

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета  
ННГУ  
протокол от  
«14» декабря 2021 г. № 4

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Основы организации труда**

(наименование дисциплины (модуля))

**Уровень высшего образования**

***бакалавриат***

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

**Направление подготовки / специальность**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Направленность образовательной программы**

**Управление человеческими ресурсами**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

**Квалификация (степень)**

**бакалавр**

(бакалавр / магистр / специалист)

**Форма обучения**

**очная /очно - заочная**

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород  
2022 год

## 1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Основы организации труда» (Б1.О.19) изучается студентами на 2 курсе в 4 семестре. Полученные в результате изучения дисциплины «Основы организации труда» знания позволяют связать специализированные курсы других экономических дисциплин: маркетинг персонала, экономика и социология труда, экономику организации и другие в единый организационно-хозяйственный механизм управления организацией.

Дисциплина относится к дисциплинам базовой части в рамках обучения на степень бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

**Цель курса** – овладение студентами теоретическими и методическими основами организации труда на предприятии, в организации.

При изучении курса решаются следующие **задачи**:

- усвоение студентами теоретических и методологических основ организации труда персонала;
- овладение современными методами исследования рабочего времени, анализа трудовых процессов, оценки и проектирования системы организации труда, организации рациональной коллективной и индивидуальной работы, оценки эффективности организации труда;
- ознакомление с методами и организационными формами управления организацией труда на предприятиях и в организациях как неотъемлемой части управления комплексным (техническим, организационным, экономическим, социальным) развитием предприятий (организаций);
- приобретение обучающимися основ практических навыков организации коллективного и личного труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

| № варианта | Место дисциплины в учебном плане образовательной программы | Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД  |
|------------|--|--|
| 1          | Блок 1. Дисциплины (модули)<br>Обязательная часть          | Дисциплина <i>Б1.О.19</i> «Основы организации труда» относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.03.03. |

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Процесс изучения дисциплины «Основы организации труда» направлен на формирование следующих компетенций:

- Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3);
- Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет. (ОПК-4).

| Формируемые компетенции<br>(код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции |                                     | Наименование оценочного средства |
|--|---|-------------------------------------|----------------------------------|
|  | Индикатор достижения компетенции*<br>(код, содержание индикатора)   | Результаты обучения по дисциплине** |                                  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p>ОПК-3</p> <p>Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p> | <p>ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.</p> | <p><i>Знает</i> основы разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.</p> <p><i>Умеет</i> находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом.</p> <p><i>Владеет</i> методами основ менеджмента и стратегического управления, при реализации организационно-управленческих в области организации труда по управлению персоналом.</p> | <p>Собеседование, тест, комплексное задание/задача</p> |
|  | <p>ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.</p>          | <p><i>Знает</i> основы научной организации и нормировании труда для проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации</p> <p><i>Умеет</i> анализировать во взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормировании труда с учетом организационных и социальных последствий</p> <p><i>Владеет</i> навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий.</p>                                 | <p>Собеседование, комплексное задание, тест</p>        |
|  | <p>ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.</p>                                    | <p><i>Знает</i> основы разработки предложений и методов контроля оценки деятельности персонала (в части организации трудовых процессов) в соответствии со стратегическими планами развития организации</p> <p><i>Умеет</i> разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации</p>  | <p>Собеседование, своевременное выполнение заданий</p> |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   |   | <i>Владеет</i> навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике в соответствии со стратегическими планами развития организации  |   |
| <p><i>ОПК-4</i><br/>Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.</p> | <p>ИОПК-4.1.<br/>Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом.</p>                            | <p><i>Знает</i> современные теории и концепции организации эффективной работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии<br/><i>Умеет</i> обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов<br/><i>Владеет</i> навыками организации трудовых процессов современных компаний</p> | Собеседование, тест, комплексное задание/задача |
|   | <p>ИОПК-4.2.<br/>Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.</p> | <p><i>Знает</i> научно обоснованные и эффективные технологии отечественной и зарубежной практики функций оперативного управления персоналом<br/><i>Умеет</i> организовывать процессы труда и оценивать их эффективность<br/><i>Владеет</i> навыками оперативного управления персоналом на основе эффективных методов организации труда</p>   | Собеседование, комплексное задание, тест        |
|   | <p>ИОПК-4.3.<br/>Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.</p>  | <p>Знает основы процессов групповой динамики и принципы формирования команды<br/>Умеет участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта<br/>Владеет навыками самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта</p>                   | Собеседование, своевременное выполнение заданий |

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины (модуля) «Основы организации труда» Б1.О.19 для очной формы обучения составляет 5 зачетных единицы, всего 180 часа, из которых 67 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, (32 часа занятий лекционного типа 32 часа занятия семинарского типа), 3 часа групповые консультации, 77 часа составляет самостоятельная работа, 36 часов контроль.

Объем дисциплины (модуля) «Основы организации труда» для очно-заочной формы составляет 5 зачетных единицы, всего 180 часов, из которых 35 часа обучения составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, (16 часа занятий лекционного типа для заочной формы обучения, 16 часа занятия семинарского типа), 3 часов групповые консультации, 109 часов составляет самостоятельная работа, 36 часов контроль.

Студенты очной и очно-заочной формы обучения выполняют курсовые работы дисциплины (модуля) Б1.О.19 «Основы организации труда».

|  | очная форма обучения | очно-заочная форма обучения |
|--|----------------------|-----------------------------|
| <b>Общая трудоемкость</b>                          | <b>5 ЗЕТ</b>         | <b>5 ЗЕТ</b>                |
| <b>Часов по учебному плану</b>                     | <b>180</b>           | <b>180</b>                  |
| <b>в том числе</b>                                 |                      |                             |
| <b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>     | <b>67</b>            | <b>35</b>                   |
| - занятия лекционного типа                         | 32                   | 16                          |
| - занятия семинарского типа                        | 32                   | 16                          |
| <b>(практические занятия /лабораторные работы)</b> |                      |                             |
| <b>самостоятельная работа</b>                      | <b>77</b>            | <b>109</b>                  |
| <b>КСР</b>   | <b>3</b>             | <b>3</b>                    |
| <b>Промежуточная аттестация – экзамен/зачет</b>    | <b>экзамен</b>       | <b>экзамен</b>              |

#### 3.2. Содержание дисциплины

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Все го (час ы) | в том числе  |       |              |         |       |              |                           |       |                            |         |       |              |   |       |              |
|---|----------------|--|-------|--------------|---------|-------|--------------|---------------------------|-------|----------------------------|---------|-------|--------------|---|-------|--------------|
|   |                | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них |       |              |         |       |              |                           |       |                            |         |       |              | Самостоятельная работа обучающегося, часы |       |              |
|   |                | Занятия лекционного типа   |       |              |         |       |              | Занятия семинарского типа |       | Занятия лабораторного типа |         | Всего |              |   |       |              |
|   |                |  |       |              |         |       |              |                           |       |                            |         |       |              |   |       |              |
| Очная   | Очно-заочная   | Заочная  | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная                   | Очная | Очно-заочная               | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная                                   | Очная | Очно-заочная |
| Тема 1 Сущность и содержание                                | 16             | 15   |       | 4            | 2       |       | 4            | 2                         |       |                            |         |       |              |   | 8     | 11           |

|   |     |     |  |    |    |  |    |    |  |  |  |  |  |  |    |     |  |
|---|-----|-----|--|----|----|--|----|----|--|--|--|--|--|--|----|-----|--|
| современной организации труда   |     |     |  |    |    |  |    |    |  |  |  |  |  |  |    |     |  |
| Тема 2 Трудовой процесс, методы его изучения и основы организации   | 18  | 18  |  | 4  | 2  |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 10 | 14  |  |
| Тема 3 Разделение и кооперация труда в организации  | 18  | 18  |  | 4  | 2  |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 10 | 14  |  |
| Тема 4 Организация и обслуживание рабочих мест  | 18  | 18  |  | 4  | 2  |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 10 | 14  |  |
| Тема 5 Условия труда  | 18  | 16  |  | 4  |    |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 10 | 14  |  |
| Тема 6 Режимы труда и отдыха  | 17  | 20  |  | 4  | 4  |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 9  | 14  |  |
| Тема 7 Организация процессов труда по управлению коллективом  | 18  | 18  |  | 4  | 2  |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 10 | 14  |  |
| Тема 8 Управление организацией труда  | 18  | 18  |  | 4  | 2  |  | 4  | 2  |  |  |  |  |  |  | 10 | 14  |  |
| Промежуточная аттестация<br>экзамен для очной формы – 36 часов<br>экзамен для очно-заочной формы – 36 часов |     |     |  |    |    |  |    |    |  |  |  |  |  |  |    |     |  |
| <b>Итого</b>  | 180 | 180 |  | 32 | 16 |  | 32 | 16 |  |  |  |  |  |  | 77 | 109 |  |

Тема 1. Сущность и содержание современной организации труда. Сущность и задачи организации труда. История развития научной организации труда. Научная организация труда. Содержание и принципы научной организации труда. Управленческий труд. Особенности и специфика. Функции и принципы организации труда. Основные элементы организации труда.

Тема 2. Трудовой процесс, методы его изучения и основы организации. Трудовой процесс и его основные части. Методы изучения трудовых процессов. Фотография рабочего времени и хронометраж. Рационализация трудовых процессов и методов их выполнения.

Тема 3. Разделение и кооперация труда в организации. Сущность и значение разделения и кооперации труда в организации. Виды и границы разделения труда. Виды и границы кооперации труда.

Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие и классификация рабочих мест. Специализация и оснащение рабочих мест. Планировка рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест. Понятие обслуживания рабочих мест. Виды обслуживания. Принципы, системы и формы обслуживания рабочих мест.

Тема 5. Условия труда. Понятие условий труда. Классификация факторов, определяющих условия труда. Воздействие факторов внешней среды на работоспособность и здоровье работников. Меры по улучшению условия труда. Специальная оценка условий труда.

Тема 6. Режимы труда и отдыха. Рабочее время. Время отдыха. Виды режимов труда и отдыха. Оптимизация режимов труда и отдыха.

Тема 7. Организация процессов труда по управлению коллективом. Понятие и основные признаки коллектива. Виды коллективов. Пути формирования коллективов. Роли и отношения в коллективе. Конформизм и его роль в организации процессов управления коллективом. Делегирование полномочий как важная составная часть организации труда руководителя коллектива.

Тема 8. Управление организацией труда. Организационно-функциональная структура управления организацией труда. Программно-целевое управление организацией труда. Управление организацией труда и самоорганизация. Вовлечение персонала в процесс управления организацией труда. Анализ уровня и эффективности организации труда.

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: доклад – презентацию по заданным вопросам, решение прикладной задачи кейса, деловой игры - по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы..

На проведение практических занятий (семинарских занятий ) в форме практической подготовки отводится: 32 часа у очной формы обучения, 16 часов у очно – заочной формы обучения (не менее 10% времени и не более часов, отведенных на практические занятия по дисциплине).

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:

Умеет находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом.

Владеет методами основ менеджмента и стратегического управления, при реализации организационно-управленческих в области организации труда по управлению персоналом. Умеет анализировать во взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормировании труда с учетом организационных и социальных последствий

Владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий.

Умеет организовывать процессы труда и оценивать их эффективность

Владеет навыками оперативного управления персоналом на основе эффективных методов организации труда. Уметь участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта

Владеет навыками самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта

- компетенций:

- ОПК – 3 - способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

- ОПК – 4 - способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Самостоятельная работа обучающихся (СРС) является одной из важнейших составных частей учебного процесса. При выполнении СРС происходит формирование навыков, знаний и умений обучающегося, а в дальнейшем обеспечивается освоение обучающимся приемов познавательной деятельности, формируется интерес к творческой работе и способность решать, как творческие, так и научные задачи.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающегося с определенными разделами курса по рекомендованным материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу.

Пример задания по самостоятельной работе № 1 на тему:  
«Сущность и содержание современной организации труда».

История развития научной организации труда

1. Покажите в виде схемы связь различных дисциплин с «Научной организацией труда».

2. Составьте хронологическую таблицу развития направлений научной организации труда в работах Ф. Тейлора, Ф. Гилберта, Г. Эмерсона, Г. Форда и А. Файоля.

3. Составьте таблицу, отражающую сходства и различия американской и японской системы организации труда.

Пример задания по самостоятельной работе №2 на тему:  
«Трудовой процесс, методы его изучения и основы организации».

Трудовой процесс и его основные части

1. Составьте схему классификации трудовых процессов.

2. Отметьте, какие из перечисленных элементов трудового процесса относятся к трудовым движениям, трудовым действиям, трудовым приемам: измерить деталь; нажать кнопку включения станка; наклониться; переместить взгляд; сделать шаг вправо; переместить корпус влево на три шага; отложить деталь в тару; закрепить деталь в приспособлении; взять инструмент; включить станок; завернуть винт механической отверткой; установить винт в отверстие; нажать педаль; установить заготовку в шаблон; уложить деталь в тару.

3. Ниже представлен фрагмент операции, выполняемой рабочим на токарном станке.

Трудовые движения:

- Протянуть руку к рычагу пуска станка.
- Захватить пальцами рычаг пуска.
- Нажать на рычаг.
- Разжать пальцы, отнять руку от рычага пуска.
- Протянуть руки к рукояткам маховичков продольного и поперечного перемещения суппорта.
- Взяться за рукоятки маховичков.
- Поворотом маховичка подвести резец к детали продольно.
- Поворотом другого маховичка подвести резец к детали поперечно.
- Работая маховичками одновременно, коснуться резцом детали.
- Вращая правой рукой маховичок, несколько отвести резец от детали продольно.
- Разжать пальцы, отнять правую руку от рукоятки маховичка.
- Протянуть ее к лимбу установки глубины резания.
- Взяться за рукоятку лимба.
- Повернуть лимб на требуемое количество делений.
- Разжать пальцы, отнять руку от лимба.
- Разжать пальцы, отвести левую руку от рычага маховичка продольного перемещения суппорта.



- Взяться правой рукой за рычаг включения самохода станка.
- Нажать на рычаг.
- Разжать пальцы, отвести руку от рычага включения самохода станка.

Сгруппировать отдельные трудовые движения в действия, приемы, комплексы приемов, дать название каждому из них, исходя из целевого назначения.

Пример задания по самостоятельной работе № 3 на тему:  
«Разделение и кооперация труда в организации».

1. Подготовьте схемы разделения труда в отделах предприятий торговли, гостиниц, ресторана, автосервиса.
2. Составьте план совмещения профессий и специальностей, а также совмещение трудовых функций с учетом НОТ для сотрудников бухгалтерии.
3. Составьте сравнительную таблицу границ разделения труда.
4. Сравните формы организации бригад в торговле, строительстве, службе спасения. Составьте сравнительную таблицу.

Пример задания по самостоятельной работе № 4 на тему:  
«Организация и обслуживание рабочих мест».

1. Изобразите в виде схемы классификацию рабочих мест.
2. Сравните и опишите, как оснащено рабочее место кассира в ТД «Перекресток», «Эльдорадо».
3. Составьте перечень требований, необходимых для правильного планирования рабочего места сотрудника отдела кадров.

Пример задания по самостоятельной работе №5 на тему: «Условия труда».

1. Проанализируйте и обобщите материалы по условиям труда на торговых предприятиях, нефтяных гигантах, салонах красоты.
2. Для закрепления материала по теме предлагается решение следующих задач.

Задача 1

На основании анализа условий труда определена нормативная продолжительность внутрисменного отдыха и разработан более рациональный вариант предоставления его рабочим.

В итоге были получены следующие результаты: удельный вес длительности фазы повышенной работоспособности в продолжительности смены составил до внедрения мероприятия 0,66, а после 0,88 долей единицы.

Определить прирост производительности труда по участку.

Задача 2

В результате мер по уменьшению утомляемости рабочих ожидается сокращение необходимого отдыха внутри смены с 12 до 8% сменного фонда времени. Рассчитать экономию рабочего времени по данной группе рабочих.

Задача 3

В результате улучшения освещения, вентиляции, планировки рабочих мест затраты времени на единицу продукции снизились с 2,4 до 2,1 чел.-ч, при этом потери рабочих дней по общей заболеваемости уменьшились с 3,6 до 3% годового фонда рабочего времени. Как повысится производительность труда в цехе за счет осуществления мероприятий по НОТ? Какому сокращению численности рабочих соответствует такое повышение, если до внедрения НОТ в цехе работало 320 чел.?

Пример задания по самостоятельной работе №6 на тему: «Режимы труда и отдыха».

1. Подготовьте иллюстративные примеры на тему: «Варианты режимов труда и отдыха, требования к их проектированию».
2. Для закрепления материала по теме предлагается решение следующих задач.

Задача 1

При внутрисменных перерывах на отдых через каждые 1,5 часа работы продолжительностью в 8 мин. выработка из-за нарастающего утомления за второй час

снижается на 9%, а при перерывах через каждый час работы продолжительностью в 5 мин. снижение выработки не происходит.

Рассчитать, как изменится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (продолжительность смены – 8 ч).

#### Задача 2

При установленных по графику перерывах на отдых через каждые 3 часа длительностью по 15 мин. выработка за третий час работы снижается на 15%. По новому режиму труда и отдыха перерывы устанавливаются через каждый час работы продолжительностью в 10 мин., при этом выработка за второй полчас каждого часа работы снижается на 3%. Рассчитать, как изменится сменная выработка у рабочих при новом режиме работы.

#### Задача 3

В результате введения нового режима труда и отдыха произошло увеличение продолжительности периода повышенной работоспособности:

| Вариант режима труда и отдыха | Период работоспособности |            |
|-------------------------------|--------------------------|------------|
|                               | повышенной               | пониженной |
| Старый:                       |                          |            |
| продолжительность периода, ч  | 2,5                      | 5,5        |
| средняя выработка, шт./ч      | 40                       | 30         |
| Новый:                        |                          |            |
| продолжительность периода, ч  | 3,5                      | 4,5        |
| средняя выработка, шт./ч      | 40                       | 30         |

### 3. Практическое упражнение.

Вашему вниманию представлено исследование, проведенное в организации с целью введения нового режима труда. Проведите анализ и дайте оценку проведенного исследования. Какое решение, на ваш взгляд, должно принять руководство организации, ознакомившись с результатами этого исследования?

Подстанция экстренной медицинской помощи «Скорая помощь» расположена в одном из старых районов Москвы. В ней работают 20 врачей, а также 300 человек обслуживающего персонала. 70% обслуживающего персонала женщины и примерно 20% совместители (в основном студенты). Заведующий подстанцией доктор С. Манохин хорошо осведомлен о том, что большая часть персонала — люди, проживающие в ближнем и дальнем Подмосковье. Многие из них тратят 2—3 часа на дорогу, чтобы добраться до работы. Существующий режим 12-часовой сменной работы для многих неудобен. Это одна из причин высокой текучести кадров. Оптимизировав режим труда, можно не только снизить текучесть кадров, но и обеспечить лучшие условия для организации отдыха и семейного быта работников. Разумеется, это не может не оказать положительного влияния на качество медицинского обслуживания, предлагаемого подстанцией. Заведующий подстанцией решил ввести новый режим работы персонала: вместо существовавшего ранее 12-часового сменного режима, при котором персонал должен был каждый день выходить на работу, он ввел 24-часовую смену, при которой работники могли работать через двое суток на третьи. Новый режим работы был введен только для постоянного персонала. Дополнительный выходной день предоставлялся или в пятницу, или в понедельник, и таким образом сотрудники получали возможность удлинить свой «уик-энд» до трех дней. Директор сообщил, что новая система вводится только на три месяца.

По истечении срока была назначена комиссия из пяти человек для оценки нового режима работы. В комиссию вошли помощник директора, активный сторонник нововведения, и руководители двух отделений, открыто выступавшие против новшества. Мнения двух оставшихся членов были неясны. Комиссия провела работу и представила директору отчет, в котором была продемонстрирована неадекватность нового режима работы к обосновывалась необходимость возврата к прежнему графику работы.

Отчет комиссии по оценке нового режима работы Выводы. Комиссия пришла к выводу, что введение нового режима работы не улучшило деятельности клиники и необходимо возвратиться к прежнему графику работы. Комиссия считает, что недостатки и неудобства нового графика работы значительно превосходят его положительные моменты. Процедура оценки. Процедура оценки состояла из двух компонентов: опросника и неформальных интервью. Опросник о достоинствах и недостатках нового режима работы был предложен 43 постоянным сотрудникам клиники. Результаты свидетельствуют о том, что менее 30% сотрудников поддерживают нововведение, и степень неудобств, вызванных новым режимом работы, значительно выше, чем его достоинства. Неформальные интервью были проведены с 18 сотрудниками, не участвовавшими в опросе. 13 из них высказались против новшества. Наиболее часто упоминавшиеся негативными факторами нововведения назывались проблемы нарушения привычного уклада жизни и работы. Среди плюсов нового графика чаще всего отмечались сокращение невыходов на работу (абсентеизм) и уменьшение транспортных расходов.

Пример задания по самостоятельной работе № 7  
на тему: «Организация процессов труда по управлению коллективом».  
Работа с кейсом «ВЫСКОЧКА».

В группе переводов отдела информации при конструкторском бюро работали пять переводчиц и руководитель. Группа значительно перевыполняла норму выработки. Руководитель определял общий объем работы, а переводчицы сами распределяли ее между собой, помогая друг другу. В конце каждой недели руководитель проводил совещание группы, оценивал работу и сообщал о предстоящей. Сами переводчицы предлагали к обсуждению дополнительные материалы. Но в группе была одна переводчица, которая не имела достаточного опыта и квалификации, а потому все ей помогали, когда в этом возникала необходимость. Это ее немного раздражало, но она была благодарна за помощь. И вот однажды на традиционном совещании она предложила для перевода большую серию статей, содержащих материал, который был крайне необходим конструкторскому бюро. Руководитель предложил ей немедленно приняться за переводы этих статей, отложив то, что она переводила. Она, не жалея сил и времени, сидела все дни до вечера, работая даже в выходные дни. Первые же переводы помогли конструкторам существенно продвинуться в своих разработках. Ее переводы оказались высокого качества, а объем работы значительно превышал тот, который был в группе. Руководство конструкторского бюро и руководитель группы были очень довольны ее работой и высоко оценили инициативу. Она стала работать самостоятельно.

Через два месяца отношение к переводчице со стороны сотрудниц резко изменилось. Руководитель группы не мог понять, что произошло. Он работал в отдельном кабинете, но когда заходил в комнату к переводчицам, видел, что она сидит с заплаканными глазами, а в комнате висит тягостная тишина, расспросы ничего не давали. Она ссылаясь на личные обстоятельства, а остальные пожимали плечами. Истинную причину от руководителя скрывали, и он это уже чувствовал. Тогда он решил поговорить с этой сотрудницей. Выяснилось, что переводчицы сначала не одобряли ее инициатив, затем начали в ее присутствии обмениваться колкими замечаниями по поводу ее внешности — прически, косметики, одежды. Потом ей несколько раз подсунули неверные переводы идиоматических выражений. А дальше стали открыто обвинять ее в карьеризме.

Но она работала по-прежнему качественно и много, а руководитель успокаивал ее, что все изменится к лучшему, однако ситуация развивалась в худшую сторону. К тому же общий объем переводов в группе стал уменьшаться. Группа стала вести себя демонстративно: на традиционных еженедельных совещаниях все сидели молча и ждали указаний руководителя. Он стал предъявлять к переводчицам претензии, потребовал прекратить обструкцию инициатив, но наткнулся на глухое недоброжелательное молчание. Тогда он пересадил инициативную переводчицу в другую комнату. Ее оставили в покое, но объем переводов стал сокращаться, а затем стабилизировался на гораздо более низком

уровне, чем несколько месяцев назад. Руководитель критиковал работу переводчиц и ставил в пример инициативы той работницы, которую они отвергли. Переводчицы отвечали решительным и дружным отпором, апеллируя к существующим нормам перевода: «есть нормативы, по ним и работаем». И задерживали сдачу сверхнормативных срочных статей. Группа стала неуправляемой.

Тогда руководитель добился пересмотра премий за перевыполнение норм и за качество перевода. Результат оказался неожиданным: четыре переводчицы подали заявление об уходе. Создалась угроза, что через некоторое время руководитель останется работать лишь с инициативной переводчицей.

Вопросы к ситуации

1. Какие ошибки совершил руководитель?
2. Какие факторы группового взаимодействия он не учел?
3. Какие качества группового взаимодействия проявились в данной ситуации?
4. Как бы вы вели себя на месте руководителя? Что бы вы ему посоветовали предпринять в сложившейся ситуации?

Обоснуйте свои рекомендации.

Пример задания по самостоятельной работе № 8 на тему:

«Управление организацией труда».

Работа с кейсом «ЭКОНОМНЫЙ МЕНЕДЖЕР».

Из московского мотеля «Минский», расположенного у МКАД, стали увольняться сотрудники. Некоторые из них часто болели. Причиной этого стало следующее. После ваучеризации мотель был приватизирован руководителем криминальной группировки, контролирующей Можайское и Минское шоссе, по кличке «Деньга». Руководство мотеля в течение нескольких лет не оплачивало расходы за потребление воды, электроэнергии и отопление. За это Мосэнерго и другие государственные инстанции несколько раз отключали в гостинице электроэнергию и воду. Однако руководство мотеля нанимало специалистов, которые тайно вновь подключали воду и электричество.

После нескольких таких случаев поставщики воды не только перекрыли ее, но и с помощью экскаватора вырыли трубы, отводящие воду от теплоцентрали к мотелю. В результате этих действий нелегальное подключение горячей воды стало невозможно. Поскольку последнее перекрытие воды и электроэнергии произошло в сильные морозы, то примерно через сутки температура в гостинице упала ниже нуля. Разгерметизировались трубы и на пол вылилась вода, которая покорежила дорогостоящий паркет. Работать в мотеле стало невозможно. Многие сотрудники из-за переохлаждения заболели. Общий ущерб от отключения отопления и электроэнергии во много раз превысил «экономия» на воде и электричестве.

Дайте ответы на следующие вопросы:

1. На какой показатель эффективности организации ориентировалось руководство мотеля, не оплачивая в течение нескольких лет поставки воды и электричества?
2. Какие показатели эффективности управления, и в том числе управления персоналом, были проигнорированы?
3. От чего зависит соотношение различных показателей эффективности управления организацией?
4. Как можно охарактеризовать психологию руководителей мотеля и чем вызвано массовое распространение такой психологии в постсоветской России?

| № п/п | Раздел дисциплины               | Самостоятельная работа  |                    |
|-------|---------------------------------|---|--------------------|
|       |                                 | Содержание изучаемых вопросов   | Виды контроля      |
| 1     | Тема 1<br>Сущность и содержание | Тема 1. Сущность и содержание современной организации труда. Сущность и задачи организации труда. История развития научной организации труда. | Тесты, презентации |

| №<br>п/п | Раздел<br>дисциплины  | Самостоятельная работа   |  |
|----------|---|--|--|
|          |   | Содержание изучаемых вопросов  | Виды<br>контроля                                 |
|          | современной<br>организации<br>труда   | Научная организация труда. Содержание и принципы научной организации труда. Управленческий труд. Особенности и специфика. Функции и принципы организации труда. Основные элементы организации труда.   |  |
| 2        | Тема 2<br>Трудовой<br>процесс,<br>методы его<br>изучения и<br>основы<br>организации | Тема 2. Трудовой процесс, методы его изучения и основы организации. Трудовой процесс и его основные части. Методы изучения трудовых процессов. Фотография рабочего времени и хронометраж. Рационализация трудовых процессов и методов их выполнения.   | Тесты,<br>практические<br>задания<br>презентации |
| 3        | Тема 3<br>Разделение и<br>кооперация<br>труда в<br>организации                      | Тема 3 Разделение и кооперация труда в организации. Сущность и значение разделения и кооперации труда в организации. Виды и границы разделения труда. Виды и границы кооперации труда.   | Тесты,<br>практические<br>задания                |
| 4        | Тема 4<br>Организация и<br>обслуживание<br>рабочих мест                             | Тема 4 Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие и классификация рабочих мест. Специализация и оснащение рабочих мест. Планировка рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест. Понятие обслуживания рабочих мест. Виды обслуживания. Принципы, системы и формы обслуживания рабочих мест.  | Тесты,<br>практические<br>задания<br>презентации |
| 5        | Тема 5<br>Условия труда   | Тема 5 Условия труда. Понятие условий труда. Классификация факторов, определяющих условия труда. Воздействие факторов внешней среды на работоспособность и здоровье работников. Меры по улучшению условия труда. Специальная оценка условий труда.   | Тесты,<br>практические<br>задания<br>презентации |
| 6        | Тема 6<br>Режимы труда<br>и отдыха  | Тема 6 Режимы труда и отдыха. Рабочее время. Время отдыха. Виды режимов труда и отдыха. Оптимизация режимов труда и отдыха.  | Тесты,<br>практические<br>задания<br>презентации |
| 7        | Тема 7<br>Организация<br>процессов<br>труда по<br>управлению<br>коллективом         | Тема 7 Организация процессов труда по управлению коллективом. Понятие и основные признаки коллектива. Виды коллективов. Пути формирования коллективов. Роли и отношения в коллективе. Конформизм и его роль в организации процессов управления коллективом. Делегирование полномочий как важная составная часть организации труда руководителя коллектива. | Тесты,<br>практические<br>задания<br>презентации |
| 8        | Тема 8<br>Управление<br>организацией<br>труда                                       | Тема 8 Управление организацией труда. Организационно-функциональная структура управления организацией труда. Программно-целевое управление организацией труда. Управление организацией труда и самоорганизация. Вовлечение персонала в процесс управления организацией труда.  | Тесты,<br>практические<br>задания<br>презентации |

| №<br>п/п | Раздел<br>дисциплины | Самостоятельная работа                           |                  |
|----------|----------------------|--|------------------|
|          |                      | Содержание изучаемых вопросов                    | Виды<br>контроля |
|          |                      | Анализ уровня и эффективности организации труда. |                  |

*Для характеристики самостоятельной работы:*

- умение структурировать проблему, результаты анализа;
- владение концепцией, методами и инструментами анализа трудовых показателей;
- владение современными информационными технологиями;
- умение четко отвечать на поставленные вопросы, приводить научную аргументацию, отстаивать свою точку зрения;
- ясность изложения материала, доступность для понимания;
- логичность и связность изложения материала, логическая завершенность;
- грамотность и стиль изложения материала.

Самостоятельная работа студента включает в себя следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским и практическим занятиям по литературе, рекомендованной преподавателем;
- подготовка к рубежному контролю (контрольной работе, тестированию);
- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;
- работу с электронными источниками;
- изучение материала, его переработка для написания курсовой работы;
- подготовка к итоговому контролю в форме экзамена.

Планирование времени на самостоятельную работу важно осуществлять на весь семестр, предусматривая при этом повторение пройденного материала.

Вопросы для контроля:

1. Сущность понятий труд и трудовой процесс.
2. Классификация персонала организации.
3. Особенности трудовых функций различных категорий персонала.
4. Уровни организации труда, основные элементы и их характеристика.
5. Основные направления совершенствования организации труда на научной основе.
6. Функции организации труда.
7. Разделение труда: сущность, формы и их характеристика.
8. Условия труда и факторы их определяющие.
9. Рациональный режим труда и отдыха.
10. Экономические последствия низкой дисциплины труда.
11. Особенности организации рабочих мест различных категорий персонала.
12. Паспорт рабочего места, назначение, структура и порядок разработки.
13. Сущность содержания и требования к обслуживанию рабочих мест.
14. Аттестация и рационализация рабочих мест.
15. Приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов.
16. Структура затрат рабочего времени различных категорий персонала.
17. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.
18. Сущность управленческого процесса.
19. Характер и виды управленческого труда.
20. Управленческая трудовая операция.
21. Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.

#### Темы презентаций

1. Элементы процесса труда.
2. Трудовая функция.
3. Сущность организации труда.
4. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы.
5. Место организации труда в системе организации производства
6. Принципы организации труда.
7. Кооперация труда: сущность формы и их характеристика.
8. Необходимость улучшения условий труда.
9. Дисциплина труда, её сущность и необходимость укрепления.
10. Сущность и содержание организации рабочих мест.
11. Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение.
12. Обслуживание рабочих мест.
13. Виды и системы обслуживания рабочих мест.
14. Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест.
15. Затраты рабочего времени персонала организации.
16. Методы изучения затрат рабочего времени.
17. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.
18. Основные этапы и операции управленческого процесса.
19. Особенности организации управленческого труда.
20. Планирование рабочего времени руководителя.
21. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.

Курсовая работа является самостоятельной работой студента, подводящей итоги изучения дисциплины «Основы организации труда» (Б1.О.19). Выполнение курсовой работы является важной составляющей учебного плана подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Ее цели и задачи:

систематизация, закрепление и углубление теоретических и практических знаний по одному из вопросов изучаемого курса;

выработка умения применять теоретические знания для анализа реальной экономической ситуации в соответствии со стратегическими планами развития организации;

приобретение опыта владения научно – исследовательской работы, использования экономико-статистических методов и информационных технологий;

развитие навыков использования литературных источников, элементов документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществлять процедуры кадрового учета. работы с законодательными актами, нормативными документами, и другими первичными материалами;

формирование умений проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.

Задачами написания курсовой работы по дисциплине являются:

- закрепление полученных знаний по изучаемой дисциплине;
- умение делать выводы и обобщения, четко и логично излагать свои мысли;
- наработка навыков по самостоятельному анализу литературных источников, статистического материала, умение делать практические выводы и рекомендации;
- закрепление навыков работы с литературными источниками, законодательными и нормативными актами, систематизации и обобщению материала, правильное оформление текста курсовой работы.

Курсовая работа включает в себя текстовую часть, содержащую следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;

- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Все элементы перечислены в порядке их включения в работу.

**Титульный лист.** Титульный лист является первым листом курсовой работы. Он оформляется по установленным требованиям ИЭП.

**Содержание.** Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов, заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы курсовой работы.

**Введение.** Во введении указывается актуальность темы, отражается современное состояние рассматриваемой проблемы, указываются цель и задачи курсовой работы. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

**Основная часть курсовой работы.** Учитывая специфику курсовой работы, основная часть должна состоять не менее чем из двух разделов, в которых раскрывается содержание темы. Вначале необходимо дать краткий теоретический анализ или обзор основных теоретических подходов по данной проблеме. Затем анализируются положения действующего законодательства, его влияние на экономическую практику, рассчитываются основные показатели деятельности организации. На основе проведенного анализа делаются предложения по совершенствованию действующего уровня хозяйственной деятельности, намечаются возможные пути разрешения проблемы. Объем – 20-25 страниц.

**Заключение.** В заключении отражаются краткие выводы по результатам выполненной работы и оценка полноты решений поставленных задач. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

**Список использованных источников.** Он должен включать только те источники, которыми пользовался студент, и на которые имеются ссылки в тексте курсовой работы. Список источников должен быть не менее 10.

**Приложения.** Приложения включают в себя иллюстрации и статистические данные, не помещенные в основной текст работы.

Объем курсовой работы составляет 25-30 страниц, выполненных с применением компьютерной техники. Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовым работам.

Руководителем работы является преподаватель, ведущий данную дисциплину. Тема и план курсовой работы согласуются с руководителем.

Обучающийся работает самостоятельно над текстом курсовой работы. В случае необходимости (затруднений) обучающийся может обратиться за консультацией к преподавателю. График консультаций предварительно согласуется.

Курсовая работа сдается на предварительную проверку преподавателю. На этом этапе преподаватель выносит решение о допуске работы к защите или проверке. Если работа не прошла предварительную проверку, то она возвращается на доработку.

На допущенную к проверке или защите работу обучающийся готовит ответы на указанные замечания преподавателя.

Окончательная проверка курсовой работы предполагает выявление глубины знаний обучающегося по избранной теме и состоит в кратком изложении основных положений работы, и вопросов руководителя.

Каждая курсовая работа с учетом ее содержания и ответа обучающегося оценивается по семибалльной шкале.

При оценке курсовой работы учитываются степень разработки темы, полнота охвата научной литературы, использование нормативных актов, самостоятельность и творческий подход к написанию курсовой работы, правильность и научная обоснованность выводов,



стиль изложения, наличие наглядно-иллюстративного материала; использование информационных технологий, аккуратность оформления курсовой работы.

Работа, которую преподаватель признал неудовлетворительной, возвращается для переработки с учетом высказанных замечаний.

#### Примерные темы курсовых работ по дисциплине:

1. Сущность и значение организации труда на предприятии.
2. Совершенствование организации труда в условиях рыночных отношений.
3. Проектирование и внедрение прогрессивных приемов и методов труда.
4. Исследование и рационализация трудового процесса.
5. Условия труда и их влияние на работоспособность человека.
6. Основные пути совершенствования условий труда на предприятии.
7. Сущность и организация гибких режимов труда.
8. Режимы труда и отдыха на предприятии, оценка их эффективности.
9. Организация рабочих мест рабочих на предприятии.
10. Система обслуживания рабочих мест и пути их совершенствования.
11. Сущность и организация аттестации рабочих мест.
12. Разделение (кооперация) труда на предприятии: сущность, формы и основные тенденции развития.
13. Внедрение рациональных форм разделения (кооперации) труда на предприятии.
14. Совмещение профессий и пути его совершенствования.
15. Коллективные формы организации труда.
16. Особенности организации труда в бригадах.
17. Трудовая дисциплина, ее поддержание в коллективе и методы управления трудовой дисциплиной на предприятии.
18. НОТ в сфере управления производством.
19. Организация рабочих мест руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
20. Основные направления совершенствования труда руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
21. Методы оценки уровня организации труда на предприятии и их совершенствование.
22. Анализ и оценка эффективности внедрения НОТ на предприятии.
23. Управление организацией труда на предприятии в условиях рыночных отношений.
24. Свободная тема ООТ по инициативе студента по согласованию с научным руководителем.

### **5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

включающий:

#### **5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине**

Дисциплина «Основы организации труда» (Б1.О.19) направлена на формирование следующих компетенций:

1. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3).

#### **Индикаторы достижения компетенций:**

- ✓ ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)  | Шкала оценивания сформированности компетенций  |   |   |  |  |   |   |
|---|--|---|---|--|--|---|---|
|   | плохо  | неудовлетворительно   | удовлетворительно   | хорошо   | очень хорошо   | отлично   | превосходно   |
|   | не зачтено   |   | зачтено   |  |  |   |   |
| <i>Знает</i> основы разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа  | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.  | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.   | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок  | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок  | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.  | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.  |
| <i>Умеет</i> находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом                                | Полное отсутствие умения находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации и труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, | Отсутствие умения находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации и труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, | Умение находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации и труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, а с ошибками | Умение находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, а, при незначительных ошибках | Умение находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, при наличии неточностей | Умение находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации и труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, а, на достаточном уровне | Умение находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации и труда стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом |
| <i>Владеет</i> методами основ менеджмента и   | Полное отсутствие навыков владения методами разработки   | Отсутствие навыков владения методами разработки алгоритмов  | Наличие минимальных навыков владения методами разработки  | Посредственные навыки владения методами разработки   | Достаточные навыки владения методами разработки алгоритмов   | Хорошие навыки владения методами разработки алгоритмов  | Превосходные навыки владения методами разработки алгоритмов   |

|   |   |  |   |   |  |  |  |
|---|---|--|---|---|--|--|--|
| стратегическое управления, при реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда по управлению персоналом. | алгоритмов реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом | реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом | алгоритмов реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом | алгоритмов реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом | реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом | реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом | реализации организационно-управленческих в области организационно-управленческих в области организации труда на реализацию стратегии управления персоналом |
| Шкала оценок по проценту правильно выполненным заданиям   | 0 – 20 %  | 20 – 50 %  | 50 – 70 %   | 70-80 %   | 80 – 90 %  | 90 – 99 %  | 100%   |

✓ ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.

| Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)   | Шкала оценивания сформированности компетенций  |  |   |   |   |  |  |
|---|--|--|---|---|---|--|--|
|   | плохо  | неудовлетворительно  | удовлетворительно   | хорошо  | очень хорошо  | отлично  | превосходно  |
|   | не зачтено   |  | зачтено   |   |   |  |  |
| <i>Знает</i><br>основы научной организации и нормирования труда для проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации | Отсутствие знаний теоретического материала.<br><br>Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <i>Умеет</i><br>анализировать во взаимосвязи явления и процессы   | Полное отсутствие умения анализировать во взаимосвязи явления и процессы   | Отсутствие умения анализировать во взаимосвязи явления и процессы      | Умение анализировать во взаимосвязи явления и процессы                | Умение анализировать во взаимосвязи явления и процессы  | Умение анализировать во взаимосвязи явления и процессы  | Умение анализировать во взаимосвязи явления и процессы                     | Умение анализировать во взаимосвязи явления и процессы     |

|  |   |   |   |  |  |  |   |
|--|---|---|---|--|--|--|---|
| области организации и нормирования труда с учетом организационных и социальных последствий   | взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормирования труда с учетом организационных и социальных последствий | и явления и процессы в области организации и нормирования труда с учетом организационных и социальных последствий | процессы в области организации и нормирования труда с учетом организационных и социальных последствий с ошибками  | процессы в области организации и нормирования труда с учетом организационных и социальных последствий при незначительных ошибках                             | процессы в области организации и нормирования труда, с учетом организационных и социальных последствий при наличии неточностей                           | процессы в области организации и нормирования труда с учетом организационных и социальных последствий на достаточном уровне                            | процессы в области организации и нормирования труда, для принятия управленческих решений с учетом организационных и социальных последствий  |
| <i>Владеет</i> навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий. | Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа              | Отсутствие навыков анализа работ и проведения анализа рабочих мест. Имели место грубые ошибки.                    | Имеется минимальный набор навыков для анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при проведении анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации без ошибок и недочетов. | Продемонстрированы навыки при проведении анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и без ошибок и недочетов. | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий |
| Шкала оценок по проценту правильно выполненных заданий   | 0 – 20 %  | 20 – 50 %   | 50 – 70 %   | 70-80 %  | 80 – 90 %  | 90 – 99 %  | 100%  |

✓ ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.

| Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций) | Шкала оценивания сформированности компетенций |                     |                       |                          |                          |                          |                          |
|---|---|---------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | плохо   | неудовлетворительно | удовлетворительно     | хорошо                   | очень хорошо             | отлично                  | превосходно              |
|   | не зачтено                                    |                     | зачтено               |                          |                          |                          |                          |
| <i>Знает</i> основы разработки  | Отсутствие знаний теоретическ                 | Уровень знаний ниже | Минимально допустимый | Уровень знаний в объеме, | Уровень знаний в объеме, | Уровень знаний в объеме, | Уровень знаний в объеме, |

|   |   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|---|--|--|--|--|--|
| предложений и методов контроля оценки деятельности персонала (в части организации трудовых процессов) в соответствии со стратегическими планами развития организации                                      | ого материала.<br><br>Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа   | минимальных требований. Имели место грубые ошибки.  | уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.  | соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок   | соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок   | соответствующем программе подготовки, без ошибок.  | превышающем программу подготовки.  |
| <i>Умеет</i> разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации | Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа                                 | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда. Имели место грубые ошибки. | Продemonстрированы основные умения разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения разрабатывать организационную и функциональную но-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <i>Владеет</i> навыками расчета продолжительности и интенсивности и рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике в соответствии со  | Отсутствие владения материалом . навыков расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала. Невозможность | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени  | Имеется минимальный набор навыков расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала для  | Продemonстрированы базовые навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала практике в соответствии со   | Продemonстрированы базовые навыки расчета продолжительности и интенсивности и рабочего времени и времени отдыха персонала практике в соответствии со   | Продemonстрированы навыки расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала практике в соответствии со   | Продemonстрированы творческий подход к решению нестандартных задач расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха   |

|  |  |  |   |  |  |  |   |
|--|--|--|---|--|--|--|---|
| стратегическими планами развития организации           | оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | отдыха персонала<br>Имели место грубые ошибки. | решения стандартных задач с некоторыми недочетами | стратегическими планами развития организации при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | стратегическими планами развития организации при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. | стратегическими планами развития организации при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. | персонала практике в соответствии и со стратегическими планами развития организации |
| Шкала оценок по проценту правильно выполненных заданий | 0 – 20 %   | 20 – 50 %                                      | 50 – 70 %   | 70-80 %  | 80 – 90 %  | 90 – 99 %  | 100%  |

2.Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет. (ОПК-4).

**Индикаторы достижения компетенций:**

- ✓ ИОПК-4.1. Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом.

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)  | Шкала оценивания сформированности компетенций  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
|   | плохо  | неудовлетворительно  | удовлетворительно  | хорошо   | очень хорошо   | отлично  | превосходно  |
|   | не зачтено   |  | зачтено  |  |  |  |  |
| <i>Знает</i> современные теории и концепции организации эффективной работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии | Отсутствие знаний теоретического материала. современных теорий и концепций организации и эффективно й работы современных компаний; принципы организации и трудовых процессов на предприятии и ниже минимальных требований. Невозможность оценить | Уровень знаний современных теорий и концепций организации и эффективно й работы современных компаний; принципы организации и трудовых процессов на предприятии и ниже минимальных требований. Имели место грубые | Минимально допустимый уровень знаний современных теорий и концепций организации и эффективно й работы современных компаний; принципы организации и трудовых процессов на предприятии и Допущено много негрубых ошибок. | Уровень знаний современных теорий и концепций организации эффективно й работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии и в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых | Уровень знаний современных теорий и концепций организации эффективной работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний современных теорий и концепций организации и эффективно й работы современных компаний; принципы организации и трудовых процессов на предприятии и в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. | Уровень знаний современных теорий и концепций организации и эффективно й работы современных компаний; принципы организации и трудовых процессов на предприятии и в объеме, превышающем программу подготовки. |

|  |  |   |  |  |  |   |   |
|--|--|---|--|--|--|---|---|
|  | полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа  | ошибки.   |  | ошибок   |  |   |   |
| <i>Умеет</i><br>обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов | Отсутствие минимальных умений . обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией<br>Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией<br>Имели место грубые ошибки. | Продемонстрированы основные умения обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией<br>Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. | Продемонстрированы все основные умения обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов<br>Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продемонстрированы все основные умения обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов<br>Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продемонстрированы все основные умения обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов<br>Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. | Продемонстрированы все основные умения обосновать эффективное разделение труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов<br>Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <i>Владеет</i><br>навыками организации трудовых процессов современных компаний   | Отсутствие владения материалом организации и трудовых процессов современных компаний<br>Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа             | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. организации и трудовых процессов современных компаний<br>Имели место грубые ошибки.             | Имеется минимальный набор навыков организации и трудовых процессов современных компаний для решения стандартных задач с некоторыми недочетами  | Продемонстрированы базовые навыки организации трудовых процессов современных компаний при решении стандартных задач с некоторыми недочетами  | Продемонстрированы базовые навыки организации трудовых процессов современных компаний при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.  | Продемонстрированы навыки организации и трудовых процессов современных компаний при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.   | Продемонстрирован творческий подход к решению организации и трудовых процессов современных компаний нестандартных задач   |
| Шкала оценок по проценту правильно   | 0 – 20 %   | 20 – 50 %   | 50 – 70 %  | 70-80 %  | 80 – 90 %  | 90 – 99 %   | 100%  |

|                         |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| выполненны<br>х заданий |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|

✓ ИОПК-4.2. Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)   | Шкала оценивания сформированности компетенций   |   |  |  |   |   |  |
|--|---|---|--|--|---|---|--|
|  | плохо   | неудовлетворительно   | удовлетворительно  | хорошо   | очень хорошо  | отлично   | превосходно  |
|  | не зачтено  |   | зачтено  |  |   |   |  |
| <i>Знает</i> научно обоснованные и эффективные технологии отечественной и зарубежной практики функций оперативного управления персоналом | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа   | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.  | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.  | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок  | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок   | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.  | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.   |
| <i>Умеет</i> организовывать процессы труда и оценивать их эффективность  | Отсутствие минимальных умений организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Имели место грубые ошибки. | Продemonстрированы основные умения организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены задания, но не в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Решены основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Решены все основные задачи. Выполнены задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Решены основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <i>Владеет</i> навыками оперативного управления персоналом на основе   | Отсутствие владения навыками оперативного управления персоналом   | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые   | Имеется минимальный набор навыков оперативного   | Продemonстрированы базовые навыки оперативного управления  | Продemonстрированы базовые навыки оперативного управления персоналом  | Продemonстрированы навыки оперативного управления персоналом  | Продemonстрирован творческий подход к решению оперативного   |



|   |   |  |   |  |   |   |   |
|---|---|--|---|--|---|---|---|
| эффективных методов организации труда                   | на основе эффективных методов организации и труда<br>Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | навыки оперативно го управления персоналом на основе эффективных методов организации и труда для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | управления персоналом на основе эффективных методов организации и труда для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | персоналом на основе эффективных методов организации труда при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | на основе эффективных методов организации труда при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. | на основе эффективных методов организации и труда при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. | управления персоналом на основе эффективных методов организации и труда нестандартных задач |
| Шкала оценок по проценту правильно выполненным заданиям | 0 – 20 %  | 20 – 50 %  | 50 – 70 %   | 70-80 %  | 80 – 90 %   | 90 – 99 %   | 100%  |

✓ ИОПК-4.3. Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)                  | Шкала оценивания сформированности компетенций   |  |   |   |  |  |  |
|---|---|--|---|---|--|--|--|
|   | плохо   | неудовлетворительно  | удовлетворительно   | хорошо  | очень хорошо   | отлично  | превосходно  |
|   | не зачтено  |  | зачтено   |   |  |  |  |
| <i>Знает</i> основы процессов групповой динамики и принципы формирования команды          | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.   | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.   | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок                     | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок                                  | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.   | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.   |
| <i>Умеет</i> участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта | Отсутствие минимальных умений участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. Невозможность | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. | Продemonстрированы основные умения участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. Решены | Продemonстрированы все основные умения. участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. | Продemonстрированы все основные умения участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. Решены все основные | Продemonстрированы все основные умения участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. | Продemonстрированы все основные умения участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта. |

|   |   |  |   |   |   |   |   |
|---|---|--|---|---|---|---|---|
|   | оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа   | изменений кадрового учёта. Имели место грубые ошибки.  | типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.   | Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.   | задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.   | решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.   | Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов  |
| <i>Владеет</i> навыками самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта | Отсутствие владения материалом документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации и труда, кадрового учёта. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации и труда, кадрового учёта. Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальный набор навыков самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации и труда, кадрового учёта для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. | Продемонстрированы навыки самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации и труда, кадрового учёта при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. | Продемонстрирован творческий подход самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации и труда, кадрового учёта к решению нестандартных задач |
| Шкала оценок по проценту правильно выполненным заданиям   | 0 – 20 %  | 20 – 50 %  | 50 – 70 %   | 70-80 %   | 80 – 90 %   | 90 – 99 %   | 100%  |

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Изучение дисциплины завершается сдачей экзамена. Учитывая большой объем учебного материала, подготовку к итоговому контролю целесообразно начинать заблаговременно, используя перечень контрольных вопросов по курсу, содержащийся в учебной программе.

На основании экзаменационного ответа, обучающемуся определяется отметка: «превосходно», «отлично», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «плохо».

| Оценка     |                     | Уровень подготовки  |
|------------|---------------------|---|
| ЗАЧТЕНО    | Превосходно         | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой<br>Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, обучающийся демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики (100 %-ное выполнение контрольных экзаменационных заданий).<br>Обучающийся активно работал на практических занятиях. |
|            | Отлично             | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»<br>Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики (Выполнение контрольных экзаменационных заданий на 90% и выше). Обучающийся активно работал на практических занятиях.  |
|            | Очень хорошо        | Хорошая подготовка. Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»<br>Обучающийся дает ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. (Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 80 до 90%) Обучающийся активно работал на практических занятиях.  |
|            | Хорошо              | В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или недочетами. Обучающийся дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора (Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 70 до 80%). Обучающийся работал на практических занятиях.   |
|            | Удовлетворительно   | Минимально достаточный уровень подготовки. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ (Выполнение контрольных экзаменационных заданий от 50 до 70%). Обучающийся посещал практические занятия.   |
| НЕ ЗАЧТЕНО | Неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»<br>Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Обучающийся дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора (Выполнение контрольных экзаменационных заданий до 50%).<br>Обучающийся пропустил большую часть практических занятий.  |
|            | Плохо               | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо».<br>Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы (Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %). Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий.   |

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:  
- тестирование;

Критерии оценки тестов

| Оценка              | Количество правильных ответов, % |
|---------------------|----------------------------------|
| Превосходно         | 95–100                           |
| Отлично             | 85–94                            |
| Очень хорошо        | 75–84                            |
| Хорошо              | 65–74                            |
| Удовлетворительно   | 45–64                            |
| Неудовлетворительно | 10 - 44                          |
| Плохо               | Менее 10                         |

- индивидуальное собеседование, письменные ответы на вопросы.

Результатом проверки компетенций на разных этапах формирования, полученных обучающимся в ходе освоения данной дисциплины, является оценка, выставляемая в соответствии со следующими критериями:

1. Полнота и правильность ответа
2. Степень осознанности и понимания изученного материала
3. Языковое оформление ответа

| Оценка         |                   | Уровень подготовки   |
|----------------|-------------------|--|
| <b>ЗАЧТЕНО</b> | Превосходно       | 1. Используются дополнительные источники литературы, материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий;<br>2. Обнаружено понимание материала, обучающийся обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры не только из учебника, но и самостоятельно сформулированные;<br>3. Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка |
|                | Отлично           | 1. Материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий;<br>2. Обнаружено понимание материала, обучающийся обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры;<br>3. Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка   |
|                | Очень хорошо      | Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки 5 («отлично»), но обучающийся допускает незначительные неточности, которые способен исправить, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого материала.  |
|                | Хорошо            | Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «очень хорошо», но обучающийся допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого материала.  |
|                | Удовлетворительно | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:<br>1. материал изложен неполно, допущены неточности в определении понятий или в формулировках правил;<br>2. не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и приводить примеры;<br>3. излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в  |

|                   |                     |  |
|-------------------|---------------------|--|
|                   |                     | языковом оформлении ответа   |
| <b>НЕ ЗАЧТЕНО</b> | Неудовлетворительно | Обучающийся обнаруживает незнание большей части ответа соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, непоследовательно и неуверенно излагает материал |
|                   | Плохо               | Обучающийся обнаруживает незнание ответа соответствующего вопроса, незнание основных определений и правил, непоследовательно и неуверенно излагает материал  |

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

*- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.*

| Оценка            |                     | Критерии оценивания   |
|-------------------|---------------------|---|
| <b>ЗАЧТЕНО</b>    | Превосходно         | изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; теория связана с практикой, расчеты выполнены верно  |
|                   | Отлично             | изложение материала без ошибок; владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; практические расчеты выполнены верно  |
|                   | Очень хорошо        | грамотно изложен материал; владение профессиональной терминологией, осознанное ее применение<br>ответ правильный, полный, практические расчеты соответствуют требованиям  |
|                   | Хорошо              | Теоретический материал приведён в рамках вопроса, имеется знание профессиональной терминологией<br>ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный, практические расчеты соответствуют требованиям   |
|                   | Удовлетворительно   | материал приведен неполно, непоследовательно, есть неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала, практические расчёты выполнены с ошибками.                                  |
| <b>НЕ ЗАЧТЕНО</b> | Неудовлетворительно | отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, в ответе проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения практического задания |
|                   | Плохо               | Ответ отсутствует либо в ответе проявляется незнание материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может выполнить практические задания  |

Критерии оценки выполненных практических заданий

- курсовая работа.

### Критерии оценивание курсовой работы

|                     |   |
|---------------------|---|
| Превосходно         | Оценку «превосходно» получают обучающиеся, в работах которых содержатся элементы новизны, имеется творческий подход, приводится аргументированный анализ литературы и всесторонняя оценка фактического материала, а также сделаны самостоятельные выводы. |
| Отлично             | Оценку «отлично» получают обучающиеся, в работах которых содержатся элементы научного творчества, приводится аргументированный анализ литературы и оценка фактического материала, а также сделаны самостоятельные выводы.                                 |
| Очень хорошо        | Оценка «очень хорошо» ставится, когда в работе подробно освещаются вопросы темы, имеется анализ литературы и приведен практический материал, сформулированы выводы.   |
| Хорошо              | Оценка «хорошо» ставится, когда в работе подробно освещаются вопросы темы, имеется анализ литературы и приведен практический материал, сформулированы выводы, но нет должной степени творчества.  |
| Удовлетворительно   | Оценку «удовлетворительно» получают те обучающиеся, которые недостаточно владеют материалом работы, не могут дать пояснения по теоретическим положениям темы и аргументировать выводы.  |
| Неудовлетворительно | Оценка «неудовлетворительно» курсовая работа не сдана во время на кафедру для проверки преподавателем, нарушены требования оформления, и содержание не соответствует выбранной теме.  |
| Плохо               | Оценка «плохо» курсовая работа не сдана во время на кафедру для проверки преподавателем, нарушены требования оформления и содержание не соответствует выбранной теме, отсутствуют практические расчеты.   |

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

| Вопрос   | Код компетенции (согласно РПД) |
|--|--------------------------------|
| 1. Сущность понятий труд и трудовой процесс. Элементы процесса труда.            | ОПК - 3                        |
| 2. Сущность и классификация персонала организации.                               | ОПК - 3                        |
| 3. Трудовая функция. Особенности трудовых функций различных категорий персонала. | ОПК - 3                        |

|   |            |
|---|------------|
| 4. Сущность организации труда. Уровни организации труда, основные элементы и их характеристика.   | ОПК - 3    |
| 5. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы. Основные направления совершенствования организации труда на научной основе.                            | ОПК - 3    |
| 6. Место организации труда в системе организации производства   | ОПК - 3    |
| 7. Функции организации труда.   | ОПК - 3    |
| 8. Принципы организации труда.  | ОПК - 3    |
| 9. Разделение труда: сущность, формы и их характеристика. Взаимосвязь с кооперацией труда.  | ОПК - 3    |
| 10. Кооперация труда: сущность формы и их характеристика. Взаимосвязь с разделением труда.  | ОПК - 3    |
| 11. Условия труда и факторы их определяющие. Необходимость улучшения условий труда.   | ОПК - 3    |
| 12. Рациональный режим труда и отдыха. Особенности организации ежедневного, недельного и годового режимов труда и отдыха.   | ОПК - 3    |
| 13. Дисциплина труда, её сущность и необходимость укрепления. Деятельность менеджмента организации по укреплению дисциплины труда.  | ОПК - 3    |
| 14. Экономические последствия низкой дисциплины труда.  | ОПК - 3    |
| 15. Понятие рабочего места. Сущность и содержание организации рабочих мест. Особенности организации рабочих мест различных категорий персонала.                               | ОПК - 4    |
| 16. Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение. Паспорт рабочего места, назначение, структура и порядок разработки.   | ОПК - 4    |
| 17. Обслуживание рабочих мест. Сущность содержание и требования к обслуживанию рабочих мест. Виды и системы обслуживания рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. | ОПК - 4    |
| 18. Аттестация и рационализация рабочих мест.   | ОПК - 4    |
| 19. Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест.   | ОПК - 4    |
| 20. Приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов.   | ОПК - 4    |
| 21. Затраты рабочего времени персонала организации. Структура затрат рабочего времени различных категорий персонала. Методы изучения затрат рабочего времени.                 | ОПК - 4    |
| 22. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.  | ОПК - 4    |
| 23. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.   | ОПК - 4    |
| 24. Сущность управленческого процесса. Основные этапы и операции управленческого процесса. Организация управленческого процесса.  | ОПК – 3; 4 |
| 25. Характер и виды управленческого труда. Виды умственного труда.  | ОПК – 3; 4 |
| 26. Особенности организации управленческого труда.  | ОПК – 3; 4 |
| 27. Управленческая трудовая операция.   | ОПК – 3; 4 |
| 28. Планирование рабочего времени руководителя.   | ОПК - 3    |
| 29. Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.  | ОПК - 3    |
| 30. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.  | ОПК - 3    |

### 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции

- ✓ ОПК – 3, Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

Тесты:

1. Начало развития НОТ относится к:

- а) середине XIX в.
- б) концу XIX в.
- в) началу XX в.
- г) началу XIX в.
- д) середине XX в.

2. Основоположником науки об организации труда считается:

- а) Ф.Б. Гилбрет
- б) Г. Форд
- в) Ф.У. Тейлор
- г) Д.К. Советкин

3. Возможность рациональной организации в любом масштабе первым доказал:

- а) Г. Эмерсон
- б) Э. Мэйо
- в) Ф.Б. Гилбрет
- г) Ф.У. Тейлор

4. Кто является родоначальником школы управления?

- а) Фредерик Тейлор;
- б) Макс Вебер;
- в) Г. Форд.

5. Современными подходами к организации труда являются:

- а) процессный
- б) системный
- в) административный
- г) ситуационный
- д) бихевиористский

6. Экономическая эффективность труда управленческого персонала непосредственно связана:

- а) с уменьшением удельного расхода трудовых ресурсов
- б) с увеличением удельного расхода материальных ресурсов
- в) ростом производительности труда
- г) экономией времени
- д) ростом рентабельности

7. Социально-экономический эффект труда специалистов и руководителей представляет собой:

- а) результат изменения условий труда и организации производственной деятельности, которое должно производиться строго в соответствии с теми ожидаемыми результатами, которые необходимы организации для наиболее эффективного функционирования и развития
- б) результат воздействия управленческого решения на социально- экономическую сферу производства, то есть на изменение производительности труда, культуры производства, качества продукции, на состояние производственной структуры коллектива, на социальные отношения, на содержание и условия труда, активность управленческого работника и совершенствование его личности
- в) результат воздействия управленческого персонала на социально- экономическую сферу производства, то есть на изменение производительности труда, культуры производства, качества продукции, на состояние производственной структуры коллектива, на социальные



отношения, на содержание и условия труда, активность управленческого работника и совершенствование его личности

г) результат воздействия управленческого персонала на трудовое поведение работника, то есть на их квалификационный и образовательный уровень, социальную и творческую активности, степень удовлетворенности трудом

8. К общим показателям экономической эффективности труда управленческого персонала относятся следующие:

- а) рост производительности труда
- б) снижение трудоемкости продукции
- в) экономия рабочего времени
- г) высвобождение численности работников
- д) прирост объема производства

9. К показателям социальной эффективности подразделений управления относятся:

- а) прибыль
- б) затраты на 1 руб. продукции
- в) текучесть персонала
- г) производительность труда
- д) надежность работы персонала

10. Среди экономических факторов качества труда выделяются (выбрать все ответы):

- а) условия труда
- б) трудовая дисциплина
- в) квалификация работника
- г) привлекательность труда
- д) рациональная организация труда

11. Трудовая дисциплина относится к:

- а) экономическим факторам качества труда
- б) личностным факторам качества труда
- в) организационно-техническим факторам качества труда
- г) социально-культурным факторам труда

#### Вопросы для обсуждения:

1. Этапы становления науки о труде
2. Взгляды различных экономических школ на проблемы труда и предмет экономики труда.
3. Сущность различных трудовых концепций.
4. Система теоретических представлений о труде.
5. Формы проявления труда. Содержание, характер и разновидности труда.

#### Практические задания:

1. Определите показатели использования рабочего времени. Данные фактического баланса рабочего времени: Время оперативной работы - 405 мин. Время обслуживания рабочего места - 19 мин. Время подготовительно-заключительной работы - 25 мин. Время на отдых и личные надобности - 20 мин. Время перерывов из-за нарушения нормального хода производственного процесса - 11 мин. Время наблюдения - 480 мин.

2. Рассчитать сумму годовой экономии Эг, если за счет осуществления мероприятий по научной организации труда прирост продукции составил 50 тыс. руб., кроме того, высвобождено 12 рабочих- повременщиков. Среднемесячная заработная плата 1 работника - 4560 руб., процент снижения себестоимости - 7,7%, отчисления во внебюджетные фонды от заработной платы %ЕСН - 26%, производительность труда повысилась на 5%, процент снижения заработной платы составил 2%. Доля заработной платы в себестоимости составляет 0,2; затраты по себестоимости базового года - 8630 тыс. руб.; доля условно-постоянных расходов в базисном году - 30 %; сумма текущих расходов, входящих в себестоимость, составляет 60 тыс. руб.; дополнительные капиталовложения в мероприятия -

120 тыс. руб.; нормативный коэффициент эффективности капиталовложений  $E = 0,15$ . От внедрения проекта планируется получение прибыли в размере 120 тыс. руб.

Тесты:

1. Совокупность действий, осуществляемых исполнителем по созданию какого-либо изделия (или его части) или по выполнению какой-то другой функции в процессе производства, – это:

- а) технологический процесс;
- б) производственный процесс;
- в) трудовой процесс.

2. Какой из перечисленных факторов является доминирующим при решении вопроса о целесообразности исследования и рационализации того или иного трудового процесса?

- а) состояние организации труда на рабочем месте;
- б) трудоемкость выполнения операции;
- в) количество рабочих, занятых выполнением данной операции, и повторяемость операции на рабочем месте.

3. Правильно ли поступили на предприятии, когда при рационализации трудовых процессов ограничились изучением приемов и методов труда у рабочих, имевших наивысшую производительность?

- а) правильно;
- б) неправильно.

4. Какой из перечисленных элементов операции является трудовым приемом?

- а) взять деталь;
- б) установить и закрепить деталь в трехкулачковом патроне;
- в) установить деталь в патрон;
- г) протянуть руку к детали.

5. Какой из перечисленных элементов операции является трудовым движением?

- а) взять деталь;
- б) установить и закрепить деталь в трехкулачковом патроне;
- в) установить деталь в патрон;
- г) протянуть руку к детали.

6. Обслуживание рабочих мест по форме организации может быть:

- а) планово-предупредительным;
- б) стандартным;
- в) централизованным;
- г) дежурным;
- д) оперативным.

7. Совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню, обеспечивающему повышение производительности труда и высокое качество продукции, и анализ достигнутого уровня производства характеризует

- а) процесс аттестации рабочих мест
- б) процесс учета рабочих мест
- в) процесс рационализации рабочих мест
- г) процесс планирования рабочих мест

8. Система обслуживания рабочих мест может быть:

- а) централизованная;
- б) внешняя;
- в) маршрутная;
- г) децентрализованная.

9. Гибкая организация обслуживания рабочих мест означает

- а) исключение дублирования в обслуживании и обеспечивающей возможности специализации выполняемых работ

- б) обеспечение оперативности обслуживания на основе планирования и применения рациональных методов труда
- в) наличие всех необходимых звеньев обслуживания, их взаимосвязь и возможность централизации работ
- г) четкую взаимосвязь всех функций обслуживания и их строгую функциональную подчиненность в соответствии с принятой схемой управления производством

10. Время обслуживания рабочего места — это время на ...

- а) трудовые действия, связанные с началом или завершением какого-либо вида работ, т.е. время на получение задания, документации, консультацию, ознакомление с нормативно-справочной документацией и т.п.
- б) обеспечение себя всем необходимым для выполнения работы: на получение и доставку обрабатываемой документации, сдачу документов, уборку рабочего места, перемещение работников и средств труда
- в) выполнение аналитической работы, проектирования, планирования, поиска оптимальных решений, т.е. время эвристического труда
- г) выполнение работ, связанных с преобразованием информации по установленным методикам, правилам (расчеты, нормирование)

#### Вопросы для обсуждения:

1. Производственный, технологический и трудовой процессы и их классификации.
2. Значение, сущность и содержание организации труда.
3. Основные задачи и содержание работ по оптимизации трудовых процессов и нормированию труда.
4. Понятия производительности и эффективности труда.
5. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени (хронометраж, фотография рабочего дня, фотохронометраж).

#### Практические задания:

1. Определить экономическую границу разделения труда. Затраты времени при различных вариантах разделения труда приведены в таблице (на одно готовое изделие).

Таблица

| Затраты времени,<br>мин.                                     | Характер разделения труда |             |                |
|--|---------------------------|-------------|----------------|
|  | Предметное                | Подетальное | Пооперационное |
| Обработка деталей  | 12                        | 7           | 5              |
| Вспомогательные<br>элементы трудового<br>процесса            | 2                         | 3           | 4              |
| Транспортировка<br>заготовок и<br>полуфабрикатов             | 1                         | 2           | 4              |
| Межоперационное<br>пролеживание                              | -                         | 1           | 3              |
| Отдых и личные<br>надобности                                 | 0,3                       | 0,3         | 0,6            |
| Потери рабочего<br>времени по<br>организационным<br>причинам | -                         | 0,7         | 2,0            |

2. Рассчитать явочную численность  $\text{Ч}_\text{я}$  по участкам цеха, если нормативные затраты времени  $\text{Т}_\text{н}$  на участке №1 - 6200 н-ч., показатель выполнения норм  $\text{Пв.н} = 116\%$ ; нормативные затраты времени  $\text{Т}_\text{н}$  на участке №2 - 3950 н-ч., показатель выполнения норм  $\text{Пв.н} = 109\%$ ; нормативные затраты времени  $\text{Т}_\text{н}$  на участке №3 - 14750 н-ч., показатель выполнения норм  $\text{Пв.н} = 111\%$ ; фонд рабочего времени  $\text{ФРВ} = 176$  ч.

3. Трудоемкость взаимосвязанных последовательных операций на пяти рабочих местах равна 0,5; 1,5; 0,25; 0,75; 1 мин. Определить явочную численность Чя по рабочим местам и в целом по производственной цепочке, если в час запускается 480 деталей.

### 5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции

✓ ОПК – 4, Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.

#### Тест.

1. Что из предложенного списка можно выявить с помощью фотографии рабочего дня?

- А) содержание трудового процесса;
- б) характер выполнения движений во времени;
- в) способ выполнения движений.

2. Что из предложенного списка можно выявить с помощью хронометража?

- А) содержание трудового процесса;
- б) длительность циклически повторяющихся элементов;
- в) пространственную характеристику движений, выполняемых рабочим.

3. Вид наблюдения, используемый для изучения повторяющихся элементов работы сравнительно небольшой периодичности называется

- а) фотография рабочего времени
- б) самофотография рабочего времени
- в) хронометраж

г) метод моментных наблюдений

4. По форме записи результатов наблюдения различают следующие способы

- а) визуальный, автоматический и дистанционный методы
- б) выборочный, сплошной и моментные наблюдения
- в) цифровой, индексный, графический, комбинированный и киносъемка

5. Наиболее полно изучить процессы труда, получить достоверные данные об их продолжительности в абсолютном выражении, сведения о последовательности выполнения отдельных элементов работы, а также фактических затратах рабочего времени за весь период наблюдения позволяют

- а) сплошные замеры
- б) выборочные замеры
- в) моментные наблюдения
- г) дистанционное наблюдение

6. Под рабочим местом работника понимается

- а) зона трудовой деятельности работника, оснащенная необходимыми средствами труда
- б) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда
- в) служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью
- г) служебное помещение, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью

д) размещение групп работников в отдельных комнатах

7. Планировка служебных помещений включает в себя

а) распределение структурных подразделений по комнатам и такое размещение в них мебели и различного оборудования, которое предотвращает потери рабочего времени на лишние перемещения, обеспечивает экономное использование площади и сохранение здоровья работающих

б) выбор отдельных структурных подразделений или отдельных работников помещений рациональных форм, габаритов и размеров

в) размещение групп работников в отдельных комнатах

г) размещение работников аппарата управления в одной большой комнате

д) выбор габаритов размеров рабочей зоны

8. Кабинетная система предполагает

- а) расположение руководителей в отдельных кабинетах
- б) размещение групп работников в отдельных комнатах
- в) размещение работников аппарата управления в одной большой комнате

9. Зальная система предполагает

- а) размещение групп работников в отдельных комнатах
- б) размещение работников аппарата управления в одной большой комнате
- в) размещение в рабочем пространстве универсальных рабочих мест, не привязанных к конкретному человеку

10. Главными критериями рационального проектирования рабочих мест являются

- а) комфортность и удобство
- б) экономия времени и сил работника

Вопросы для обсуждения:

1. Условия труда: технические, организационные, психофизиологические, социальные, правовые и др. аспекты.
2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
3. Сущность организации труда как социотехнической системы.
4. Планирование в трудовой сфере: понятие, сущность, задачи и функции.

Практические задания:

1. Затраты времени, не предусмотренные заданием, технологической документацией,  $T_{\text{непр}} = 8000$  мин.; продолжительность рабочего дня  $T_{\text{см}} = 480$  мин.; среднесписочная численность  $Ч_{\text{сс}} = 300$  человек; суммарные потери рабочего времени  $\sum T_{\text{пот}} = 2000$  мин. Определить коэффициент разделения труда рабочих  $K_{\text{р.т.р}}$ .
2. Средняя продолжительность операции 25 мин; затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими 20 мин; объем выполненной работы 100 ед.; среднесписочная численность работников 30 человек. Определить коэффициент рациональности приемов труда  $K_{\text{п.т}}$ .
3. Численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям проектов, 450 человек; среднесписочная численность 520 человек. Определить коэффициент организации рабочего места  $K_{\text{р.м}}$ .

Тест

1. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:
  - а) стандартных режимов работы;
  - б) гибких режимов рабочего времени;
  - в) частичной занятости.
2. Нерегламентированные перерывы это:
  - а) время, затраченное на исправление неправильно выполненной работы, поиск и доставку документов
  - б) время на отдых и время на личные надобности
  - в) перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины и посторонними разговорами, а также организационно-техническими причинами
  - г) время на выполнение общественных поручений
3. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию — это:
  - 1) опасный производственный фактор;
  - 2) легкий производственный фактор;
  - 3) вредный производственный фактор;
  - 4) тяжелый производственный фактор;

- 5) небезопасный производственный фактор.
4. Обязанность работника «соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда» закреплено в:
- 1) Конституции РФ;
  - 2) Трудовом кодексе РФ;
  - 3) организационной и технологической документации предприятия;
  - 4) нормативных материалах НИИ Труда;
  - 5) различных ГОСТах.
5. В понятие метеорологических условий производственной среды не входит:
- 1) температура воздуха;
  - 2) тепловое излучение от нагретых поверхностей;
  - 3) атмосферное давление;
  - 4) скорость движения воздуха; 5) освещение.
6. Физиологически оптимальной является относительная влажность в пределах:
- 1) 10-20%;
  - 2) 20-30%;
  - 3) 40-60%;
  - 4) 70-80%;
  - 5) 80-90%.
7. Какой из цветов стимулирует к активной деятельности:
- 1) белый;
  - 2) зеленый;
  - 3) синий;
  - 4) оранжевый;
  - 5) желтый.
8. Различают три вида умственного труда:
- а) психологический, психофизический, интеллектуальный;
  - б) эвристический, административный, операторный;
  - в) творческий, преподавательский, управленческий;
  - г) административный, демократический, либеральный.
9. Что такой эвристический труд?
- а) вид умственного труда, функциональным назначением которого является непосредственное управление деятельностью и поведением людей;
  - б) это труд по выполнению стереотипных операций детерминированного характера;
  - в) творческая составляющая умственной деятельности;
  - г) это определение задач конкретным исполнителям.
10. Административный труд - это
- а) непосредственное управление деятельностью и поведением людей, координация деятельности отдельных участников и трудовых коллективов
  - б) труд по исследованию, анализу и разработке различных вопросов
  - в) труд по выполнению стереотипных (постоянно повторяющихся) операций предопределенного характера.
  - г) труд по выполнению административных функций
  - д) труд по выполнению аналитико-конструктивных операций
11. Операторный труд - это
- а) непосредственное управление деятельностью и поведением людей, координация деятельности отдельных участников и трудовых коллективов
  - б) труд по выполнению стереотипных (постоянно повторяющихся) операций предопределенного характера
  - в) труд по исследованию, анализу и разработке различных вопросов

- г) труд по выполнению распорядительных операций
- д) труд по выполнению различных трудовых операций

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы основные функции рабочего места?
2. Задачи, которые решаются при организации рабочего места.
3. Каким требованиям должна отвечать планировка рабочих мест?
4. Каковы стадии анализа рабочего места?
5. Как провести аттестацию рабочих мест по условиям труда?

Практические задания:

1. Среднесписочная численность работников 84 чел., суммарные потери времени работников из-за несвоевременного обслуживания 40300 мин., количество смен, в которых проводилось наблюдение - 10. Определить коэффициент обслуживания работников.
2. Численность рабочих, работающих по нормам времени, выработки, обслуживания, нормированным заданиям или нормативам численности - 140 человек, среднесписочная численность рабочих - 160 человек, общий коэффициент напряженности действующих норм - 0,9. Определить коэффициент нормирования труда.
3. В механическом цехе предприятия существуют следующие значения коэффициентов условий труда на рабочих местах:  $K_{у.т1} = 0,52$ ;  $K_{у.т2} = 0,4$ ;  $K_{у.т3} = 0,7$ . Численность работников по участкам: на участке 1 -  $Ч_1 = 12$  человек; на участке 2 -  $Ч_2 = 5$  человек; на участке 3 -  $Ч_3 = 8$  человек. Рассчитать коэффициент условий труда по предприятию.

Тест.

1. Управленческий труд - это
  - а) деятельность, направленная на достижение желательных перемен в социальной среде организации
  - б) система операций, процедур, приемов установления социальных фактов, их систематизация и выбор средств анализа
  - в) вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач
  - г) вид трудовой деятельности, направленный на жесткую регламентацию труда персонала организации
  - д) процесс выработки решения
2. Объект управленческого труда
  - а) сфера приложения - организация, структурное подразделение, территория
  - б) информация о состоянии персонала и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
  - в) управленческие решения и практические действия
  - г) организационная техника, уровень и полнота использования которых, определяют культуру и эффективность управления в организации
  - д) эффективность труда в организации
3. Предмет управленческого труда
  - а) информация о состоянии объекта и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
  - б) управленческие решения и практические действия
  - в) сфера приложения — организация, структурное подразделение, территория
  - г) организационная техника, уровень и полнота использования которых, определяют культуру и эффективность управления в организации
4. Продукт управленческого труда
  - а) информация о состоянии объекта и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
  - б) управленческие решения и практические действия

в) сфера приложения - организация, структурное подразделение, территория

г) данные по результатам анализа

5. Средства управленческого труда

а) информация о состоянии объекта и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии

б) сфера приложения - организация, структурное подразделение, территория

в) организационная и вычислительная техника, уровень и полнота использования которых, определяют культуру и эффективность управления в организации

г) конкретные инструменты и механизмы

6. Особенности результатов управленческого труда

а) оцениваются качественно

б) оцениваются косвенно

в) оцениваются количественно

г) оцениваются опосредованно

7. Планирование рабочего времени означает:

а) передача задачи из зоны ответственности руководителя в зону ответственности исполнителя

б) подготовка к реализации целей и структурирование (упорядочение) времени

в) использование совокупности методов организации трудового процесса, направленная на совершенствование и гуманизацию условий труда

г) установление важности и срочности предстоящих задач

д) составление подробного перечня предстоящих рабочих задач

8. Период запланированной активности – это:

а) резерв времени на превышение фактической продолжительности работ периода запланированной активности над плановыми значениями

а) временной промежуток, на который составляется план

б) время, на которое должен формироваться план (60% от периода планирования)

в) время передачи задачи из зоны ответственности руководителя в зону ответственности исполнителя

г) время, отведенное на детальный, точный прогноз предстоящего периода

д) список предстоящих дел

е) инструмент восполнения потерь времени

9. «Золотое» правило планирования характеризуется следующим соотношением планируемого и непланируемого времени:

а) 80:20

б) 60:40

в) 65:35

г) 20:20

д) 40:60

10. Коллектив – это:

а) группа, в которой работники получают возможность включаться в трудовой процесс

б) группа совместно работающих лиц, в которой люди взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый оказывает влияние на других и одновременно находится под его влиянием

в) малая группа, стихийно сложившаяся на основе межличностных отношений, общих интересов, взаимных симпатий и т.д.

г) группа, в которой все позиции ее членов определены групповыми нормами

11. Основными признаками коллектива являются:

а) совместная деятельность

б) неформальный контроль, основанный на традиции и зависящий от степени осознанности группового членства

в) наличие общих интересов, целей, задач



- г) преданность его членов друг другу и коллективу в целом
- д) относительная устойчивость и длительность функционирования

12. Трудовые коллективы подразделяются на:

- а) первичные
- б) малые
- в) формальные
- г) неформальные
- д) вторичные

13. «Группа создается для выполнения определенной цели, задачи, ее деятельность сознательно координируется. Образование такой группы оформляется юридически». Данное положение характеризует

- а) неформальную группу
- б) коллектив
- в) формальную группу
- г) команду

14. «Группа образуется спонтанно, в том числе и в рамках формальной организации, на основе межличностных отношений, общих интересов, взаимных симпатий». Данное положение характеризует

- а) неформальную группу
- б) формальную группу
- в) команду
- г) коллектив
- д) рабочую группу

Вопросы для обсуждения:

1. Какими критериями следует руководствоваться при выборе тех или иных форм организации труда, приемов и методов работ на конкретном предприятии, рабочем месте?
2. Приведите примеры факторов, способствующих распространению гибких форм организации труда.
3. Проанализируйте преимущества и недостатки законодательного ограничения продолжительности рабочей недели (например, 40 часов) и объема сверхурочных работ с точки зрения работника и работодателя.
4. Какие изменения в организации труда приводят к росту удовлетворенности работников и повышению производительности их труда?
5. Какие управленческие решения и программы могут быть использованы на предприятиях для обеспечения безопасных условий труда?

Практические задания:

1. Число работников, участвующих в рационализации, изобретательстве, творческих советах, бюро и т.п., Чтв = 480 человек, общая численность работников предприятия 655 человек. Определить коэффициент творческой активности работников Кт.а.
2. Фонд рабочего времени по данным табельного учета или отчетности составляет 246000 чел.-дней, продолжительность рабочего дня — 8 ч., средний коэффициент использования сменного времени по обобщенным материалам фонда рабочего дня равен 0,87. Численность работников предприятия - 1200 человек. Определить величину совокупного потенциального ФРВ.
3. При внутрисменных перерывах на отдых через каждые 2 ч. по 10 мин. выработка за второй час снижается на 15%, а при перерывах через каждый час работы по 7 мин — не снижается. Рассчитать, как повысится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (смена — 8-часовая).

#### **5.2.4. Темы курсовых работ.**

Примерные темы курсовых работ по дисциплине «Основы организации труда»:

1. Сущность и значение организации труда на предприятии.

2. Совершенствование организации труда в условиях рыночных отношений.
3. Проектирование и внедрение прогрессивных приемов и методов труда.
4. Исследование и рационализация трудового процесса.
5. Условия труда и их влияние на работоспособность человека.
6. Основные пути совершенствования условий труда на предприятии.
7. Сущность и организация гибких режимов труда.
8. Режимы труда и отдыха на предприятии, оценка их эффективности.
9. Организация рабочих мест рабочих на предприятии.
10. Система обслуживания рабочих мест и пути их совершенствования.
11. Сущность и организация аттестации рабочих мест.
12. Разделение (кооперация) труда на предприятии: сущность, формы и основные тенденции развития.
13. Внедрение рациональных форм разделения (кооперации) труда на предприятии.
14. Совмещение профессий и пути его совершенствования.
15. Коллективные формы организации труда.
16. Особенности организации труда в бригадах.
17. Трудовая дисциплина, ее поддержание в коллективе и методы управления трудовой дисциплиной на предприятии.
18. НОТ в сфере управления производством.
19. Организация рабочих мест руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
20. Основные направления совершенствования труда руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
21. Методы оценки уровня организации труда на предприятии и их совершенствование.
22. Анализ и оценка эффективности внедрения НОТ на предприятии.
23. Управление организацией труда на предприятии в условиях рыночных отношений.
24. Свободная тема ООТ по инициативе студента по согласованию с научным руководителем.

#### **5.2.5. Примерные темы контрольных работ, рефератов**

1. Элементы процесса труда.
2. Трудовая функция.
3. Сущность организации труда.
4. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы.
5. Место организации труда в системе организации производства
6. Принципы организации труда.
7. Кооперация труда: сущность формы и их характеристика.
8. Необходимость улучшения условий труда.
9. Дисциплина труда, её сущность и необходимость укрепления.
10. Сущность и содержание организации рабочих мест.
11. Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение.
12. Обслуживание рабочих мест.
13. Виды и системы обслуживания рабочих мест.
14. Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест.
15. Затраты рабочего времени персонала организации.
16. Методы изучения затрат рабочего времени.
17. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.
18. Основные этапы и операции управленческого процесса.
19. Особенности организации управленческого труда.
20. Планирование рабочего времени руководителя.

#### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

а) основная литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов/Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526939>
2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Москва: Норма : ИНФРА-М, 2020. - 416 с. Текст: электронный. – Режим доступа: URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039298> Режим доступа: по подписке.
3. Егоршин, А. П. Основы организации труда : учебник для вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Нижний Новгород : НИЭМ, 2020. - 384 с. - Текст: электронный. – режим доступа: URL: <https://znanium.com/catalog/product/1240731> Режим доступа: по подписке.

б) дополнительная литература

1. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 237 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005305-9, 500 экз.// Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=319107>
2. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>
3. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012. - 336 с. // Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=307226>
4. Складская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / В. А. Складская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512042>
5. Анзорова С. П. Организация труда государственных и муниципальных служащих : учеб. пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. — М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2017. — 160 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538229>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

В процессе освоения дисциплины «основы организации труда» можно использовать

1. Редактор Word — текстовый редактор для производства (включая набор, редактирование, форматирование, иногда печать) любого вида печатной информации.
2. Редактор MS Power Point — редактор презентаций для создания, оформления, редактирования презентаций для полного освещения учебной программы.
3. Веб-обозреватели: Internet Explorer, Mozilla Firefox, Opera — для просмотра веб-сайтов, т.е. для запроса веб-страниц (преимущественно из Сети), их обработки, вывода и перехода от одной страницы к другой.

Интернет-ресурсы:

1. HRMagazine - журнал об управлении персоналом <http://www.hrm.ua>
2. Кадры предприятия <http://www.dis.ru/kp/>
3. HR-Journal - электронный журнал <http://www.hr-journal.ru>
4. Проблемы теории и практики управления <http://www.ptpu.ru>
5. Управление персоналом- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
6. Мотивация и оплата труда – журнал <http://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Управление развитием персонала <http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/>
8. Управление человеческим потенциалом - <http://grebennikon.ru/journal-26.html>
9. Эффективная оценка персонала <http://www.staff-lab.ru/>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине «Основы организации труда» используются специально оборудованные лекционные аудитории.

Минимально необходимый для чтения курса «Основы организации труда» перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, используется имеющийся библиотечный фонд, компьютерный класс, проектор для демонстрации слайдов и учебных фильмов. Занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования. Контроль знаний может проводиться в форме письменного интернет-тестирования.

Для студентов выполнения заданий для СРС обучающихся по технологиям e-learning материалы представлены в Moodle, а так же доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление человеческими ресурсами».

Авторы:

профессор кафедры экономики предприятий и организаций, д.э.н.

Стрелкова Л.В.

доцент кафедры экономики предприятий и организаций, к.э.н.

Макушева Ю.А.

доцент кафедры экономики предприятий и организаций, к.э.н.

Иваньковский С.Л.

Рецензент

Зав. кафедрой экономики предприятий и организаций, д.э.н., профессор

Трофимов О.В.