

Рабочая программа дисциплины

Регламентация и нормирование труда

Направление подготовки

Менеджмент

Код

38.03.02

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация выпускника

бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-8
Профессиональные		ПК-10

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.1. Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах
ПК-10	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на предприятии (организации)	ПК 10.1. Использует навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач ПК 10.2. Оценивает эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-8		

	<ul style="list-style-type: none"> - современный рынок труда, его потребности и особенности; - современные технологии профессионального развития персонала в рамках регламентации и нормирования труда; - основные понятия, категории и инструменты регламентации и нормирования труда; - методы регламентации и нормирования труда 	<ul style="list-style-type: none"> - формировать и применять методику регламентов труда с целью повышения его эффективности; - решать на примере конкретных ситуаций вопросы пересмотра норм и нормативов труда, с целью их оптимизации и принятия в связи с этим обоснованных управленческих решений; - разрабатывать плановые научно-технически обоснованные нормы в соответствии с условиями труда, технологическими и конструкторскими особенностями изготавливаемых изделий (продукции); - обрабатывать и обобщать экономические данные в целях поиска управленческих решений эффективного управления персоналом; - применять нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> -навыками сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; - навыками расчета научно-технически обоснованных норм труда; - навыками построение хронорядов с целью оценки эффективности использования рабочего времени; методами и процедурами регламентации трудовых процессов в организации; методами изучения затрат рабочего времени, навыками анализа эффективности. - владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.
Код компетенции	ПК-10		
	<ul style="list-style-type: none"> - основные принципы и содержание регламентации и нормирования труда, их взаимосвязи в процессе организации труда на предприятии; - классификацию форм регламентации труда 	<ul style="list-style-type: none"> - проводить экономический анализ выявления отклонений фактических норм рабочего времени от нормативов в интересах обеспечения управления затратами 	<ul style="list-style-type: none"> -навыками проведения анализа рабочих мест; - навыками разработки локальных нормативных актов регламентации труда (правила

	<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - систему сбора, обработки, подготовки информации о затратах рабочего времени для управления ими; - методы выявления зависимости затрат рабочего времени и объема производства и реализации продукции; - методику анализа затрат рабочего времени с целью выявления непроизводительных потерь; - основы нормирования труда в области управления персоналом, разработки кадровой и управленческой документации 	<p>предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ рабочих мест и применять его результаты для разработки управленческих решений по совершенствованию кадровой политики организации; - ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов по регламентации и нормированию труда; - применять инструментарий и методики анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации; - применять эффективные технологии и методики организации труда персонала 	<p>внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа качества норм труда; - владеть навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям
--	--	--	---

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений/дисциплине по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Финансовый менеджмент», «Основы кадровой политики и кадровое планирование», «Управленческий учет», «Бухгалтерский учет», «Оплата труда персонала», «Основы управленческого консультирования», «Корпоративная социальная ответственность», «Антикризисное управление персоналом», «Комплексный экономический анализ», «Корпоративная социальная ответственность», «Налоги и налогообложение», «Бизнес-планирование», «Противодействие коррупции в органах законодательной и исполнительной власти».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Очно-заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144	4/144	4/144
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	14	16	4
Занятия семинарского типа	14	16	10
Промежуточная аттестация: зачет	0,1	0,1	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	115,9	111,9	129,9

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа				Самостоятельная работа		
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Понятие и методологические основы регламентации и нормирования труда	2		2				20
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных документов	4		4				25
3.	Нормы труда: структура и классификация.	4		4				25
4.	Методы нормирования труда.	2		2				22
5.	Методы исследования затрат рабочего времени.	2		2				23,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	14		14				115,9

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)							Самостоятельная работа
		Контактная работа							
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа					
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные		
1.	Понятие и методологические основы регламентации и нормирования труда	2		2					20
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных документов	4		4					25
3.	Нормы труда: структура и классификация.	6		6					35
4.	Методы нормирования труда.	2		2					16
5.	Методы исследования затрат рабочего времени.	2		2					15,9
	Промежуточная аттестация	0,1							
7	Итого	16		16					111,9

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)							Самостоятельная работа
		Контактная работа							
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа					
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные		
1.	Понятие и методологические основы регламентации и	2							23

	нормирования труда							
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных документов							26
3.	Нормы труда: структура и классификация.	2		2				26
4.	Методы нормирования труда.			4				28
5.	Методы исследования затрат рабочего времени.			4				26,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
7	Итого	4		10				129,9

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Понятие и методологические основы регламентации и нормирования труда	Понятия регламентации и нормирования труда. Значение регламентации и нормирования для успешной деятельности организации. Эволюция подходов к регламентации и нормированию труда в истории управления. Взаимосвязь курса с другими научными дисциплинами. Основы научной организации и нормирования труда. Формы регламентации труда. Совокупность регламентирующей документации. классификация форм регламентации труда. Нормы труда: структура и классификация. Методы нормирования труда. Понятия меры и нормы труда. Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Общая характеристика применяемых методов, цель и этапы проведения хронометража. Понятие хронометража, фотохронометража. Классификация элементов рабочего времени. Нормы труда: структура и классификация. Возможности проведения фотография рабочего времени
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных	Сущность и значение регламентации труда персонала в организациях. Классификация регламентов по элементам

	документов	системы управления организацией. Методические основы регламентации управленческого труда в 1 организациях. Формирование системы регламентирования труда управленческого персонала в организациях.
3.	Нормы труда: структура и классификация.	Расчет нормы штучного, штучно-калькуляционного времени, расчет и анализ нормы выработки; определение нормы штучного и штучно-калькуляционного времени; расчет нормы обслуживания; составление наблюдательного листа индивидуальной фотографии рабочего времени; составление сводки одноименных затрат рабочего времени.
4.	Методы нормирования труда	Обработка наблюдательных листов индивидуальной фотографии рабочего времени; составление нормативного баланса рабочего дня; расчет продолжительность элементов затрат и потерь рабочего времени; группировка одноименных затрат; нормативный баланс рабочего дня с фактическим и выявить отклонения фактических затрат времени от нормативных; составление проектируемого баланса рабочего времени
5.	Методы исследования затрат рабочего времени	Хронометраж. Фотография рабочего дня. Фотохронометраж. Метод моментных наблюдений. Нормы затрат труда. Норма времени. Норма выработки. Норма обслуживания. Норма численности. Норма управляемости. Анализ технически обоснованной нормы затрат на труд.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Понятие и методологические основы регламентации и нормирования труда	Понятия регламентации и нормирования труда. Значение регламентации и нормирования для успешной деятельности организации. Эволюция подходов к регламентации и нормированию труда в истории управления. Взаимосвязь курса с другими научными дисциплинами. Основы научной организации и нормирования труда. Формы регламентации труда. Совокупность регламентирующей документации. классификация форм регламентации труда. Нормы труда: структура и классификация.

		Методы нормирования труда. Понятия меры и нормы труда. Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Общая характеристика применяемых методов, цель и этапы проведения хронометража. Понятие хронометража, фотохронометража. Классификация элементов рабочего времени. Нормы труда: структура и классификация. Возможности проведения фотография рабочего времени
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных документов	Сущность и значение регламентации труда персонала в организациях. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией. Методические основы регламентации управленческого труда в 1 организациях. Формирование системы регламентирующего труда управленческого персонала в организациях.
3.	Нормы труда: структура и классификация	Расчет нормы штучного, штучно-калькуляционного времени, расчет и анализ нормы выработки; определение нормы штучного и штучно-калькуляционного времени; расчет нормы обслуживания; составление наблюдательного листа индивидуальной фотографии рабочего времени; составление сводки одноименных затрат рабочего времени.
4.	Методы нормирования труда	Обработка наблюдательных листов индивидуальной фотографии рабочего времени; составление нормативного баланса рабочего дня; расчет продолжительность элементов затрат и потерь рабочего времени; группировка одноименных затрат; нормативный баланс рабочего дня с фактическим и выявить отклонения фактических затрат времени от нормативных; составление проектируемого баланса рабочего времени
5.	Методы исследования затрат рабочего времени	Хронометраж. Фотография рабочего дня. Фотохронометраж. Метод моментных наблюдений. Нормы затрат труда. Норма времени. Норма выработки. Норма обслуживания. Норма численности. Норма управляемости. Анализ технически обоснованной нормы затрат на труд.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№	Наименование темы	Содержание самостоятельной работы
---	-------------------	-----------------------------------

п/п	(раздела) дисциплины	
1.	Понятие и методологические основы регламентации и нормирования труда	Понятия регламентации и нормирования труда. Значение регламентации и нормирования для успешной деятельности организации. Эволюция подходов к регламентации и нормированию труда в истории управления. Взаимосвязь курса с другими научными дисциплинами. Основы научной организации и нормирования труда
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных документов	Формы регламентации труда. Совокупность регламентирующей документации. классификация форм регламентации труда. Регламенты, упорядочивающие деятельность рабочих кадров. Регламентирование труда. Организационно-правовые формы регламентирования. Экономические направления и формы регламентирования. Социально-психологическое направление регламентирования. Основные нормативные акты в сфере делопроизводства. Характеристика функций категорий служащих: руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители). Положение о структурном подразделении
3.	Нормы труда: структура и классификация.	Нормы труда: структура и классификация. Методы нормирования труда. Понятия меры и нормы труда. Научное обоснование норм труда. Виды норм труда и их классификация. Определение нормирования труда. Психологическое и социальное обоснование труда.
4.	Методы нормирования труда.	Аналитические и суммарные методы нормирования, их достоинства и недостатки. Норма труда, норма времени. Расчет нормы времени. Норма выработки. Норма обслуживания. Норма времени обслуживания. Норма и норматив численности. Нормированное задание. Методика установления нормированных заданий. Опытно-статистические нормы. Нормирование труда. Методы нормирования. Элементы, характеризующие содержание организации труда. Общие положения по нормированию труда. Основные объекты нормирования труда
5.	Методы исследования затрат рабочего времени.	Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Общая характеристика применяемых методов, цель и этапы проведения хронометража. Понятие хронометража, фотохронометража, рассматриваются его виды. Понятие осциллографирования. Классификация элементов рабочего времени. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Методика проведения хронометража. Возможности проведения фотография рабочего времени, фотокарта, индивидуальная фотокарта. Фактический нормативный балансы рабочего времени.

7. 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.

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Понятие и методологические основы регламентации и нормирования труда	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Классификация форм регламентации труда персонала и система нормативных документов	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, доклады
3.	Нормы труда: структура и классификация.	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, доклады
4.	Методы нормирования труда.	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование, доклад
5.	Методы исследования затрат рабочего времени.	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

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

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые вопросы

1. Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России.
2. Задачи, функции и принципы НОТ.
3. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда.
4. Факторы и резервы роста производительности.
5. Понятие «организация труда», её основные элементы.
6. Разделение труда, его формы.
7. Границы разделения труда.
8. Критерии эффективности разделения труда.

9. Кооперация труда и её формы.
10. Направления совершенствования разделения и кооперации труда.
11. Организация и обслуживание рабочего места.
12. Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация.
13. Классификация факторов, определяющих условия труда.
14. Трудовой кодекс об условиях труда.
15. Виды режимов труда и отдыха.
16. Трудовой кодекс о рабочем времени
17. Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда.
18. Виды норм и нормативов труда, их классификация.
19. Состав нормы труда.
20. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала.
21. Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы.
22. Структура затрат рабочего времени.
23. Методы изучения затрат рабочего времени

Задание для практической подготовки

1. Письменный тест на определения, изученные на лекционных занятиях
2. Заслушивание докладов
3. Разбор домашнего задания
4. Решение задач (разбор кейсов)

Темы докладов

1. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
2. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
3. Микроэлементное нормирование труда.
4. Условия достижения равной напряженности норм.
 1. Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений.
 2. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.
 3. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.
 4. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда.
 5. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.
 6. Сущность заработной платы, её структура и формирование.
 7. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре.
 8. Влияние оплаты на эффективность производства.
 9. Формы и системы оплаты труда, их характеристика.
 10. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
 11. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта.
 12. Тарифная система и бестарифный подход.
 13. Мотив и стимул.
 14. Структура мотивов трудового поведения.
 15. Сущность стимулирования труда и его функции.
 16. Виды стимулов трудовой деятельности.
 17. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
 18. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

Типовые ситуационные задания:

Задача 1.

Исходные данные:

Фотография рабочего времени

№ п/п	Что наблюдалось	Текущее время ч-мин.	Продолжительность, мин.	Индекс	Примечание
	Начало работы	8-00			
1.	Подготовка к работе	8-10	10	ПЗ	
2.	Взвешивание карамели и упаковка коробов	8-40	30	О	
3.	Ушла	8-47	7	ОТЛ	Личные надобности
4.	Подноска коробов к рабочему месту	9-00	13	В	Входит в обязанности
5.	Взвешивание карамели и упаковка коробов	9-50	50	О	
6.	Простой	9-58	8	По	Сломались весы
7.	Взвешивание и упаковка коробов	11-40	102	О	
8.	Подметает на рабочем месте пол	11-45	5	Об	Уборка необходима
9.	Ушла	12-05	20	ПНД	В бухгалтерию по личному вопросу
10.	Упаковка карамели	12-30	25	О	
	Обеденный перерыв с 12-30 до 13-00				
11.	Приступила к работе	13-08	8	ПНД	Опоздание
12.	Взвешивание карамели и упаковка коробов	13-33	14	О	
13.	Подноска пустых коробок	13-32	10	В	Входит в обязанности
14.	Ушла за клеем	13-41	9	В	Входит в обязанности
15.	Подметает на рабочем месте пол, собирает рассыпанную карамель	13-52	11	ОБ	Уборка необходима
16.	Взвешивание и упаковка коробов	15-45	113	О	
17.	Подноска пустых коробок	13-52	7	В	
18.	Ушла	15-58	6	ОТЛ	Личные надобности
19.	Взвешивание и упаковка	16-25	27	О	
20.	Уборка рабочего места	16-30	5	ПЗ	
	Итого		480		

Задание:

Провести обработку результатов наблюдений фотографии рабочего времени с вычислением продолжительности отдельных затрат рабочего времени (минутах) и их анализ. Данные представлены в табл. 1, где приведен наблюдательный лист фотографии рабочего дня работницы, занятой ручной расфасовкой карамели «Московская» в короба вместимостью 7,5 кг.

Задача 2.

Составить сводку одноименных затрат рабочего времени, т.е. все действия, имеющие одинаковый индекс, объединить в одну группу и определить продолжительность (сумму) времени. Составить баланс рабочего времени (фактический), который показывает как используется рабочее время при существующей организации труда.

На основании выявленных недостатков составить проектируемый баланс рабочего времени. Обобщите результаты проведенных расчетов и анализа, сделайте выводы.

Сводка одноименных затрат рабочего времени

Баланс рабочего времени (фактический)

Одноименные затраты рабочего времени	Индекс	Сумма времени, мин	
1. Подготовка к работе и уборка рабочего места в конце смены	ПЗ		
2. Взвешивание коробов и упаковка	О		
3. Подноска коробов к рабочему месту и хождение за клеем	В		
4. Уборка рабочего места в течение смены	ОБ		
5. Потери рабочего времени, зависящие от рабочего	ПНД		
6. Перерывы регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
7. Перерыв по организационно-техническим причинам	ПО		
Всего	Тсм	480	
Затраты рабочего времени	Индекс	Минуты	%
Работа			
1	2	3	4
Подготовительно-заключительная	ПЗ		
Основная	О		
Вспомогательная	В		
Обслуживание рабочего места	ОБ		
Итого			
Перерывы			
Технологические	ПТ		
Организационно-технические	ПО		
Регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
Зависящие от рабочего (лишние)	ПНД		
Итого			
Всего		480	100,0

Типовые проблемные задачи:

1. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительного времени – 19 мин.

2. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин, вспомогательной – 0,4 мин, время подготовительно-заключительное - 8 мин. На партию 20 изделий, Тотл. н. - 8% от Топ, Тобс – 7% о Топ.

3. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 час). Норма времени на уборку 1 кв. м производственной площади по действующим нормам составляет 0,1 норма-час.

Типовые проблемно-аналитические задания

Задача 1

Бригада из 12 человек выполнила норму по производству кальцинированной соды, выработав за месяц 1,5 тыс. т. Определить выработку одного работающего.

Задача 2

В цехе по производству хозяйственного мыла выпускаются три вида сравнительно однородной продукции: мыло первого сорта, второго сорта, третьего сорта. Определить изменение производительности труда, измеренной условно-натуральным методом. Коэффициент перевода рассчитать по соотношению процента жирности. За эталон принять мыло второго сорта. Численность работников цеха по производству мыла в базовом периоде 150 человек, численность в отчетном периоде – 162 человека.

Таблица 1.1

Наименование продукции	Процент жирности	Коэф-фициент перевода	Объем производства			
			базисный период		отчетный период	
			тыс. т	условных тыс. т	тыс. т	условных тыс. т
Мыло третьего сорта	45		1000		850	
Мыло второго сорта	60	1	2000		2200	
Мыло первого сорта	72		800		1200	

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

В данном случае физические объемы сравнительно однородной продукции приравниваются к сопоставимым величинам. Выбирается условная единица какого-то вида продукции, затем к ней с помощью переводных коэффициентов приравниваются прочие виды сравнительно однородной продукции. Пересчет изготовленной продукции в условные единицы происходит путем умножения физического объема на соответствующий коэффициент.

Типовые тесты

Тест 1

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- организацией производства
- технологией деятельности
- организацией труда
- условиями труда
- штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

разделение и кооперация труда
использование наиболее рациональных материалов
управление производством
организация рабочих мест
организация обслуживания рабочих мест

3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:
низкой работоспособности
вработываемости (адаптации)
устойчивой высокой работоспособности
средней работоспособности утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:
кооперацию труда
дисциплину труда
организацию труда

5. Основателем науки об организации труда является:
В.И. Ленин
А.К. Гастев
Ф. У. Тейлор

6. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:
А.К. Гастева
В.И. Ленина
В.В. Куйбышева

7. Научная организация труда призвана решать задачи:
экономические
управленческие
хозяйственные
социальные
психофизиологические

8. Организация труда является частью (подсистемой) организации:
планирования
управления
производства
хозяйствования

9. Виды разделения труда:
общее
частное
механизированный и ручной труд
автоматизированный труд

10. Формы единичного разделения труда:
разделение труда в организации
разделение труда в подразделениях
разделение труда на заготовке сена
разделение труда на выпасе скота

11. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:
сдельщиков и повременщиков
обслуживающих и ремонтных
основных и вспомогательных
прямых и косвенных
12. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:
по отраслям
по уровню механизации
по уровню профессиональной подготовки
13. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:
разрядам
классности, мастерству
возрасту
стажу работы
14. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:
падает
растет
сначала падает, потом растет
сначала растет, потом падает
15. Организация рабочего места предполагает:
установление должностных обязанностей работника
установление рациональных приемов труда
его оснащение
его планировку
16. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:
стоя прямо
стоя с наклоном
сидя
переменное
17. При оснащении рабочих мест к вспомогательному оборудованию относятся:
тележки
комбайны
шкафы
погрузчики
18. Аттестация рабочего места не включает оценку:
его технического уровня
его организационного уровня
его квалификационного уровня
условий труда и техники безопасности на рабочем месте
19. Формы трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях:
производственная бригада
рабочие группы

операторы машинного доения
комплектование агрегата

20. В структуру затрат рабочего времени не включается:
время регламентированных перерывов
оперативное время
подготовительно-заключительное время
время обслуживания рабочего места
время активного отдыха

21. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:
находиться на территории предприятия
находиться на обеденном перерыве
исполнять трудовые обязанности
быть на своем рабочем месте

22. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:
особенностями производства
условиями труда
метеорологическими условиями
природными факторами

23. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:
санитарно-гигиенические факторы
эстетические факторы
климатические факторы
демографические факторы

24. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:
в понедельник
в пятницу
в среду
во вторник
в четверг

25. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:
эстетические
психофизиологические
социально-психологические
организационно-технические

26. Основные функции заработной платы:
воспроизводительная
стимулирующая
простота, логичность, доступность
периодичность выплаты
учет минимального размера оплаты труда, установленного государством

27. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .
работы предприятия

труда и отдыха
занятости
рабочего дня
рабочего времени

28. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:
повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда
равная оплата за равный труд
ресурсно-распределительный
формирование платежеспособного спроса населения
обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда

29. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:
организацией труда
планированием производства
разделением труда
нормированием труда

30. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:
нормой затрат капитала
рентабельностью труда
нормой труда
ресурсами труда

Тест 2

1. Основоположителем научной организации труда является:

- а. Ф. Тейлор;
- б. Г. Эмерсон;
- в. А. Файоль.

2. Понятие «Изменение состояния, формы, структуры, предмета труда, его размеров, положения и места в пространстве» относится к процессу:

- а. технологическому;
- б. производственному;
- в. трудовому.

3. По назначению в процессе производства трудовые процессы подразделяются на основные и ...

- а. вспомогательные;
- б. технологические;
- в. трудовые.

4. Процессы, протекающие в специальном оборудовании, где под действием технических и биохимических процессов предмет труда приобретает новые свойства, называются:

- а. аппаратными;
- б. автоматизированными;
- в. техническими.

5. Часть производственной операции, состоящая из взаимосвязанных трудовых действий, это трудовое:
- действие;
 - движение;
 - прием.
6. К методам изучения качественных характеристик трудовых процессов относятся:
- визуальное наблюдение, анкетирование;
 - фотография рабочего времени;
 - хронометраж.
7. К методам изучения количественных характеристик трудовых процессов относятся:
- визуальное наблюдение;
 - фотография рабочего времени;
 - анкетирование.
8. Рабочее время складывается из времени работы и времени...
- перерывов;
 - отдыха;
 - для личных надобностей.
9. Метод измерения продолжительности регулярно повторяющихся затрат рабочего времени называется:
- наблюдением;
 - фотографией;
 - хронометражем.
10. Отношение затрат времени на работу и регламентированные перерывы к продолжительности рабочей смены - это:
- коэффициент использования рабочего времени;
 - уровень занятости основной работой;
 - степень плодотворности труда.
11. Отношение основной работы ко времени смены – это:
- коэффициент использования рабочего времени;
 - уровень занятости основной работой;
 - степень плодотворности труда.
12. Комбинированный способ изучения затрат рабочего времени, сочетающий элементы фотографии рабочего времени и хронометража, называется:
- фотохронометраж;
 - коэффициент использования рабочего времени;
 - наблюдение.
13. Время, затраченное на единицу – Это:
- трудоемкость;
 - норма времени;
 - норма выработки.
14. Повышение производительности труда, снижение брака, повышение качества продукции – это:
- принципы;

- б. направления;
- в. задачи рациональной организации труда.

15. Сохранение здоровья и работоспособности работников, активизации их творческой активности формирование у них интересов к своему труду, - это задачи:

- а. психофизиологические;
- б. социальные;
- в. экономические.

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи:

1. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительного времени – 19 мин.

2. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин, вспомогательной – 0,4 мин, время подготовительно-заключительное - 8 мин. На партию 20 изделий, Тотл. н. - 8% от Топ, Тобс – 7% о Топ.

3. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 час). Норма времени на уборку 1 кв. м производственной площади по действующим нормам составляет 0,1 норма-час.

Типовые ситуационные задания:

Задача 1.

Исходные данные:

Фотография рабочего времени

№ п/п	Что наблюдалось	Текущее время ч-мин.	Продолжительность, мин.	Индекс	Примечание
	Начало работы	8-00			
1.	Подготовка к работе	8-10	10	ПЗ	
2.	Взвешивание карамели и упаковка коробов	8-40	30	О	
3.	Ушла	8-47	7	ОТЛ	Личные надобности
4.	Подноска коробов к рабочему месту	9-00	13	В	Входит в обязанности
5.	Взвешивание карамели и упаковка коробов	9-50	50	О	
6.	Простой	9-58	8	По	Сломались весы
7.	Взвешивание и упаковка коробов	11-40	102	О	
8.	Подметает на рабочем месте пол	11-45	5	Об	Уборка необходима

9.	Ушла	12-05	20	ПНД	В бухгалтерию по личному вопросу
10.	Упаковка карамели	12-30	25	О	
	Обеденный перерыв с 12-30 до 13-00				
11.	Приступила к работе	13-08	8	ПНД	Опоздание
12.	Взвешивание карамели и упаковка коробов	13-33	14	О	
13.	Подноска пустых коробок	13-32	10	В	Входит в обязанности
14.	Ушла за клеем	13-41	9	В	Входит в обязанности
15.	Подметает на рабочем месте пол, собирает рассыпанную карамель	13-52	11	ОБ	Уборка необходима
16.	Взвешивание и упаковка коробов	15-45	113	О	
17.	Подноска пустых коробок	13-52	7	В	
18.	Ушла	15-58	6	ОТЛ	Личные надобности
19.	Взвешивание и упаковка	16-25	27	О	
20.	Уборка рабочего места	16-30	5	ПЗ	
	Итого		480		

Задание:

Провести обработку результатов наблюдений фотографии рабочего времени с вычислением продолжительности отдельных затрат рабочего времени (минутах) и их анализ. Данные представлены в табл. 1, где приведен наблюдательный лист фотографии рабочего дня работницы, занятой ручной расфасовкой карамели «Московская» в короба вместимостью 7,5 кг.

Задача 2.

Составить сводку одноименных затрат рабочего времени, т.е. все действия, имеющие одинаковый индекс, объединить в одну группу и определить продолжительность (сумму) времени. Составить баланс рабочего времени (фактический), который показывает как используется рабочее время при существующей организации труда.

На основании выявленных недостатков составить проектируемый баланс рабочего времени. Обобщите результаты проведенных расчетов и анализа, сделайте выводы.

Сводка одноименных затрат рабочего времени

Одноименные затраты рабочего времени	Индекс	Сумма времени, мин
1. Подготовка к работе и уборка рабочего места в конце смены	ПЗ	
2. Взвешивание коробов и упаковка	О	
3. Подноска коробов к рабочему месту и хождение за клеем	В	
4. Уборка рабочего места в течение смены	ОБ	
5. Потери рабочего времени, зависящие от рабочего	ПНД	
6. Перерывы регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ	
7. Перерыв по организационно-техническим причинам	ПО	
Всего	Тсм	480

Баланс рабочего времени (фактический)

Затраты рабочего времени	Индекс	Минуты	%
Работа			
1	2	3	4
Подготовительно-заключительная	ПЗ		
Основная	О		
Вспомогательная	В		
Обслуживание рабочего места	ОБ		
Итого			
Перерывы			
Технологические	ПТ		
Организационно-технические	ПО		
Регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
Зависящие от рабочего (лишние)	ПНД		
Итого			
Всего		480	100,0

Типовые тесты

1. Основоположителем научной организации труда является:

- а. Ф. Тейлор;
- б. Г. Эмерсон;
- в. А. Файоль.

2. Понятие «Изменение состояния, формы, структуры, предмета труда, его размеров, положения и места в пространстве» относится к процессу:

- а. технологическому;
- б. производственному;
- в. трудовому.

3. По назначению в процессе производства трудовые процессы подразделяются на основные и ...

- а. вспомогательные;
- б. технологические;

в. трудовые.

4. Процессы, протекающие в специальном оборудовании, где под действием технических и биохимических процессов предмет труда приобретает новые свойства, называются:

- а. аппаратными;
- б. автоматизированными;
- в. техническими.

5. Часть производственной операции, состоящая из взаимосвязанных трудовых действий, это трудовое:

- а. действие;
- б. движение;
- в. прием.

6. К методам изучения качественных характеристик трудовых процессов относятся:

- а. визуальное наблюдение, анкетирование;
- б. фотография рабочего времени;
- в. хронометраж.

7. К методам изучения количественных характеристик трудовых процессов относятся:

- а. визуальное наблюдение;
- б. фотография рабочего времени;
- в. анкетирование.

8. Рабочее время складывается из времени работы и времени...

- а. перерывов;
- б. отдыха;
- в. для личных надобностей.

9. Метод измерения продолжительности регулярно повторяющихся затрат рабочего времени называется:

- а. наблюдением;
- б. фотографией;
- в. хронометражем.

10. Отношение затрат времени на работу и регламентированные перерывы к продолжительности рабочей смены - это:

- а. коэффициент использования рабочего времени;
- б. уровень занятости основной работой;
- в. степень плодотворности труда.

11. Отношение основной работы ко времени смены – это:

- а. коэффициент использования рабочего времени;
- б. уровень занятости основной работой;
- в. степень плодотворности труда.

12. Комбинированный способ изучения затрат рабочего времени, сочетающий элементы фотографии рабочего времени и хронометража, называется:

- +а. фотохронометраж;
- б. коэффициент использования рабочего времени;
- в. наблюдение.

13. Время, затраченное на единицу – Это:

- а. трудоемкость;
- б. норма времени;
- в. норма выработки.

14. Повышение производительности труда, снижение брака, повышение качества продукции – это:

- а. принципы;
- б. направления;
- в. задачи рациональной организации труда.

15. Сохранение здоровья и работоспособности работников, активизации их творческой активности формирование у них интересов к своему труду, - это задачи:

- а. психофизиологические;
- б. социальные;
- в. экономические.

7.3 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, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2 - задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

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. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования.

3. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

4. 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.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляются в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. 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.

9. 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.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

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.

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

8.1. Основная учебная литература

1. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Бевзюк Е.А., Попов С.В.. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102279.html> .

2. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванов С.Ю. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

3. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Королева Л.А.. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>

4. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

5. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Накарякова В.И.. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Борисова А.А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Борисова А.А. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-7782-3380-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>

2. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации : практикум / М. О. Горчак. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93200.html>

3. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / Елкин С.Е. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>

4. Кутлыева, Г. М. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / Г. М. Кутлыева, Т. В. Богачёва. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-209-08051-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91034.html>

5. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-

библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html>

8.3. Периодические издания

1. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
3. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- www.iprbookshop.ru- электронно-библиотечная система
- www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.
- www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.
- www.big.library.info – большая электронная библиотека.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических 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:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) 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 экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене 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.

11. 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>

12. 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.

13. 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 Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;

- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. 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
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. 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.