

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет физической культуры и спорта

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Экономика и организация труда в сфере физической культуры и спорта

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

49.03.01 - Физическая культура

Направленность образовательной программы

Менеджмент и экономика в области физической культуры и спорта

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.11 Экономика и организация труда в сфере физической культуры и спорта относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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 |
| ПК-13: Способен организовать методическое сопровождение деятельности специалистов в области физической культуры и спорта | <p>ПК-13.1: Знает: -опыт работы тренеров-преподавателей по культивируемым видам спорта в организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта</p> <p>ПК-13.2: Умеет: -обобщать и распространять передовой педагогический опыт, включая индивидуальный опыт тренеров-преподавателей образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта; - информировать педагогических работников о современной педагогической, психологической, методической литературе, об опыте инновационной деятельности образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.</p> <p>ПК-13.3: Имеет опыт: -</p> | <p>ПК-13.1:</p> <p>Знать: особенности трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Уметь: анализировать особенности трудовых отношений, складывающихся в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Владеть: навыками анализа нормативно-правовой базы трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта</p> <p>ПК-13.2:</p> <p>Знать: современные аспекты трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Уметь: использовать передовой опыт в организации трудовых отношений, складывающихся в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Владеть: навыками распространения передового опыта в организации трудовых отношений, складывающихся в сфере физической культуры и спорта</p> | <p>Задачи</p> <p>Тест</p> | <p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> |

| | | | | |
|---|--|---|----------------|---------------------------------|
| | оказания методической помощи тренерам и тренерам-преподавателям при разработке маршрутов обучения обучающихся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей. | <p>ПК-13.3:</p> <p>Знать: систему управления трудовыми отношениями в организации</p> <p>Уметь: анализировать систему трудовых отношений, складывающихся в организациях в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Владеть: навыками организации трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта</p> | | |
| ПК-17: Способен планировать, организовывать и контролировать работу персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта | <p>ПК-17.1: Знает: - требования к функциям работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами</p> <p>ПК-17.2: Умеет: - проектировать организационные структуры, распределять обязанности работников (подразделений) физкультурно-спортивных организаций; - осуществлять координацию и контроль работников (структурных подразделений) организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта - организовать труд работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации</p> <p>ПК-17.3: Имеет опыт: - разработки и (или) модификации системы мотивации работников физкультурно-спортивных</p> | <p>ПК-17.1:</p> <p>Знать: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Уметь: анализировать правовые аспекты трудовых отношений, складывающихся в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Владеть: навыками анализа нормативно-правовой базы трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта</p> <p>ПК-17.2:</p> <p>Знать: системы организации и оплаты труда</p> <p>Уметь: анализировать организационные аспекты трудовых отношений, складывающихся в сфере физической культуры и спорта</p> <p>Владеть: навыками организации труда работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации</p> <p>ПК-17.3:</p> <p>Знать: понятие</p> | Задачи Тест | Экзамен: Контрольные вопросы |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | организаций; - разработки предложений по повышению эффективности использования персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. | производительности труда и способы ее повышения Уметь: оценивать производительность труда и искать способы ее повышения Владеть: навыками разработки предложений по повышению эффективности использования персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта | | |
|--|---|---|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная | заочная |
|--|-----------------------------|----------------------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 3 | 3 |
| Часов по учебному плану | 108 | 108 |
| в том числе | | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | | |
| - занятия лекционного типа | 32 | 4 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 16 | 8 |
| - КСР | 2 | 2 |
| самостоятельная работа | 22 | 85 |
| Промежуточная аттестация | 36 Экзамен | 9 Экзамен |

3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | | в том числе | | | | | | | |
|---|--------------|-------------|--|-------------|--|-------------|-------------|-------------|---|-------------|
| | | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | | Всего | | | |
| | 0 Ф 0 | 3 Ф 0 | 0 Ф 0 | 3 Ф 0 | 0 Ф 0 | 3 Ф 0 | 0 Ф 0 | 3 Ф 0 | 0 Ф 0 | 3 Ф 0 |
| Тема 1. Сущность и особенности процесса организации труда | 15 | 17 | 6 | | 4 | 2 | 10 | 2 | 5 | 15 |
| Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест | 15 | 22 | 6 | | 4 | 2 | 10 | 2 | 5 | 20 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|-----|----|---|----|---|----|----|----|----|
| Тема 3. Режимы труда и отдыха | 15 | 17 | 6 | 2 | 4 | | 10 | 2 | 5 | 15 |
| Тема 4. Условия труда | 13 | 22 | 6 | | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 | 20 |
| Тема 5. Дисциплина труда | 12 | 19 | 8 | 2 | 2 | 2 | 10 | 4 | 2 | 15 |
| Аттестация | 36 | 9 | | | | | | | | |
| КСР | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 | | |
| Итого | 108 | 108 | 32 | 4 | 16 | 8 | 50 | 14 | 22 | 85 |

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Сущность и особенности процесса организации труда

Понятие организации труда. Функции организации труда. Трудовой процесс.

Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест

Классификация рабочих мест. Обслуживание рабочего места. Оснащение рабочего места.

Тема 3. Режимы труда и отдыха

Рабочее время. Продолжительность рабочей недели. Продолжительность рабочего дня. Перерывы в работе. Отпуск.

Тема 4. Условия труда

Опасные и вредные условия труда. Профессиональные заболевания. Специальная оценка условий труда.

Травмы и несчастные случаи на производстве.

Тема 5. Дисциплина труда

Методы повышения дисциплины труда. Дисциплинарные взыскания. Потери из-за низкой дисциплины труда.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Экономика и организация труда в сфере физической культуры и спорта" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=11405>).

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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-13:

Задача 1. Расчет плановой численности дежурных слесарей

В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%.

Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на

10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность дежурных слесарей.

Решение

1. Выясним сколько единиц оборудования будет в плановом году: $250:100*115 = 287,5 \approx 288$ ед.
2. Определим норму обслуживания на плановый период: $20:100*110 = 22$ ед.
3. Поскольку завод работает в две смены, то каждый рабочий день в плановом периоде потребуется: $288:22*2 = 26,18 \approx 26$ дежурных слесарей.
4. Определим сколько рабочих потребуется для замещения не вышедших на работу в плановом году: $26:100*12 = 3$
5. Тогда, плановая численность дежурных слесарей равна $26+3 = 29$.

Вывод. Плановая численность дежурных слесарей 29 человек.

Задача 2. Расчет выполнения норм выработки

Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

Решение

1. Поскольку выработкой называют количество продукции (количество деталей), произведенной в единицу рабочего времени (смену), то выполнение норм выработки по выработке определим следующим образом: $140:130*100 = 107,7\%$
2. Поскольку трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции (партии), то выполнение норм по трудоемкости определим следующим образом: $57:53*100 = 107,5\%$

Вывод. Выполнение норм выработки по выработке составило 107,7%, а по трудоемкости – 107,5%.

Задача 3. Расчет плановой численности рабочих

В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы – 2 смены по 6 часов. Каждый рабочий работает 225 дней в году. Определить плановую численность рабочих.

Решение

На предприятиях с непрерывным процессом производства численность персонала, занятого обслуживанием оборудования, определяется с учетом действующего парка и норм обслуживания по формуле: $Ч = (n*S) : Но * ксп$,

где Ч – плановая численность рабочих,

n – количество обслуживаемых машин и оборудования,

S – число рабочих смен в сутках,

Но - число единиц оборудования на одного рабочего (в нашем случае это $60:3 = 20$),

ксп - коэффициент среднесписочного состава, который определяется так: $\text{ксп} = F_n / f$,

где F_n - число календарных рабочих дней (в 2013 году это число равно 247),

f – планируемое число рабочих дней одного рабочего.

Подставляя в формулу данные задачи, получаем $\text{Ч} = (60 \cdot 2 / 20) \cdot (247 / 225) = 6,59 \approx 7$.

Вывод. Плановая численность рабочих цеха химического завода в 2013 году составила 7 человек

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-17:

Задача 1. Расчет комплексной нормы времени и срока выполнения задания

Рассчитать комплексную норму времени и срок выполнения задания (в днях) бригадой монтажников из пяти человек при 8-ми часовом рабочем дне и выполнении норм на 120%, если сданы следующие объемы работ:

- 1) Подготовка рабочего места - Нвр - 20 чел-час.
- 2) Разгрузка материалов и конструкций – 170т, Нвр - 0,16 чел-час на 1т.
- 3) Монтаж м/конструкций – 130т, Нвр - 2,2 чел-час на 1т.
- 4) Сварочные работы 1 300 пог. м, Нвр - 0,3 чел-час на 1 пог.м.
- 5) Окраска конструкций – 30 кв.м, Нвр - 0,35 чел-час на 1 кв.м.
- 6) Уборка вспомогательных приспособлений - Нвр - 7 чел-час.

Решение

1. Комплексная норма – это норма затрат труда на выполнение бригадой комплекса работ по изготовлению единицы продукции, принятой за конечный измеритель коллективного труда. Найдем комплексную норму (в чел-час.) зная, что единицей, принятой за конечный измеритель здесь является все задание.

$$20 + 170 \cdot 0,16 + 130 \cdot 2,2 + 1\,300 \cdot 0,3 + 30 \cdot 0,35 + 7 = 740,7 \text{ чел-час.}$$

2. Определим количество чел-час., необходимое для выполнения норм на 120%.

$$740,7 \cdot 120 : 100 = 888,84 \text{ чел-час.}$$

3. Определим срок выполнения задания бригадой из пяти человек при восьмичасовом рабочем дне:

$$888,84 : 5 \cdot 8 = 22,22 \approx 22 \text{ дня}$$

Вывод. Срок выполнения задания 22 дня.

Задача 2. Расчет процента выполнения норм, сдельной зарплаты и удельного веса тарифа в сдельном заработке

Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая тарифная ставка 5 руб. 39 коп.) изготовил за 8-часовую смену 35 изделий при норме времени на одно изделие 15 мин. Работа тарифицируется по 5-му разряду (часовая тарифная ставка 6 руб. 70 коп.). Определить процент выполнения норм, сдельную зарплату и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

Решение

1. Выясним сменную норму и процент выполнения норм рабочим-сдельщиком.

$$8 \cdot (60:15) = 32 \text{ изделия в смену по норме,}$$

$$(35:32) \cdot 100 = 109,38\% - \text{процент выполнения норм;}$$

2. Определим зарплату рабочего 4-го разряда за смену по тарифу.

$$5,39 \cdot 8 = 43,12 \text{ руб.}$$

3. Определим сдельную зарплату этого рабочего за смену.

$$(6,7 \cdot 8): 32 \cdot 35 = 53,6:32 \cdot 35 = 58,63 \text{ руб.}$$

4. Найдем удельный вес тарифа в сдельном заработке.

$$(43,12:58,63) \cdot 100 = 73,55\%$$

Вывод. Процент выполнения норм – 109,38%; сдельная зарплата рабочего – 58руб. 63 коп.; удельный вес тарифа в сдельном заработке – 73,55%.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. |
| не зачтено | Задача не решена. Задача решена неправильно. Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью. |

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-13:

Вопрос 1. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:

А. Смит

Д. Кейнс

Д. Рикардо

Ж.Б. Сэй

Вопрос 2. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:

сезонной

структурной

технологической

фрикционной

Вопрос 3. В производственную трудоемкость входит:

нормативная трудоемкость

полная трудоемкость

трудоемкость обслуживания

трудоемкость управления

Вопрос 4. В сдельную форму оплаты труда не входит:

контрактная

прямая сдельная

сдельно-премиальная

сдельно-прогрессивная

Вопрос 5. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:

выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера

лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия

отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)

работники, принятые на работу по совместительству из других организаций

Вопрос 6. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:

социальных, коллективных, организационных

экономических, психофизиологических, коллективных

экономических, психофизиологических, организационных

экономических, психофизиологических, социальных

Вопрос 7. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:

внедрение новой техники

интенсивный путь

совершенствование организации производства

экстенсивный путь

Вопрос 8. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:

полная

продуктивная

рациональная

социально полезная

Вопрос 9. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:

рост количества работающих

рост производительности труда

рост трудоемкости изготовления

удлинение рабочего времени

Вопрос 10. К формам труда не относится:

аппаратурный

единоличный

машинный

ручной

ручной механизированный

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-17:

1. Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи:

а) минимальный потребительский бюджет +

б) денежное пособие

в) жизнеобеспечение населения

2. При этой системе заработная плата начисляется исходя из объёма выполненной работы с использованием твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом квалификации работника:

а) Аккордная

б) Прямая сдельная +

в) Повременная

3. Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда:

а) общие доходы работника

б) средняя заработная плата

в) минимальная заработная плата +

4. Совокупность действий осуществляемых исполнителем по созданию какого-либо изделия или его части:

а) трудовой процесс +

б) трудовое движение

в) трудовое действие

5. Вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства:

- а) рыночный доход
- б) денежные выплаты
- в) заработная плата +

6. Трудовой прием:

- а) однократное перемещение пальцев, рук, ног, туловища, головы из одного положения в другое при выполнении трудового действия
- б) законченная совокупность трудовых действий, производимых непрерывно и связанных между собой единым целевым назначением +
- в) комплекс трудовых движений, производимых одним или несколькими рабочими органами человека для выполнения части приема

7. На отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как:

- а) нормирование и оплата труда
- б) устранение экономических и социальных потерь
- в) внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых операций +

8. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации:

- а) трудовой договор +
- б) докладная
- в) договор субаренды

9. Тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений:

- а) конкуренция
- б) субсидиарность
- в) дискриминация +

10. Соответствие структуры рабочих мест по технико-технологическим признакам профессионально-квалификационной структуре работающих:

- а) квалификационная характеристика
- б) качественная сбалансированность рабочих мест и работников +
- в) качественные характеристики персонала

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--------------------------------|
| зачтено | 60% и более правильных ответов |
| не зачтено | менее 59% правильных ответов |

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 | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все 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 |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

| | | | | | | | |
|--|-------------------------------|--------|----------------------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--|
| | отказа обучающегося от ответа | ошибки | х задач с некоторым и недочетами | некоторым и недочетами | ошибок и недочетов | без ошибок и недочетов | |
|--|-------------------------------|--------|----------------------------------|------------------------|--------------------|------------------------|--|

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| 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 |
| | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично». |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо». |
| | удовлетворительно | 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 | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно». |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-13

1. Место организации труда в системе организации производства
2. Функции организации труда.
3. Принципы организации труда.
4. Характеристика традиционной и современной концепции НОТ.
5. Характеристика развития организации труда в зарубежных странах.
6. Основные этапы становления научной организации труда в отечественной экономике.
7. Разделение труда и основные формы единичного разделения труда.
8. Границы разделения труда и их разновидности.
9. Кооперация труда и ее формы.

10. Совмещение профессий, функций и расширение зон обслуживания.
11. Коллективные формы организации труда.
12. Классификация и разновидности бригад.
13. Конвейерная система организации труда.
14. Трудовой процесс. Классификация трудовых процессов.
15. Структура технологической и трудовой операции.
16. Принципы организации трудовых движений.
17. Рабочие место. Классификация рабочих мест.
18. Организация рабочих мест.
19. Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение.
20. Внешняя планировка рабочего места.
21. Внутренняя планировка рабочего места.
22. Рабочее положение, рабочая поза и зона досягаемости.
23. Условия труда, факторы их формирующие.
24. Тяжесть труда. Группы тяжести труда.
25. Направления работы по улучшению условий труда на предприятии.
26. Гуманизация условий труда.
27. Аттестация и рационализация рабочих мест.
28. Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест.
29. Приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов.
30. Способы наблюдения и фиксации приемов и методов труда.
31. Методы анализа трудового процесса.
32. Цели и методы изучения затрат рабочего времени.
33. Основные методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
34. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.
35. Сущность и основные задачи нормирования труда.
36. Основные виды норм затрат труда.
37. Методы нормирования труда.
38. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.
39. Сущность и значение дисциплины труда. Пути и методы укрепления дисциплины труда.
40. Экономические последствия низкой дисциплины труда.
41. Обслуживание рабочих мест. Содержание основных функций обслуживания.
42. Формы и системы обслуживания рабочих мест.

43. Проектирование системы обслуживания рабочих мест (критерии, этапы, методы).
44. Организация гибких рабочих мест и производственных участков.
45. Характер и виды управленческого труда. Виды умственного труда.
46. Особенности организации управленческого труда.
47. Управленческая трудовая операция.
48. Планирование рабочего времени руководителя.
49. Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.
50. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-17

1. Место организации труда в системе организации производства
2. Функции организации труда.
3. Принципы организации труда.
4. Характеристика традиционной и современной концепции НОТ.
5. Характеристика развития организации труда в зарубежных странах.
6. Основные этапы становления научной организации труда в отечественной экономике.
7. Разделение труда и основные формы единичного разделения труда.
8. Границы разделения труда и их разновидности.
9. Кооперация труда и ее формы.
10. Совмещение профессий, функций и расширение зон обслуживания.
11. Коллективные формы организации труда.
12. Классификация и разновидности бригад.
13. Конвейерная система организации труда.
14. Трудовой процесс. Классификация трудовых процессов.
15. Структура технологической и трудовой операции.
16. Принципы организации трудовых движений.
17. Рабочее место. Классификация рабочих мест.
18. Организация рабочих мест.
19. Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение.
20. Внешняя планировка рабочего места.
21. Внутренняя планировка рабочего места.
22. Рабочее положение, рабочая поза и зона досягаемости.
23. Условия труда, факторы их формирующие.

24. Тяжесть труда. Группы тяжести труда.
25. Направления работы по улучшению условий труда на предприятии.
26. Гуманизация условий труда.
27. Аттестация и рационализация рабочих мест.
28. Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест.
29. Приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов.
30. Способы наблюдения и фиксации приемов и методов труда.
31. Методы анализа трудового процесса.
32. Цели и методы изучения затрат рабочего времени.
33. Основные методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
34. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.
35. Сущность и основные задачи нормирования труда.
36. Основные виды норм затрат труда.
37. Методы нормирования труда.
38. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.
39. Сущность и значение дисциплины труда. Пути и методы укрепления дисциплины труда.
40. Экономические последствия низкой дисциплины труда.
41. Обслуживание рабочих мест. Содержание основных функций обслуживания.
42. Формы и системы обслуживания рабочих мест.
43. Проектирование системы обслуживания рабочих мест (критерии, этапы, методы).
44. Организация гибких рабочих мест и производственных участков.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| 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 |
| 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» |
| очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом |

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| | хотя бы одна компетенция сформирована на уровне « очень хорошо» |
| хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| удовлетворительно | 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» |
| неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» |
| плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

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

Основная литература:

1. Кипервар Е. А. Экономика и организация труда на предприятии : учебное пособие / Кипервар Е. А., Мрачковский А. Е., Чумаков А. И. - Омск : ОмГТУ, 2020. - 199 с. - Рекомендовано редакционно-издательским советом Омского государственного технического университета. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ОмГТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-8149-3116-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=781920&idb=0>.
2. Экономика и организация труда : учебное пособие / Кипервар Е. А., Мрачковский А. Е., Яковлева Е. В., Чумаков А. И. - Омск : ОмГТУ, 2020. - 124 с. - Рекомендовано редакционно-издательским советом Омского государственного технического университета. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ОмГТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-8149-2998-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=781919&idb=0>.
3. Бычин Владимир Борисович. Организация и нормирование труда : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 248 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003599-4. - ISBN 978-5-16-106027-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=873378&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Такмашева И. В. Экономическая теория труда : учебное пособие для магистрантов, обучающихся по направлению 38.04.01 – экономика, направленность (профиль) «экономическая и социальная политика» / Такмашева И. В. - Ханты-Мансийск : ЮГУ, 2017. - 138 с. - Библиогр.:

доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ЮГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-9611-0105-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=728715&idb=0>.

2. Горелов Николай Афанасьевич. Оплата труда в бюджетных организациях : Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А. - Москва : Юрайт, 2021. - 163 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02409-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=764374&idb=0>.

3. Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 486 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11318-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847640&idb=0>.

4. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 387 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07329-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845211&idb=0>.

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

<http://elibrary.ru> - научная электронная библиотека.

<http://www.consultant.ru> - ИПС «Консультант Плюс».

<http://www.garant.ru> - ИПС «Гарант».

<http://gks.ru> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.

<http://www.ecsocman.edu.ru> /Экономика, социология, менеджмент

<http://www.hrm.ru> /Кадровый менеджмент/ список тренинговых, консалтинговых компаний, HR-библиотеки

<http://www.chelt.ru> /Журнал «Человек и труд», аналитика социально-трудовой сферы, тенденции международного разделения труда, пути развития общественного бизнеса

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 подготовки/специальности 49.03.01 - Физическая культура.

Автор(ы): Захарова Юлия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Летягина Елена Николаевна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.01.2024, протокол № 4.