	Устный опрос		
5.	Оценка эффективности организации труда персонала	ПК-10 ПК-20	10		4		6	Тестирование, задачи		
6.	Содержание и задачи нормирования труда	ПК-36	8		2		6	Устный опрос		
7.	Изучение затрат рабочего времени	ПК-9	6		2		4	Тестирование, задачи		
8.	Режимы рабочего времени	ПК-36	8	2	2		4	Устный опрос		
9.	Особенности нормирования труда различных категорий персонала	ПК-30	8		2		6	Устный опрос		
10.	Гуманизация труда	ПК-9 ПК-16	10	2	2		6	Устный опрос		
<i>III. Творческий рейтинг</i>			10	-	-	-	10		3	5
<i>IV. Выходной рейтинг</i>			26	-	-	10	6	Зачет	15	30

5.2. Оценка знаний студента

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

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

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;

- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Генкин Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. – М.: НОРМА ИНФРА-М, 2014. – 400 с.

2. Яковенко Н.Ю., Нежелъченко Е.В., Чугай Д. Ю. Основы организации, регламентации и нормирования труда: учебное пособие для студентов экономического факультета. Направление подготовки: 38.03.03 – Управление персоналом, профиль – Управление персоналом; 38.03.02 – Менеджмент, профиль – Производственный менеджмент. Квалификация (степень) выпускника – бакалавр / Н. Ю.Яковенко, Е. В. Нежелъченко, Д. Ю. Чугай; Белгородский ГАУ. – Белгород: Белгородский ГАУ, 2016. – 185 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162610385465132212&Image_file_name=Akt%5F534%5CYakovenkoN%2EY%2EOsnovyi%5Forganizatsii%5Freglamentatsii%5Fi%5Fnormirovaniya%5Ftruda%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mf=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%5CYAkove nko%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%5CYakov enko%5FReglamentaciya%2Epdf&mfn=45624&FT_REQUEST=&CODE=65&PAGE=1

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 зачету	При подготовке к зачету 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. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
4. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
5. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
6. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
7. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
8. База открытых данных Минтруда России - <https://rosmintrud.ru/opendata>
9. HR-Life.ru - специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

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

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**</p>	<p>Специализированная мебель на 200 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - проектор NEC (NP 405 G); - экран для проектора с электроприводом 406x305 ScreenChampion 4:3 MW; - ноутбук AsusK50C 15.6"/Celeron. - VGA-конвертер ATEN VE022; - 4 акустические колонки KENWOOD; - трансляционный микшер-усилитель ProAudioPA-913M; - беспроводной микрофон UHF SR40.</p>
<p>Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» №302**</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 36 посадочных мест, в том числе 12 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Рабочее место преподавателя:</i> 1) стол, стул, доска меловая настенная; 2) стол, стул, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможность подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру).</p> <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**</p>	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
---	---

<p>Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» №302**</p>	<p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Операционная система Windows ПО MS Windows WinSTDR 7 Acdmc Legalization RUS OLP NL (GJC-00377); Договор купли-продажи товара № 951 от 05.12.2010г. - Пакет программ Microsoft Office ПО Office Standart 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (бессрочный) Сублицензионный контракт № 5 от 04.05.2017г. - ПО SunRav TestOfficePro. Акт № 9 от 26 января 2010г. - Программный продукт «1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях» - регистрационный номер 800908091, 9334789 к договору №27 купли-продажи товара от 10.04.2012г.; - Программный продукт «1С: Бухгалтерия 8 ПРОФ» регистрационный номер 800561638 к договору на поставку товара № 1502/ПО – 98/17 от 15.02.17г. - Справочно-правовая система Консультант Плюс - договор об информационной поддержке от 01 января 2017 г. - Информационно правовое обеспечение «Гарант» договор № 02 о взаимном сотрудничестве 01.01.2017г. - Программный продукт «Ваш финансовый аналитик» №409-676 от 09.06.2017 г. Программа для ЭВМ STATISTICA Ultimate Academic Bundle 10 for Windows Ru сетевая версия на 25 пользователей. -Программный продукт для ЭВМ «Программа для оценки финансового состояния предприятия Audit Expert» регистрационный номер лицензионного соглашения 17982 - Программный продукт для ЭВМ «Автоматизированная система планирования и анализа эффективности инвестиционных проектов Project Expert for Windows» регистрационный номер лицензионного соглашения 17981 - ПО Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса. Стандартный. продление. Образование. Контракт на поставку товара № 68 от 30.11.2016г. -Lazarus -Denwer -GIMP -WebProject -Ramus Educational -Vectorian Giotto -ABC Pascal
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p> <p>Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.</p> <p>СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.</p> <p>RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи</p> <p>Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов.</p> <p>Программа экранного доступа NDVA</p>

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

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

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

8. ПРИЛОЖЕНИЯ

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

Нормирование, организация и гуманизация труда

дисциплина (модуль)

38.04.03. Управление персоналом

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК

от _____ № _____
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине «Нормирование, организация и гуманизация труда»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: корпоративные стандарты в области управления персоналом		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвину-	Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование

		нутый уровень	персоналом			Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап	Владеть:		Тестирование	Итоговое

		этап (высокий уровень)	методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний		Решение задач	тестирование Вопросы к зачету
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: особенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету

		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций, консультирования работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: наиболее острые социально-трудовые проблемы организации		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управле-	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: современные методы и технологии управления персоналом		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй	Уметь:		Устный опрос	Итоговое

	ния персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	этап (продвинутый уровень)	формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике		Тестирование Решение задач	тестирование Вопросы к зачету
	разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: современные социальные технологии в работе с персоналом		Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
ПК-36	владением знания-	Первый	Знать:		Устный опрос	Итоговое

ми и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	этап (пороговой уровень)	программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон			тестирование Вопросы к зачету
	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон		Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
	Третий этап (высокий уровень)	Владеть: знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон		Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания по дисциплине «Нормирование, организация и гуманизация труда» направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом организации квалификация (степень) выпускника – магистр

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>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации – <i>не сформирована</i>	Частично владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Свободно владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	Знать: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Допускает грубые ошибки при описании режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Может описать режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знает особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Аргументировано излагает особенности режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию	Не умеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных усло-	Частично умеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных	Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных	Способен самостоятельно разрабатывать программы первоочередных мер по созда-

	комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	вий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	нию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации	Не владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации	Частично владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации	Владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации	Свободно владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом – <i>не сформирована</i>	Частично владеет умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Владеет умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Свободно владеет умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
	Знать: корпоративные стандарты в области управления персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении корпоративных стандартов в области управления персоналом	Может изложить корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знает корпоративные стандарты в области управления персоналом	Аргументировано излагает корпоративные стандарты в области управления персоналом
	Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Не умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Частично умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Способен самостоятельно разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
	Владеть:	Не владеет навыками	Частично владеет	Владеет навыками раз-	Свободно владеет

	навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	рабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры – <i>не сформирована</i>	Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Знать: особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Допускает грубые ошибки при изложении особенностей морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Может изложить особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знает особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Аргументировано излагает особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Уметь: анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Не умеет анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Частично умеет анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Способен анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры	Способен самостоятельно анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры
	Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Не владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управ	Владение методами оценки и прогнозирования рисков в управ	Частично владеет методами оценки и прогнозирования рисков в	Владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управ	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования рисков в

	лении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	лении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний – <i>не сформирована</i>	управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	лении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	Знать: методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении методов оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Может изложить методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Знает методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом	Аргументировано излагает методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
	Уметь: применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Не умеет применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Частично умеет применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Способен самостоятельно применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	Владеть: методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Не владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Частично владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Свободно владеет методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-19	владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета – <i>не сформирована</i>	Частично владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Свободно владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
	Знать:	Допускает грубые	Может изложить осо-	Знает особенности	Аргументировано изла-

	особенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	ошибки при изложении особенностей оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	бенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	гает особенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
	Уметь: применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Не умеет применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Частично умеет применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Способен применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Способен самостоятельно применять на практике навыки оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
	Владеть: навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Не владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Частично владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Свободно владеет навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора – <i>не сформирована</i>	Частично владеет умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Владеет умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Свободно владеет умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
	Знать:	Допускает грубые	Может изложить зада-	Знает задачи и принци-	Аргументировано изла-

	шения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	рабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	шения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	экономически обосновать систему мер по их практической реализации	шения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике – <i>не сформирована</i>	Частично владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Свободно владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	Знать: современные методы и технологии управления персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении современных методов и технологии управления персоналом	Может изложить современные методы и технологии управления персоналом	Знает современные методы и технологии управления персоналом	Аргументировано излагает современные методы и технологии управления персоналом
	Уметь: формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разрабо-	Не умеет формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на	Частично умеет формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разрабо-	Способен формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на	Способен самостоятельно формировать систему индивидуальных инструментов управления персона-

	танную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	танную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	лом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом	Не владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом	Частично владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом	Владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом	Свободно владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации – <i>не сформирована</i>	Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Свободно владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
	Знать: современные социальные технологии в работе с персоналом	Допускает грубые ошибки при изложении современных социальных технологий в работе с персоналом	Может изложить современные социальные технологии в работе с персоналом	Знает современные социальные технологии в работе с персоналом	Аргументировано излагает современные социальные технологии в работе с персоналом

	Уметь: разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Не умеет разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Частично умеет разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Способен разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Способен самостоятельно разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации
	Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Не владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Свободно владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон – <i>не сформирована</i>	Частично владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Свободно владеет знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
	Знать: современные социаль-	Допускает грубые ошибки при изложении	Может изложить программы и услуги по	Знает программы и услуги по поддержа-	Аргументировано излагает программы и услу-

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

1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Понятие организации труда.
2. Задачи организации труда.
3. Формы и виды разделения труда.
4. Формы и виды кооперации труда.
5. Понятие и показатели производительности труда.
6. Понятие трудовых коллективов и их классификации.
7. Формы и принципы организации первичных трудовых коллективов.
8. Условия труда.
9. Фонды рабочего времени.
10. Режимы труда и отдыха.
11. Графики режимов труда.
12. Понятие и виды рабочих мест.
13. Организация рабочих мест.
14. Аттестация рабочих мест.
15. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов
16. Понятие и задача нормирования труда.
17. Классификация норм труда.
18. Методы нормирования труда.
19. Понятие персонала и управления персоналом.
20. Виды персонала, их общие и отличительные признаки.
21. Развитие теории и практики управления персоналом.
22. Место системы управления персоналом в системе управления предприятием.
23. Стратегия управления персоналом.
24. Система управления персоналом.
25. Принципы управления персоналом.
26. Методы управления персоналом.
27. Организационная структура службы управления персоналом.
28. Понятие, виды и способы мотивации работников.
29. Понятие и виды конфликтов.
30. Критерии эффективности управления персоналом.
31. Источники и проблемы найма персонала.
32. Деловая оценка и отбор персонала.
33. Организация отбора на вакантную должность.
34. Сущность и структура затрат на персонал.
35. Квалификация персонала управления.

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; корпоративные стандарты в области управления персоналом; особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры; методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом; особенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций; наиболее острые социально-трудовые проблемы организации; современные методы и технологии управления персоналом; современные социальные технологии в работе с персоналом; программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Вопросы для устного опроса по темам лекций (пороговой уровень)

1. Формы и принципы организации первичных трудовых коллективов.
2. Условия труда.
3. Фонды рабочего времени.
4. Режимы труда и отдыха.
5. Графики режимов труда.
6. Понятие и виды рабочих мест.
7. Организация рабочих мест.
8. Аттестация рабочих мест.
9. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов
10. Понятие и задача нормирования труда.
11. Классификация норм труда.
12. Методы нормирования труда.
13. Понятие персонала и управления персоналом.

14. Виды персонала, их общие и отличительные признаки.
15. Развитие теории и практики управления персоналом.
16. Место системы управления персоналом в системе управления предприятием.
17. Стратегия управления персоналом.
18. Система управления персоналом.
19. Принципы управления персоналом.
20. Методы управления персоналом.
21. Организационная структура службы управления персоналом.
22. Понятие, виды и способы мотивации работников.
23. Понятие и виды конфликтов.
24. Понятие и показатели производительности труда.
25. Понятие трудовых коллективов и их классификации.
26. Критерии эффективности управления персоналом.
27. Источники и проблемы найма персонала.
28. Деловая оценка и отбор персонала.
29. Организация отбора на вакантную должность.
30. Сущность и структура затрат на персонал.
31. Квалификация персонала управления.
32. Понятие организации труда.
33. Задачи организации труда.
34. Формы и виды разделения труда.
35. Формы и виды кооперации труда.
36. Предмет и содержание курса организации труда персонала.
37. Элементы и направления организации труда.
38. История развития науки организации труда
39. Принципы и задачи организации труда
40. Формы и виды разделения труда.
41. Формы кооперации труда.
42. Направления совершенствования кооперации и разделения труда.
43. Формы и принципы организации трудовых коллективов
44. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
45. Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
46. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
47. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
48. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
49. Гибкие режимы труда и отдыха.
50. Основные понятия условия труда.
51. Психофизиологические условия труда.
52. Санитарно – гигиенические условия труда.
53. Эстетические условия труда.

54. Гуманизация условий труда.
55. Дисциплина труда.

Критерии оценивания:

«86-100 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.

«68-85 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

«51-67 баллов»: допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

«0-50 баллов»: материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры; применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора; выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов

и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике; разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации; применять на практике программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.

Вопросы по темам лекций для продвинутого уровня

1. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
2. Оснащение рабочего места.
3. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
4. Аттестация и рационализация рабочих мест.
5. Характеристика элементов трудового процесса.
6. Классификация трудовых движений.
7. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
8. Карта организации труда.
9. Организация трудового процесса.
10. Рационализация трудового процесса.
11. Понятие и составные элементы трудового процесса и их классификация.
12. Методы и средства управленческих операции.
13. Служебно-коммуникационные операции.
14. Распорядительные и координационные операции.
15. Контрольно-оценочные операции.
16. Информационно-технические операции.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Основные понятия нормирования труда.
19. Классификация норм труда.
20. Организация нормирования труда.
21. Порядок изменения норм труда.
22. Принципы нормирования труда.
23. Методы нормирования труда.
24. Аналитический метод нормирования.
25. Суммарный метод нормирования
26. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
27. Состав норм труда.
28. Принципы нормирования труда
29. Установление норм труда для различных категорий.
30. Основные понятия проектирования организации труда.
31. Разработка типовых проектов организации труда.
32. Типовой проект организации труда на рабочем месте.
33. Типовой проект организации труда на производственном участке.
34. Основные разработки по научной организации труда.
35. Планы организации проектирования.

36. План реализации мероприятий по научной организации труда.
37. Разработка проектов и внедрение организации управленческого труда.
38. Показатели экономической эффективности научной организации управленческого труда.
39. Определение содержания процессов труда.
40. Особенности умственного труда.
41. Методы управления рабочим временем.
42. Специфика организации труда руководителей.
43. Планирование научной организации труда.
44. Внедрение научной организации труда на предприятии.
45. Определение уровня организации труда.
46. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
47. Баланс рабочего времени. Номинальный и эффективный фонд рабочего времени.
48. Среднесуточная численность работников. Списочное число работников.
49. Определение потребности персонала по методу трудоёмкости.
50. Определение потребности персонала по нормам обслуживания.

Критерии оценивания:

«86-100 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.

«68-85 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

«51-67 баллов»: допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

«0-50 баллов»: материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится

анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Перечень тестов для продвинутого 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

21. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

+ эстетические

психофизиологические

социально-психологические

организационно-технические

22. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .

работы предприятия

+ труда и отдыха

занятости

рабочего дня

рабочего времени

23. Планировка рабочего места бывает:

индивидуальной и коллективной
+ внешней и внутренней
нормируемой и ненормируемой
с благоприятными условиями труда

24. Нарушение дисциплины труда всегда вызывает:

прямые потери рабочего времени
содержание дополнительной численности персонала
снижение коллективных результатов труда
снижение качества продукции

25. Производственные бригады в зависимости от уровня специализации могут быть:

+ специализированными
хозрасчетными
арендными
сквозными

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов 60% и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов менее 60%.

Перечень 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-автоматического 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 м² (норма уборки — 275 м² 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. нормочасов, в том числе по цеху № 1 — 900, по цеху № 2 — 1460, по цеху № 3 — 500 тыс. нормочасов. 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 нормочасов, в том числе на токарные операции — 160, на фрезерные — 120, на сверлильные — 100, на шлифовальные — 70 нормочасов. 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 м³ делового леса. Кран и автомобили должны работать бесперебойно. Определить явочную численность рабочих на заготовке, разгрузке и штабелевке леса и численность водителей автомобилей на вывозке, если производительность одного рабочего на заготовке леса — 7,5 м³, на вывозке — 50, на разгрузке и штабелевке — 25 м³, кран обслуживает 3 человека.

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

зующие неявки и потери — 16 250 человеко-часов.

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

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

15. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервующих неявок 265000 человеко-дней, внутрисменных нерезервующих — 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, нерезервующие целодневные неявки и потери составляют 159 000 человеко-дней; внутрисменные нерезервующие неявки и потери — 27 600 человеко-часов; отработано 246 000 человеко-дней; по данным ФРД внутрисменные потери рабочего времени составили 13% (коэффициент использования рабочего дня равен 0,87).

18. В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1940 000 человеко-часов, в отчетном — 2 060 000 человеко-часов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

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

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

21. Определить коэффициенты организации рабочих мест, обслуживания работников, нормирования труда, на основе следующих исходных данных: численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям типовых проектов — 221 человек, среднесписочная численность рабо-

чих — 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 мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 до 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличится с 2500 до 3200 единиц. Единовременные затраты — 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффек-

тивности — 0,15.

26. Внедрение 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.

27. Определить 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.

28. 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.

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

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

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

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

33. 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.

34. 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

35. 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.

36. 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.

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: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации; навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их реше-

ния, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом; навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Перечень тестов для высокого уровня

- 1. По продукту труда различают труд:**
 творческий и репродуктивный
 живой и прошлый
 конкретный и абстрактный
 + производительный и непроизводительный
 простой и сложный
- 2. Какие затраты корректируются с помощью показателя E_n при расчете условно годового экономического эффекта?**
 текущие
 + капитальные
- 3. 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
- 4. 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
- 5. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:**
 интенсивностью труда
 + тяжестью труда
 динамичностью труда
 монотонностью труда

работоспособностью

6. Категория «служащие» не включает в себя:

+ младший обслуживающий персонал
руководителей
специалистов

7. Запыленность воздушной среды производственного помещения характеризует факторы условий труда:

+ санитарно-гигиенические
техничко-технологические
эстетические

8. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:

тяжесть труда
+ кривая работоспособности работника
дисциплина труда
уровень заболеваемости

9. Основные принципы организации трудовых коллективов:

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

10. 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

11. 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

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

+ да
Нет

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

зарплатоемкость
 организация труда
 + трудоемкость
 производительность труда
 фондоемкость

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

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

15. 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

16. Продолжительность трудового процесса зависит от:

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

17. 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

18. Видами трудоемкости являются:

+ технологическая
 + производственная
 организационная
 + полная
 Экономическая

19. 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

20. 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

21. 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

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

+ рост производительности труда

рост заработной платы

+ годовой экономический эффект

увеличение затрат рабочего времени

23. 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

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

падает

растет

сначала падает, потом растет

+ сначала растет, потом падает

25. Организация рабочего места предполагает:

установление должностных обязанностей работника

установление рациональных приемов труда

+ его оснащение

+ его планировку

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если количество правильных

ответов 60% и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов менее 60%.

Перечень задач для высокого уровня

1. 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.

2. Рабочий-сдельщик отработал полный месяц по графику (22 рабочих дня по 8 ч). За месяц он изготовил 500 единиц продукции, признанной годной ($H_{вр} = 0,45$ 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.

3. 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.

4. В течение месяца рабочий изготовил 800 единиц продукции А ($H_{вр} = 0,3$ 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.

5. 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.

6. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени, если изготовлено 135 изделий ($H_{вр} = 3,5$ 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?

7. 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.

8. 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.

9. Рассчитать средний процент выполнения норм по бригаде, если среднесписочная численность рабочих-сдельщиков 418 человек, каждый отработал в среднем по 19,6 смены, время сменное – 8 ч, сумма нормо-ч на выполненный объем работ за месяц – 68 200. Кроме того, дополнительные затраты труда на отклонение от нормальных условий составили 6800 нормо-ч, на брак не по вине рабочих – 1400 и брак по вине рабочих 4500 нормо-ч.

10. Рабочие-сдельщики механического цеха в течение месяца отработали сдельно 41 600 ч, внутрисменные простои составили 640 ч, внутрисменные отвлечения на повременные работы – 860ч, 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.

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

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

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

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

19. 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.

20. 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.

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

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

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

№1: 13, 15, 15, 16, 17, 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.

28. 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	Номер наблюдения				
	1	2	3	4	5
Установить заготовку	3	11	18	26	34
Обработать деталь	6	15	21	31	38
Снять деталь	10	17	25	33	41

29. 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	$T_{пз}$	25
Оперативное время	$T_{оп}$	356
Время на обслуживание рабочего места	$T_{орм}$	34
Время на отдых и личные надобности	$T_{отл.ф}$	35
Простои по организационно-техническим причинам	$T_{пот}$	20
Потери, вызванные нарушением трудовой дисциплины	$T_{пвр}$	10
Всего	$T_{см}$	480

30. 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.

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

31. 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, неиспользуемые 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.

32. 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 про-

цесса. Рассчитать возможный рост производительности труда при устранении прямых потерь, сокращении их на 75%, при полном устранении всех потерь.

33. 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.

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

35. 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.

36. 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*.

2. Перечень вопросов к зачету

51. Предмет и содержание курса организации труда персонала.
52. Элементы и направления организации труда.
53. История развития науки организации труда
54. Принципы и задачи организации труда
55. Формы и виды деления труда.
56. Формы кооперации труда.
57. Направления совершенствования кооперации и деления труда.
58. Формы и принципы организации трудовых коллективов
59. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
60. Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
61. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
62. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
63. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
64. Гибкие режимы труда и отдыха.
65. Основные понятия условия труда.
66. Психофизиологические условия труда.
67. Санитарно – гигиенические условия труда.
68. Эстетические условия труда.
69. Гуманизация условий труда.
70. Дисциплина труда.
71. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
72. Оснащение рабочего места.
73. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
74. Аттестация и рационализация рабочих мест.
75. Характеристика элементов трудового процесса.
76. Классификация трудовых движений.
77. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
78. Карта организации труда.
79. Организация трудового процесса.
80. Рационализация трудового процесса.
81. Понятие и составные элементы трудового процесса и их классификация.
82. Методы и средства управленческих операций.
83. Служебно-коммуникационные операции.
84. Распорядительные и координационные операции.
85. Контрольно-оценочные операции.
86. Информационно-технические операции.
87. Классификация затрат рабочего времени.
88. Основные понятия нормирования труда.

89. Классификация норм труда.
90. Организация нормирования труда.
91. Порядок изменения норм труда.
92. Принципы нормирования труда.
93. Методы нормирования труда.
94. Аналитический метод нормирования.
95. Суммарный метод нормирования
96. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
97. Состав норм труда.
98. Принципы нормирования труда
99. Установление норм труда для различных категорий.
100. Основные понятия проектирования организации труда.
101. Разработка типовых проектов организации труда.
102. Типовой проект организации труда на рабочем месте.
103. Типовой проект организации труда на производственном участке.
104. Основные разработки по научной организации труда.
105. Планы организации проектирования.
106. План реализации мероприятий по научной организации труда.
107. Разработка проектов и внедрение организации управленческого труда.
108. Показатели экономической эффективности научной организации управленческого труда.
109. Определение содержания процессов труда.
110. Особенности умственного труда.
111. Методы управления рабочим временем.
112. Специфика организации труда руководителей.
113. Планирование научной организации труда.
114. Внедрение научной организации труда на предприятии.
115. Определение уровня организации труда.
116. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
117. Баланс рабочего времени. Номинальный и эффективный фонд рабочего времени.
118. Среднесуточная численность работников. Списочное число работников.
119. Определение потребности персонала по нормам обслуживания.
120. Определение потребности персонала по методу трудоёмкости.

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Перечень тестов для итогового тестирования

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

21. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

+ эстетические

психофизиологические

социально-психологические

организационно-технические

22. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим .

..

работы предприятия

+ труда и отдыха

занятости

рабочего дня

рабочего времени

23. Планировка рабочего места бывает:

индивидуальной и коллективной
 + внешней и внутренней
 нормируемой и ненормируемой
 с благоприятными условиями труда

24. Нарушение дисциплины труда всегда вызывает:

прямые потери рабочего времени
 содержание дополнительной численности персонала
 снижение коллективных результатов труда
 снижение качества продукции

25. Производственные бригады в зависимости от уровня специализации могут быть:

+ специализированными
 хозрасчетными
 арендными
 сквозными

26. По продукту труда различают труд:

творческий и репродуктивный
 живой и прошлый
 конкретный и абстрактный
 + производительный и непроизводительный
 простой и сложный

27. Какие затраты корректируются с помощью показателя E_n при расчете условно годового экономического эффекта?

текущие
 + капитальные

28. 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

29. 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

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

интенсивностью труда

+ тяжестью труда
динамичностью труда
монотонностью труда
работоспособностью

31. Категория «служащие» не включает в себя:

+ младший обслуживающий персонал
руководителей
специалистов

32. Запыленность воздушной среды производственного помещения характеризует факторы условий труда:

+ санитарно-гигиенические
техничко-технологические
эстетические

33. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:

тяжесть труда
+ кривая работоспособности работника
дисциплина труда
уровень заболеваемости

34. Основные принципы организации трудовых коллективов:

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

35. 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

36. 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

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

+ да
Нет

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

зарплатоемкость
 организация труда
 + трудоемкость
 производительность труда
 фондоемкость

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

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

40. 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 одной станке разными исполнителями

41. Продолжительность трудового процесса зависит от:

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

42. 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

43. Видами трудоемкости являются:

+ технологическая
 + производственная
 организационная
 + полная
 Экономическая

44. 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

45. 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

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов 60% и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов менее 60%.

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.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков учебной дисциплины являются:

- устный опрос,
- тестовый контроль,
- решение задач.

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 зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опро-

са, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

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

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

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого	60

	модуля.	
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

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

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

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устный опрос, тестовый контроль, решение кейс-задач, решение практико-ориентированных задач и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: тестовый контроль, индивидуальные собеседования.

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

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

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём

автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.