

Кафедра менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Регламентация и нормирование труда

<i>Направление подготовки</i>	<u>Менеджмент</u>
<i>Код</i>	<u>38.03.02</u>
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Деловое администрирование</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

Москва
2017 г.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику различных стратегий управления персоналом; - основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; - основные понятия системы управления дисциплинарными отношениями. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровые стратегии на основе общей стратегии организации; - разрабатывать методики применения регламентов управленческого труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами разработки должностных инструкций и других регламентирующих документов.
<p>ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы теории регламентации труда в организациях; - принципы формирования системы регламентации труда в организациях. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровые мероприятия на основе кадровой политики; - применять навыки планирования и организации работы по нормированию труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления дисциплинарными отношениями.

<p>ПК-3–владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности и</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место нормирования труда в системе управления организацией; - структуру плановых показателей по персоналу; - содержания понятия «ключевые показатели эффективности». <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цели кадрового менеджмента; - применять методики регламентов управленческого труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры.
<p>ПК-10 –владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -основы организации технического нормирования; - принципы нормирования труда управленческого персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - различать трудовой потенциал общества и трудовой потенциал работника; - устанавливать соответствие между кадровым контроллингом и кадровым планированием. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами количественных и качественных аспектов определения потребности в персонале; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «История управленческой мысли», «Трудовое право», «Управление человеческими ресурсами», «Основы кадровой политики».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с выбранными видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений;

предпринимательская деятельность:

- разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса;
- организация и ведение предпринимательской деятельности.

2. Объем дисциплины

1. Виды учебной работы	Форма обучения	
	Очная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2 ЗЕТ /72	2 ЗЕТ /72
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	18	4
Занятия семинарского типа	18	4
Промежуточная аттестация: <u>Зачет</u> / <u>зачет с оценкой</u> / экзамен /	0,15	4
Самостоятельная работа (СРС)	35,85	60

3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

3.1.1. Очная форма обучения

		Виды учебной работы (в часах)

№ п/п	Раздел/тема	Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Тема 1. Теория регламентации труда в организациях	2			2			6
2.	Тема 2. Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	2			2			5
3.	Тема 3. Формирование системы регламентации труда в организациях	2			2			5
4.	Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией	2			2			5
5.	Тема 5. Организация технического нормирования	2			2			5
6.	Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала	4			4			5
7.	Тема 7. Планирование и организация работы по нормированию труда	4			4			4,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	72						

4.1.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Тема 1. Теория регламентации труда в	1			1			9

	организациях							
2.	Тема 2. Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	1			1			9
3.	Тема 3. Формирование системы регламентации труда в организациях	1			1			9
4.	Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией	1			1			9
5.	Тема 5. Организация технического нормирования							
6.	Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала							8
7.	Тема 7. Планирование и организация работы по нормированию труда							8
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	72						

1.1. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

1.1.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Тема 1. Теория регламентации труда в организациях	Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Историческое развитие теории регламентации труда. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Объекты регламентации труда. Сущность и классификация регламентов труда. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений. Организационные формы регламентации труда. Методы регламентации труда.
2.	Тема 2. Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	Понятие управленческого труда. Классификация методов регламентации управленческого труда. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией. Система документационного обеспечения

		управления. Организационная, нормативная, планово-учетная и распорядительная документация. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.
3.	Тема 3. Формирование системы регламентации труда в организациях	Теоретико-методологические подходы к формированию системы регламентации труда. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда. Информационное обеспечение процессов регламентации труда. Формирование системы регламентации труда управленческого персонала в организациях. Организационный механизм и этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности. Методы оценки эффективности управленческой деятельности. Направления совершенствования системы регламентации труда.
4.	Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией	Сущность, содержание и задачи нормирования труда. История нормирования труда. Нормирование как неотъемлемая часть управления. Многоаспектный характер деятельности по нормированию труда. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда. Анализ состояния нормирования труда. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов. Классификация норм труда. Нормы затрат труда и нормы результатов труда. Структура затрат рабочего времени.
5.	Тема 5. Организация технического нормирования	Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда. Аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы. Микроэлементное нормирование труда. Отечественные и зарубежные системы микроэлементного нормирования труда. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени. Самофотография. Хронометраж. Фотохронометраж. Виды фотографии рабочего времени. Основные этапы наблюдения. Анализ результатов. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.
6.	Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала	Особенности нормирования труда управленческого персонала. Объекты нормирования. Аналитически-расчетный метод нормирования: единые нормы времени, типовые нормы времени, нормативы численности по функциям управления. Использование дифференцированных и укрупненных норм. Нормативы управляемости. Нормативы обслуживания. Нормативы соотношений. Нормативы трудоемкости.
7.	Тема 7. Планирование и организация работы по	Основания для пересмотра норм труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Аттестация

	нормированию труда	норм труда. Использование календарных планов. Этапы разработки норм труда. Системный характер деятельности по нормированию труда в организации. Современные тенденции в управлении нормированием. Значение социально-экономических и социально-психологических факторов в нормировании труда. Основные задачи совершенствования нормирования труда. Законодательное регулирование нормирования труда.
--	--------------------	---

1.1.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Тема 1. Теория регламентации труда в организациях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Историческое развитие теории регламентации труда. 2. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. 3. Сущность и классификация регламентов труда. 4. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений. 5. Методы регламентации труда.
2.	Тема 2. Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческого труда. Классификация методов регламентации управленческого труда. 2. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией. 3. Система документационного обеспечения управления. 4. Организационная, нормативная, планово-учетная и распорядительная документация.
3.	Тема 3. Формирование системы регламентации труда в организациях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда. 2. Информационное обеспечение процессов регламентации труда. 3. Формирование системы регламентации труда управленческого персонала в организациях. 4. Методы оценки эффективности управленческой деятельности. 5. Направления совершенствования системы регламентации труда.
4.	Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, содержание и задачи нормирования труда. 2. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда. 3. Анализ состояния нормирования труда. 4. Классификация норм труда. 5. Структура затрат рабочего времени.
5.	Тема 5. Организация технического нормирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда. 2. Аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы.

		<p>3. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени.</p> <p>4. Нормативный и фактический балансы рабочего времени.</p> <p>5. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.</p>
6.	Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала	<p>1. Особенности нормирования труда управленческого персонала.</p> <p>2. Аналитически-расчетный метод нормирования: единые нормы времени, типовые нормы времени, нормативы численности по функциям управления. 3. Использование дифференцированных и укрупненных норм.</p> <p>4. Нормативы управляемости. Нормативы обслуживания. Нормативы соотношений.</p> <p>5. Нормативы трудоемкости.</p>
7.	Тема 7. Планирование и организация работы по нормированию труда	<p>1. Основания для пересмотра норм труда.</p> <p>2. Аттестация норм труда.</p> <p>3. Этапы разработки норм труда.</p> <p>4. Современные тенденции в управлении нормированием.</p> <p>5. Основные задачи совершенствования нормирования труда.</p> <p>6. Законодательное регулирование нормирования труда.</p>

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема 1. Теория регламентации труда в организациях	<p>Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Историческое развитие теории регламентации труда. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Объекты регламентации труда. Сущность и классификация регламентов труда. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений. Организационные формы регламентации труда. Методы регламентации труда.</p> <p>1. Историческое развитие теории регламентации труда.</p> <p>2. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности.</p> <p>3. Сущность и классификация регламентов труда.</p> <p>4. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений.</p> <p>5. Методы регламентации труда.</p>
	Тема 2. Методика	Понятие управленческого труда. Классификация методов

2.	разработки и применения регламентов управленческого труда	<p>регламентации управленческого труда. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией. Система документационного обеспечения управления. Организационная, нормативная, планово-учетная и распорядительная документация. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческого труда. Классификация методов регламентации управленческого труда. 2. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией. 3. Система документационного обеспечения управления. 4. Организационная, нормативная, планово-учетная и распорядительная документация.
3.	Тема 3. Формирование системы регламентации труда в организациях	<p>Теоретико-методологические подходы к формированию системы регламентации труда. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда. Информационное обеспечение процессов регламентации труда. Формирование системы регламентации труда управленческого персонала в организациях. Организационный механизм и этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности. Методы оценки эффективности управленческой деятельности. Направления совершенствования системы регламентации труда.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда. 2. Информационное обеспечение процессов регламентации труда. 3. Формирование системы регламентации труда управленческого персонала в организациях. 4. Методы оценки эффективности управленческой деятельности. 5. Направления совершенствования системы регламентации труда.
4.	Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией	<p>Сущность, содержание и задачи нормирования труда. История нормирования труда. Нормирование как неотъемлемая часть управления. Многоаспектный характер деятельности по нормированию труда. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда. Анализ состояния нормирования труда. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов. Классификация норм труда. Нормы затрат труда и нормы результатов труда. Структура затрат рабочего времени.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, содержание и задачи нормирования труда. 2. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда. 3. Анализ состояния нормирования труда. 4. Классификация норм труда. 5. Структура затрат рабочего времени.
5.	Тема 5. Организация технического нормирования	<p>Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда. Аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы. Микроэлементное нормирование труда. Отечественные и зарубежные системы микроэлементного нормирования труда.</p> <p>Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени. Самофотография. Хронометраж. Фотохронометраж. Виды фотографии рабочего времени. Основные этапы наблюдения. Анализ результатов. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда. 2. Аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы. 3. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени. 4. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. 5. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.
6.	Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала	<p>Особенности нормирования труда управленческого персонала. Объекты нормирования. Аналитически-расчетный метод нормирования: единые нормы времени, типовые нормы времени, нормативы численности по функциям управления. Использование дифференцированных и укрупненных норм. Нормативы управляемости. Нормативы обслуживания. Нормативы соотношений. Нормативы трудоемкости.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности нормирования труда управленческого персонала. 2. Аналитически-расчетный метод нормирования: единые нормы времени, типовые нормы времени, нормативы численности по функциям управления. 3. Использование дифференцированных и укрупненных норм. 4. Нормативы управляемости. Нормативы обслуживания. Нормативы соотношений. 5. Нормативы трудоемкости.

7.	Тема 7. Планирование и организация работы по нормированию труда	<p>Основания для пересмотра норм труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Аттестация норм труда. Использование календарных планов. Этапы разработки норм труда. Системный характер деятельности по нормированию труда в организации. Современные тенденции в управлении нормированием. Значение социально-экономических и социально-психологических факторов в нормировании труда. Основные задачи совершенствования нормирования труда. Законодательное регулирование нормирования труда.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основания для пересмотра норм труда. 2. Аттестация норм труда. 3. Этапы разработки норм труда. 4. Современные тенденции в управлении нормированием. 5. Основные задачи совершенствования нормирования труда. 6. Законодательное регулирование нормирования труда.
----	---	--

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Теория регламентации труда в организациях	ОПК-3	Вопросы к семинарам, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу
2.	Тема 2. Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	ПК-1	Вопросы к семинарам, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу
	Тема 3.		Вопросы к семинарам, интерактивные

3.	Формирование системы регламентации труда в организациях	ПК-1	задания, тесты, вопросы к письменному опросу
4.	Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией	ПК-3	Вопросы к семинарам, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу
5.	Тема 5. Организация технического нормирования	ПК-3	Вопросы к семинарам, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу
6.	Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала	ПК-10	Вопросы к семинарам, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу
7.	Тема 7. Планирование и организация работы по нормированию труда	ПК-10	Вопросы к семинарам, интерактивные задания, тесты, вопросы к письменному опросу

5.2 Типовые письменные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы к семинарам

1. Методические основы организации труда.
2. Разделение и кооперация труда.
3. Организация и обслуживание рабочих мест.
4. Аттестация и рационализация рабочих мест.
5. Содержание трудового процесса.
6. Методы и приемы труда.
7. Условия труда и отдыха.
8. Содержание и задачи нормирования труда.
9. Изучение затрат рабочего времени.
10. Методика расчета норм труда.
11. Нормативные материалы для нормирования труда.
12. Методика нормирования отдельных видов работ.
13. Организация работы по нормированию труда на предприятии.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

1. Проведите сравнительный анализ элементов организации труда на предприятиях различных сфер. Приведите примеры.
2. Проведите сравнительный анализ основных факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на процесс организации и нормирования труда.
3. Проведите сравнительный анализ трудовых процессов на различных предприятиях. Охарактеризуйте состав затрат рабочего времени работников на этих предприятиях.

Типовые тесты

1. Время, включающее в себя регламентируемые и не регламентируемые перерывы:

- а) время работы;
- б) рабочее время;
- в) время перерывов;
- г) время отдыха.

2. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, называется:

- а) опасным;
- б) смертельным;
- в) вредным;
- г) мистическим.

3. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме, называется:

- а) опасным;
- б) смертельным;
- в) вредным;
- г) мистическим.

4. Условия с оптимальными физическими, умственными, нервно-эмоциональными нагрузками, отличаются высокой работоспособностью и производительностью труда:

- а) комфортные;
- б) нормативные;
- в) экстремальные;
- г) неблагоприятные.

5. Условия в пределах требований санитарным нормам, стандартам безопасности, физиологическим нормативам, не оказывают влияние на снижение работоспособности или отклонения в здоровье:

- а) комфортные;
- б) нормативные;
- в) экстремальные;
- г) неблагоприятные.

6. Условия на грани возможности человека:

- а) комфортные;
- б) нормативные;
- в) экстремальные;
- г) неблагоприятные.

7. Работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием:

- а) непромышленный персонал;
- б) основной персонал;
- в) промышленно-производственный персонал;
- г) активный персонал.

8. Работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием:

- а) непромышленный персонал;

- б) основной персонал;
- в) промышленно-производственный персонал;
- г) активный персонал.

9. Работники предприятия, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг:

- а) рабочие;
- б) основной персонал;
- в) промышленно-производственный персонал;
- г) активный персонал.

10. Работники предприятия, занятые инженерно-техническими, экономическими, юридическими видами деятельности:

- а) рабочие;
- б) основной персонал;
- в) специалисты;
- г) активный персонал.

11. Работники предприятия, осуществляющие подготовку и оформление документации, хозяйственное обслуживание и делопроизводство:

- а) рабочие;
- б) основной персонал;
- в) служащие;
- г) активный персонал.

12. Работники предприятия, занимающие должности руководителей различных структурных единиц:

- а) рабочие;
- б) основной персонал;
- в) руководители;
- г) активный персонал.

13. Затраты рабочего времени на производство единицы продукции:

- а) скорость труда;
- б) основной персонал;
- в) трудоемкость;
- г) активный персонал.

14. Эта трудоемкость отражает все затраты труда основных рабочих сдельщиков и повременщиков:

- а) производственная трудоемкость;
- б) полная трудоемкость;
- в) технологическая трудоемкость;
- г) трудоемкость обслуживания.

15. Эта трудоемкость отражает все затраты труда основных и вспомогательных рабочих:

- а) производственная трудоемкость;
- б) полная трудоемкость;

- в) технологическая трудоемкость;
- г) трудоемкость обслуживания.

16. Эта трудоемкость отражает затраты труда всех категорий промышленно - производственного персонала:

- а) производственная трудоемкость;
- б) полная трудоемкость;
- в) технологическая трудоемкость;
- г) трудоемкость обслуживания.

17. Эта трудоемкость отражает затраты труда вспомогательных рабочих:

- а) производственная трудоемкость;
- б) полная трудоемкость;
- в) технологическая трудоемкость;
- г) трудоемкость обслуживания.

18. Эта трудоемкость отражает затраты труда служащих:

- а) производственная трудоемкость;
- б) полная трудоемкость;
- в) технологическая трудоемкость;
- г) трудоемкость управления производством.

19. Выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за определенный период времени к их среднесписочной численности за этот же период:

- а) текучесть кадров;
- б) перемещение кадров;
- в) диаграмма увольнения;
- г) коэффициент увольнения.

20. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени:

- а) тарифная ставка;
- б) тарифная сетка;
- в) тарифный разряд;
- г) тарифная система.

Типовые вопросы к письменному опросу

1. Состояние и перспективы нормирования труда как области управления в экономике России.
2. Национально-региональные особенности регламентов управленческой деятельности.
3. Регламентация управления персоналом: российская модель.
4. Значение движения научной организации труда в России (первая треть XX века) для формирования научных основ нормирования труда.
5. Научная организация труда в экономике СССР (1920-1991 гг.).
6. Состояние и перспективы научной организации труда в постсоветской России.
7. Сущность и основные направления гуманизации труда.
8. Значение трудового права в процессах проектирования и применения норм труда.

9. Значение социально-психологических факторов в нормировании труда.
10. Социально-экономические факторы в нормировании труда.
11. Сущность системного подхода в регламентации труда.
12. Современные методы принятия управленческих решений.
13. Корпоративный тайм-менеджмент.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче,

попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

3. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

4. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного

вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5.Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6.Требование к письменному опросу

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные

погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 211 с. — ISBN 978-5-394-03565-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/90238.html>

2. Ермишина, Е. Б. Экономика труда : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Лингвистика» / Е. Б. Ермишина. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — ISBN 978-5-93926-306-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>

3. Кузнецова, И. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие / И. А. Кузнецова, Н. В. Королева. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2015. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66676.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html>

2. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) : учебное пособие / Т. В. Мазанкова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0037-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66626.html>

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда : учебное пособие для вузов / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00644-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

6.3 Периодические издания

1. Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия Экономика ISSN 2077-7353

2. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) ISSN 2073-2643

3. Общественные науки и современность. ISSN 0869-0499.

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

"Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.iprbookshop.ru
2. www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
4. www.big.library.info – большая электронная библиотека.
5. <https://www.cfin.ru/> - «Корпоративный менеджмент»: бизнес-портал

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к письменным опросам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачету с оценкой непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету с оценкой должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед зачетом с оценкой лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На зачете высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские(практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ MicrosoftOffice для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- письменные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-

исследовательская работа);

- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут

- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач

-дискуссия;

- беседа.

11.3 Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

