

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

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Основы организации труда

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

---

Форма обучения

очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.19 Основы организации труда относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3.1: Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом. ОПК-3.2: Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий. ОПК-3.3: Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.	ОПК-3.1: Знает основы разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом. 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.  ОПК-3.2: Знает основы научной организации и нормировании труда для проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации Умеет анализировать во	Доклад-презентация Тест	Курсовая работа Экзамен: Задачи Контрольные вопросы

		<p>взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормировании труда с учетом организационных и социальных последствий</p> <p>Владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий.</p> <p>ОПК-3.3: Знает основы разработки предложений и методов контроля оценки деятельности персонала (в части организации трудовых процессов) в соответствии со стратегическими планами развития организации</p> <p>Умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации</p> <p>Владеет 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>		
ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-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	<p>ОПК-4.1: Знает современные теории и концепции организации эффективной работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии</p> <p>Умеет обосновать эффективное разделение</p>	Доклад-презентация Тест	Курсовая работа Экзамен: Контрольные вопросы Задачи

	<p>персоналом.</p> <p>ОПК-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.</p> <p>ОПК-4.3: Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.</p>	<p>труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов</p> <p>Владеет навыками организации трудовых процессов современных компаний</p> <p>ОПК-4.2:</p> <p>Знает научно обоснованные и эффективные технологии отечественной и зарубежной практики функций оперативного управления персоналом</p> <p>Умеет организовывать процессы труда и оценивать их эффективность</p> <p>Владеет навыками оперативного управления персоналом на основе эффективных методов организации труда</p> <p>ОПК-4.3:</p> <p>Знает основы процессов групповой динамики и принципы формирования команды</p> <p>Умеет участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта</p> <p>Владеет навыками самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта</p>		
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	ОПК-3.1: Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения	ОПК-3.1: Знает основы разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений	Доклад-презентация Тест	Курсовая работа Экзамен: Задачи Контрольные вопросы

<p>управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;</p>	<p>стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК-3.2: Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий.</p> <p>ОПК-3.3: Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.</p>	<p>построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.</p> <p>Умеет находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом.</p> <p>Владеет методами основ менеджмента и стратегического управления, при реализации организационно-правленческих в области организации труда по управлению персоналом.</p> <p>ОПК-3.2:</p> <p>Знает основы научной организации и нормировании труда для проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации</p> <p>Умеет анализировать во взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормировании труда с учетом организационных и социальных последствий</p> <p>Владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий.</p> <p>ОПК-3.3:</p> <p>Знает основы разработки предложений и методов контроля оценки деятельности персонала (в части организации трудовых процессов) в соответствии со стратегическими планами</p>		
--	---	---	--	--

		<p>развития организации</p> <p>Умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации</p> <p>Владеет 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>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>180</b>	<b>180</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	32	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	3	3
<b>самостоятельная работа</b>	<b>77</b>	<b>109</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	

	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф	О Ф	О З Ф
Тема 1 Сущность и содержание современной организации труда	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 2 Трудовой процесс, методы его изучения и основы организации	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 3 Разделение и кооперация труда в организации	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 4 Организация и обслуживание рабочих мест	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 5 Условия труда	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 6 Режимы труда и отдыха	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 7 Организация процессов труда по управлению коллективом	18	18	4	2	4	2	8	4	10	14
Тема 8 Управление организацией труда	15	15	4	2	4	2	8	4	7	11
Аттестация	36	36								
КСР	3	3					3	3		
Итого	180	180	32	16	32	16	67	35	77	109

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Основы организации труда" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8396>).

Иные учебно-методические материалы: 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 10 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 получас каждого часа работы снижается на 3%. Рассчитать, как изменится сменная выработка у рабочих при новом режиме работы.

#### 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 Подмоскovie. 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 ссылалась 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?

Курсовая работа является самостоятельной работой студента, подводящей итоги изучения дисциплины «Основы организации труда». 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 текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-3**

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.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

1. Затраты рабочего времени персонала организации. 2. Методы изучения затрат рабочего времени. 3. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность. 4. Основные этапы и операции управленческого процесса. 5. Особенности организации управленческого труда. 6. Планирование рабочего времени руководителя. 7. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-3**

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.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Без ошибок/Допущено несколько негрубых ошибок.
не зачтено	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа/ Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки

### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3**

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

### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

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

### **5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3**

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

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
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. 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). 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». 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». 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

Оценка	Критерии оценивания
	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.
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» 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%). Обучающийся пропустил большую часть практических занятий.
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо». Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы (Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %). Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	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. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.



<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

##### Оценочное средство - Контрольные вопросы

##### Экзамен

##### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
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. 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). Обучающийся активно работал на практических занятиях.
отлично	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». 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

Оценка	Критерии оценивания
	практические занятия.
неудовлетворительно	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%). Обучающийся пропустил большую часть практических занятий.
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо». Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы (Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %). Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) 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;)**

1. Сущность понятий труд и трудовой процесс. Элементы процесса труда.
2. Сущность и классификация персонала организации.
3. Трудовая функция. Особенности трудовых функций различных категорий персонала.
4. Сущность организации труда. Уровни организации труда, основные элементы и их характеристика.
5. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы. Основные направления совершенствования организации труда на научной основе.
6. Место организации труда в системе организации производства
7. Функции организации труда.
8. Принципы организации труда.
9. Разделение труда: сущность, формы и их характеристика. Взаимосвязь с кооперацией труда.
10. Кооперация труда: сущность формы и их характеристика. Взаимосвязь с разделением труда.
11. Условия труда и факторы их определяющие. Необходимость улучшения условий труда.
12. Рациональный режим труда и отдыха. Особенности организации ежедневного, недельного и годового режимов труда и отдыха.
13. Дисциплина труда, её сущность и необходимость укрепления. Деятельность менеджмента организации по укреплению дисциплины труда.

14. Экономические последствия низкой дисциплины труда.

Планирование рабочего времени руководителя. ОПК - 3

15. Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.

16. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-4 (Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;)**

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.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) 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;)**

1. Сущность понятий труд и трудовой процесс. Элементы процесса труда.

2. Сущность и классификация персонала организации.

3. Трудовая функция. Особенности трудовых функций различных категорий персонала.

4. Сущность организации труда. Уровни организации труда, основные элементы и их характеристика.

5. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы. Основные направления совершенствования организации труда на научной основе.

6. Место организации труда в системе организации производства

7. Функции организации труда.

8. Принципы организации труда.

9. Разделение труда: сущность, формы и их характеристика. Взаимосвязь с кооперацией труда.

10. Кооперация труда: сущность формы и их характеристика. Взаимосвязь с разделением труда.

11. Условия труда и факторы их определяющие. Необходимость улучшения условий труда.

12. Рациональный режим труда и отдыха. Особенности организации ежедневного, недельного и годового режимов труда и отдыха.

13. Дисциплина труда, её сущность и необходимость укрепления. Деятельность менеджмента организации по укреплению дисциплины труда.

14. Экономические последствия низкой дисциплины труда.

Планирование рабочего времени руководителя. ОПК - 3

15. Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.

16. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.

### Оценочное средство - Задачи

#### Экзамен

#### Критерии оценивания (Задачи - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
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. 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). 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». 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». 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.

Оценка	Критерии оценивания
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.
неудовлетворительно	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%). Обучающийся пропустил большую часть практических занятий.
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо». Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы (Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %). Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий.

**Типовые задания (Задачи - Экзамен) 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;)

2. Рассчитать явочную численность  $Ч_я$  по участкам цеха, если нормативные затраты времени  $T_n$  на участке №1 - 6200 н-ч., показатель выполнения норм  $П_в.н = 116\%$ ; нормативные затраты времени  $T_n$  на участке №2 - 3950 н-ч., показатель выполнения норм  $П_в.н = 109\%$ ;

нормативные затраты времени  $T_n$  на участке №3 - 14750 н-ч., показатель выполнения норм  $П_в.н = 111\%$ ; фонд рабочего времени  $ФРВ = 176$  ч.

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

**Типовые задания (Задачи - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**  
(Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;)

1. Затраты времени, не предусмотренные заданием, технологической документацией, Тр.непр - 8000 мин.; продолжительность рабочего дня Т см - 480 мин.; среднесписочная численность Чсс - 300 человек; суммарные потери рабочего времени сумма Тпот - 2000 мин.

Определить коэффициент разделения труда рабочих Кр.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 Кп.т

3. Численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям проектов, 450 человек; среднесписочная численность 520 человек. Определить коэффициент организации рабочего места Кр.м.

**Типовые задания (Задачи - Экзамен) 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;)

2. Рассчитать явочную численность Чя по участкам цеха, если нормативные затраты времени Тр на участке №1 - 6200 н-ч., показатель выполнения норм Пв.н = 116%; нормативные затраты времени Тр на участке №2 - 3950 н-ч., показатель выполнения норм Пв.н = 109%;

нормативные затраты времени н Тр на участке №3 - 14750 н-ч., показатель выполнения норм П в.н - 111%; фонд рабочего времени ФРВ = 176 ч.

2. 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.

## Оценочное средство - Курсовая работа

### Критерии оценивания (Курсовая работа - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
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 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). Обучающийся активно работал на практических занятиях.
отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Обучающийся дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждает теоретический материал практическими примерами из



Оценка	Критерии оценивания
	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» 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.
неудовлетворительно	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%). Обучающийся пропустил большую часть практических занятий.
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо». Подготовка абсолютно недостаточная. Обучающийся не отвечает на поставленные вопросы (Выполнение контрольных экзаменационных заданий менее 20 %). Обучающийся отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий.

Примерный перечень тем оценочного средства – Курсовая работа:

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.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Константинова Д. С. Основы организации труда : учебное пособие / Д. С. Константинова. - Москва : Юрайт, 2023. - 176 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15207-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841920&idb=0>.
2. Савельева Екатерина Андреевна. Цифровые трудовые платформы: новые формы организации и регулирования труда : Монография / Научно-исследовательский институт труда и социального развития. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 213 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-017186-9. - ISBN 978-5-16-109731-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=792539&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бухалков Михаил Ильич. Организация и нормирование труда : Учебник для вузов; Учебник / Самарский государственный технический университет. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 380 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006001-9. - ISBN 978-5-16-103766-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770790&idb=0>.
2. Генкин Борис Михайлович. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов; Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 6. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-91768-499-4. - ISBN 978-5-16-110540-5. - ISBN 978-5-16-

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

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.toppersonal.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 (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Макушева Юлия Андреевна, кандидат экономических наук, доцент  
Стрелкова Людмила Валериевна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Макушева Юлия Андреевна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.