

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Основы организации труда

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	Бакалавр

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-1
Профессиональные		ПК-2
Профессиональные		ПК-4
Профессиональные		ПК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 оценивает эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом ОПК-1.4 решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.5 использует основные методики решения экономических, организационных и управленческих задач
ПК-2	Способен использовать знания основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разрабатывать и	ПК-2.1 использует методы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, параметры и критерии проведения оценки персонала и аттестации персонала ПК-2.2 разрабатывает и внедряет программы и процедуры подбора и отбора персонала

	внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме	
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.1 использует в своей деятельности основы научной организации и нормирования труда ПК-4.3 обладает навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды ПК-4.4 применяет на практике кадровый консалтинг, использует основные методы оценки его эффективности, методы и основные этапы аудита персонала
ПК-6	Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-	ПК-6.1 использует на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ПК-6.2 использует процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

	штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда	
--	--	--

3. *Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки 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	ОПК-1		
	экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; особенности организации труда в системе организации производства и управления	осуществлять мероприятия, направленные на реализацию профессиональных задач, основываясь на знаниях основ управления персоналом, на знаниях экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства, форм организации труда и их эффективность	навыками осуществления мероприятий, направленных на реализацию профессиональных задач, форм организации труда и их эффективность; навыками решения профессиональных задач

	персоналом		
Код компетенции	ПК-2		
	организацию труда в системе организации производства и управления персоналом; проектирование и рационализацию организации труда, основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала; организовывать гибкие рабочие места и производственные участки, работу в системе организации производства и управления персоналом; осуществлять проектирование и рационализацию организации труда.	навыками организации работы в системе организации производства и управления персоналом, навыками и методами деловой оценки персонала при подборе, отборе, найме персонала; навыками проектирования и рационализации организации труда
Код компетенции	ПК-4		
	научную организацию и нормирование труда; систему разделения и кооперации труда на предприятии; анализ работ и рабочих мест, групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	применять на практике анализ работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, разделять и кооперировать труд на предприятии, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; обосновать экономическую эффективность нововведений в области организации труда	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; навыками оценки экономической эффективности нововведений в области организации труда; навыками разделения и кооперации труда на предприятии
Код компетенции	ПК-6		
	формы организации труда и их эффективность, Трудовой кодекс Российской Федерации	применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии	навыками приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; навыками

	Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда	с Трудовым кодексом Российской Федерации и оформляют сопровождающую документацию; разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	оформления сопровождающей документации; навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).
--	---	---	---

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Теория организации и организационное поведение», «Регламентация и нормирование труда», «Управление персоналом», «Методы принятия управленческих решений».

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

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	36
Занятия семинарского типа	36
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15
Самостоятельная работа (СРС)	35,85

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)						
		Контактная работа						Самостоятел ьная работа
		Занятия лекционног о типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекци и</i>	<i>Иные учебн ые заня тия</i>	<i>Прак тичес кие занят ия</i>	<i>Сем ина ры</i>	<i>Лаборатор ные работы</i>	<i>Иные занят ия</i>	
1.	Организация труда в системе организации производства и управлении персоналом	4		4				4
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	6		6				4
3.	Проектирование и рационализация организации труда	4		4				4
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	4		6				4
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии	4		4				4
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	4		4				4
7.	Формы организации труда и их эффективность.	6		4				4
8.	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	4		4				7,85
Итого		36		36				35,85
Промежуточная аттестация		0,15						

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Организация труда в системе организации производства и управлении персоналом	Сущность организации труда. Организация труда как подсистема организации производства, место организации труда в системе управления персоналом. Роль организации труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности производства. Понятие, задачи, функции и принципы научной организации труда (НОТ), ее роль в рыночной экономике. Характеристика традиционной концепции НОТ. Основные черты современной концепции организации труда.
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	Понятие разделения и кооперации труда, их взаимосвязь. Единичное внутрипроизводственное разделение труда, его сущность и значение в системе организации труда. Формы единичного разделения труда и факторы их определяющие. Критерии эффективности разделения труда: экономические, психофизиологические и социальные. Основные формы кооперации труда на предприятии. Особенности кооперации труда по технологическому и предметному признакам. Основные направления совершенствования внутрипроизводственного разделения и кооперации труда.
3.	Проектирование и рационализация организации труда	Понятие и структура трудового процесса. Значение приемов и методов труда в структуре трудового процесса. Критерии и принципы проектирования и рационализации трудовых процессов. Этапы и методы проектирования и рационализации трудовых процессов. Особенности и этапы проектирования рациональных приемов и методов труда. Формы и методы проектирования и рационализации организации труда. Понятие типовых проектов организации труда. Роль и значение проектирования и рационализации трудовых процессов на основе разработки типовых проектов организации труда. Карта организации труда, ее применение в проектировании и рационализации организации труда. Определение экономической эффективности от внедрения вновь спроектированных трудовых процессов: методы и показатели.
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	Значение и задачи рациональной организации рабочих мест. Сущность процесса организации рабочего места. Факторы, определяющие

		<p>содержание работ по рациональной организации рабочих мест. Понятие рабочего места. Особенности организации рабочих мест в зависимости от классификационных признаков. Специализация и оснащение рабочих мест. Основные направления рационализации рабочих мест. Планировка рабочего места и ее виды. Сущность внешней планировки рабочего места. Основные требования, предъявляемые к размещению средств труда в рамках внешней планировки. Методы и показатели, используемые для оценки рациональности внешней планировки рабочего места. Сущность и задачи внутренней планировки рабочего места. Основные требования, предъявляемые к внутренней планировке рабочего места и оценка ее рациональности. Условия труда на рабочих местах. Факторы, формирующие условия труда. Система аттестации рабочих мест на предприятии: критерии, показатели, организация.</p>
5.	<p>Организация обслуживания рабочих мест на предприятии</p>	<p>Обслуживание рабочих мест. Роль и значение качественного обслуживания рабочих мест для эффективной производственной деятельности. Основные функции обслуживания рабочих мест. Формы и системы обслуживания рабочих мест. Требования, предъявляемые к системе обслуживания рабочих мест. Показатели эффективности системы обслуживания рабочих мест на предприятии. Основные этапы проектирования системы обслуживания рабочих мест.</p>
6.	<p>Организация гибких рабочих мест и производственных участков.</p>	<p>Объективные предпосылки повышения гибкости организации труда как подсистемы организации производства. Основные черты концепции гибкой организации труда (опыт зарубежных фирм). Организация гибких рабочих мест и производственных участков путем рационального расположения оборудования в виде U-образных линий. Формы проявления экономического эффекта от создания гибких рабочих мест и производственных участков. Подготовка универсальных рабочих кадров путем их профессиональной ротации необходимое условие эффективного функционирования гибких производственных участков</p>
7.	<p>Формы организации труда и их эффективность.</p>	<p>Понятие о формах организации труда и их классификация. Эволюция форм организации труда Основные технико-экономические, организационные и социально-психологические факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда. Сущность бригадной формы организации труда. Производственные бригады. Классификация и</p>

		разновидности бригад. Определение экономической эффективности от внедрения бригадной формы организации труда по координатной сетке
8	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений. Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных инноваций в сфере организации труда. Критерии, необходимые для формирования системы показателей экономической эффективности инноваций в сфере организации труда. Состав и структура показателей экономической эффективности нововведений в системе организации труда. Общие и частные показатели эффективности и методика их расчетов.

6.2.2.Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Организация труда в системе организации производства и управлении персоналом	Организация труда как подсистема организации производства, место организации труда в системе управления персоналом. Роль организации труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности производства. Характеристика традиционной концепции НОТ. Основные черты современной концепции организации труда.
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	Единичное внутрипроизводственное разделение труда, его сущность и значение в системе организации труда. Формы единичного разделения труда и факторы их определяющие. Критерии эффективности разделения труда: экономические, психофизиологические и социальные. Основные формы кооперации труда на предприятии. Особенности кооперации труда по технологическому и предметному признакам.
3.	Проектирование и рационализация организации труда	Критерии и принципы проектирования и рационализации трудовых процессов. Особенности и этапы проектирования рациональных приемов и методов труда. Формы и методы проектирования и рационализации организации труда. Роль и значение проектирования и рационализации трудовых процессов на основе разработки типовых проектов организации труда. Карта организации труда, ее применение в проектировании и рационализации организации труда. Определение экономической эффективности от внедрения вновь спроектированных трудовых процессов: методы и

		показатели.
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	<p>Значение и задачи рациональной организации рабочих мест.</p> <p>Факторы, определяющие содержание работ по рациональной организации рабочих мест.</p> <p>Особенности организации рабочих мест в зависимости от классификационных признаков.</p> <p>Специализация и оснащение рабочих мест.</p> <p>Основные направления рационализации рабочих мест.</p> <p>Планировка рабочего места и ее виды.</p> <p>Сущность внешней планировки рабочего места.</p> <p>Основные требования, предъявляемые к размещению средств труда в рамках внешней планировки.</p> <p>Методы и показатели, используемые для оценки рациональности внешней планировки рабочего места.</p> <p>Сущность и задачи внутренней планировки рабочего места.</p> <p>Основные требования, предъявляемые к внутренней планировке рабочего места и оценка ее рациональности.</p> <p>Условия труда на рабочих местах.</p> <p>Система аттестации рабочих мест на предприятии: критерии, показатели, организация.</p>
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии	<p>Обслуживание рабочих мест.</p> <p>Роль и значение качественного обслуживания рабочих мест для эффективной производственной деятельности.</p> <p>Основные функции обслуживания рабочих мест.</p> <p>Формы и системы обслуживания рабочих мест.</p> <p>Требования, предъявляемые к системе обслуживания рабочих мест.</p> <p>Показатели эффективности системы обслуживания рабочих мест на предприятии.</p> <p>Основные этапы проектирования системы обслуживания рабочих мест.</p>
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	<p>Основные черты концепции гибкой организации труда (опыт зарубежных фирм).</p> <p>Организация гибких рабочих мест и производственных участков путем рационального расположения оборудования в виде U-образных линий.</p> <p>Формы проявления экономического эффекта от создания гибких рабочих мест и производственных участков.</p> <p>Подготовка универсальных рабочих кадров путем их профессиональной ротации необходимое условие эффективного функционирования гибких производственных участков</p>
7.	Формы организации труда и их эффективность.	<p>Основные технико-экономические, организационные и социально-психологические факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.</p> <p>Сущность бригадной формы организации труда.</p> <p>Производственные бригады.</p> <p>Классификация и разновидности бригад.</p> <p>Определение экономической эффективности от внедрения бригадной формы организации труда по</p>

		координатной сетке
8	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	<p>Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений. Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных инноваций в сфере организации труда.</p> <p>Критерии, необходимые для формирования системы показателей экономической эффективности инноваций в сфере организации труда.</p> <p>Состав и структура показателей экономической эффективности нововведений в системе организации труда. Общие и частные показатели эффективности и методика их расчетов.</p>

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Организация труда в системе организации производства и управления персоналом	Сущность организации труда. Организация труда как подсистема организации производства, место организации труда в системе управления персоналом. Роль организации труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности производства. Понятие, задачи, функции и принципы научной организации труда (НОТ), ее роль в рыночной экономике. Характеристика традиционной концепции НОТ. Основные черты современной концепции организации труда.
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	Понятие разделения и кооперации труда, их взаимосвязь. Единичное внутрипроизводственное разделение труда, его сущность и значение в системе организации труда. Формы единичного разделения труда и факторы их определяющие. Критерии эффективности разделения труда: экономические, психофизиологические и социальные. Основные формы кооперации труда на предприятии. Особенности кооперации труда по технологическому и предметному признакам. Основные направления совершенствования внутрипроизводственного разделения и кооперации труда.
3.	Проектирование и рационализация организации труда	Понятие и структура трудового процесса. Значение приемов и методов труда в структуре трудового процесса. Критерии и принципы проектирования и рационализации трудовых процессов. Этапы и методы проектирования и рационализации трудовых процессов. Особенности и этапы проектирования рациональных приемов и методов труда. Формы и методы проектирования и рационализации организации труда. Понятие типовых проектов организации труда. Роль и

		значение проектирования и рационализации трудовых процессов на основе разработки типовых проектов организации труда. Карта организации труда, ее применение в проектировании и рационализации организации труда. Определение экономической эффективности от внедрения вновь спроектированных трудовых процессов: методы и показатели.
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	Значение и задачи рациональной организации рабочих мест. Сущность процесса организации рабочего места. Факторы, определяющие содержание работ по рациональной организации рабочих мест. Понятие рабочего места. Особенности организации рабочих мест в зависимости от классификационных признаков. Специализация и оснащение рабочих мест. Основные направления рационализации рабочих мест. Планировка рабочего места и ее виды. Сущность внешней планировки рабочего места. Основные требования, предъявляемые к размещению средств труда в рамках внешней планировки. Методы и показатели, используемые для оценки рациональности внешней планировки рабочего места. Сущность и задачи внутренней планировки рабочего места. Основные требования, предъявляемые к внутренней планировке рабочего места и оценка ее рациональности. Условия труда на рабочих местах. Факторы, формирующие условия труда. Система аттестации рабочих мест на предприятии: критерии, показатели, организация.
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии	Обслуживание рабочих мест. Роль и значение качественного обслуживания рабочих мест для эффективной производственной деятельности. Основные функции обслуживания рабочих мест. Формы и системы обслуживания рабочих мест. Требования, предъявляемые к системе обслуживания рабочих мест. Показатели эффективности системы обслуживания рабочих мест на предприятии. Основные этапы проектирования системы обслуживания рабочих мест.
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	Объективные предпосылки повышения гибкости организации труда как подсистемы организации производства. Основные черты концепции гибкой организации труда (опыт зарубежных фирм). Организация гибких рабочих мест и производственных участков путем рационального расположения оборудования в виде U-образных линий. Формы проявления экономического эффекта от создания гибких рабочих мест и производственных участков. Подготовка универсальных рабочих кадров путем их

		профессиональной ротации необходимое условие эффективного функционирования гибких производственных участков
7.	Формы организации труда и их эффективность.	Понятие о формах организации труда и их классификация. Эволюция форм организации труда Основные технико-экономические, организационные и социально-психологические факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда. Сущность бригадной формы организации труда. Производственные бригады. Классификация и разновидности бригад. Определение экономической эффективности от внедрения бригадной формы организации труда по координатной сетке
8	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений. Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных инноваций в сфере организации труда. Критерии, необходимые для формирования системы показателей экономической эффективности инноваций в сфере организации труда. Состав и структура показателей экономической эффективности нововведений в системе организации труда. Общие и частные показатели эффективности и методика их расчетов.

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
	Организация труда в системе организации	Опрос

1.	производства и управления персоналом	
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	Опрос, тест
3.	Проектирование и рационализация организации труда	Опрос
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	Опрос, практические задания
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии	Опрос, тест
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	Опрос, практические задания
7.	Формы организации труда и их эффективность.	Опрос
8	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	Опрос, тест

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

Типовые вопросы

1. Организация труда в системе организации производства и управления персоналом
2. Сущность организации труда.
3. Организация труда как подсистема организации производства, место организации труда в системе управления персоналом.
4. Роль организации труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности производства.
5. Понятие, задачи, функции и принципы научной организации труда (НОТ), ее роль в рыночной экономике.
6. Характеристика традиционной концепции НОТ.
7. Основные черты современной концепции организации труда..
8. Разделение и кооперация труда на предприятии (проводится в форме практической подготовки)
9. Понятие разделения и кооперации труда, их взаимосвязь.
10. Единичное внутрипроизводственное разделение труда, его сущность и значение в системе организации труда.
11. Формы единичного разделения труда и факторы их определяющие.
12. Критерии эффективности разделения труда: экономические, психофизиологические и социальные.
13. Основные формы кооперации труда на предприятии.

14. Особенности кооперации труда по технологическому и предметному признакам.
15. Основные направления совершенствования внутрипроизводственного разделения и кооперации труда.
16. Проектирование и рационализация организации труда
17. Понятие и структура трудового процесса.
18. Значение приемов и методов труда в структуре трудового процесса.
19. Критерии и принципы проектирования и рационализации трудовых процессов.
20. Этапы и методы проектирования и рационализации трудовых процессов.

Типовые тесты

1) Разделение труда имеет следующие виды:

- 1.Международное, территориальное, квалификационное, отраслевое.
- 2.Международное, территориальное, внутрипроизводственное, квалификационное.
- 3.Международное, территориальное, отраслевое, внутрипроизводственное.
- 4.Внутрипроизводственное, квалификационное, функциональное, технологическое.
5. Правильного ответа нет.

2) Внутрипроизводственное разделение труда осуществляется в соответствии с:

- 1.Экономической стратегией деятельности предприятия.
- 2.Производственной необходимостью.
- 3.Количеством управленческих работников предприятия.
- 4.Действующим законодательством Украины.
- 5.Все ответы верны.

3) Теоретическую концепцию менеджмента разработал:

- 1.Г. Гауж.
- 2.А. Смит.
- 3.Ф. Тейлор.
- 4.К. Маркс.
- 5.Правильного ответа нет.

4) Линейные управленческие полномочия – это:

- 1.Полномочия менеджеров высшего уровня аппарата управления предприятием.
- 2.Полномочия менеджеров среднего уровня аппарата управления предприятием.
- 3.Полномочия менеджеров низового уровня аппарата управления предприятием.
- 4.Полномочия узаконенной власти управления организацией.
- 5.Правильного ответа нет.

5) Функциональные полномочия менеджера имеют следующие виды:

- 1.Правовые, хозяйственные, экономические, консультационные.
- 2.Узаконенные, обязательного согласования, рекомендационные, параллельные.
- 3.Правовые, технические, экономические, консультационные.
- 4.Консультационные, обязательного согласования, параллельные, хозяйственные.
- 5.Контролирующие, консультационные, узаконенные, экономические.

6) Предметом труда менеджера является:

- 1.Разработка управленческих решений.
- 2.Организация.
- 3.Операционная система организации.
- 4.Подчиненные.

5.Информация.

7) К средствам труда менеджера относят:

- 1.Его интеллект и управленческие способности.
- 2.Материально-техническое оснащение рабочего места.
- 3.Информационные технологии и действующее законодательство.
- 4.Его квалификацию и связи.
- 5.Все ответы верны.

8) Результатом труда менеджера является:

- 1.Управленческое решение.
- 2.Эффективность хозяйственной деятельности.
- 3.Благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
- 4.Лидирующее положение на рынке.
- 5.Все ответы верны.

9) В аппарате управления предприятием выделяют следующие группы менеджеров:

- 1.Общего, линейного, функционального, вспомогательного управления производством.
- 2.Общего, линейного, финансового, маркетингового управления производством.
- 3.Генерального, среднего, низового руководства.
- 4.Общего, среднего, низового руководства.
- 5.Правильного ответа нет.

10) К комбинированным организационным структурам управления относят:

- 1.Линейно-функциональные, бюрократические, адаптивные, проектные.
- 2.Линейно-функциональные, дивизиональные, адаптивные, конгломератные
- 3.Линейно-штабные, линейно-функциональные, дивизиональные, адаптивные, комбинированные.
- 4.Линейно-функциональные, бюрократические, конгломератные.
- 5.Правильного ответа нет.

11) Организация труда менеджеров – это:

- 1.Постоянное усовершенствование распределения должностных их обязанностей.
- 2.Непрерывный процесс обеспечения его ресурсами и оптимизации его содержания.
- 3.Непрерывный процесс его разделения и кооперации с целью повышения его эффективности.
- 4.Структура аппарата управления предприятием.
- 5.Праильного ответа нет.

12) К объективным факторам, влияющим на организацию управленческого труда, относят:

- 1.Специфику и размеры хозяйственной деятельности предприятия.
- 2.Организационно-правовую форму предприятия.
- 3.Конъюнктуру рынка используемых ресурсов.
- 4.Уровень развития экономической и отраслевой инфраструктуры.
- 5.Все ответы верны.

13) К субъективным факторам, влияющим на организацию управленческого труда, относят:

- 1.Миссию, стратегию и цели организации.
- 2.Уровень квалификации и стиль руководства менеджеров организации.

- 3.Корпоративную культуру и личные качества менеджеров.
- 4.Все ответы верны.
- 5.Правильного ответа нет.

14) Объемы организационной деятельности менеджера обусловлены:

- 1.Уровнем квалификации исполнителей.
- 2.Должностной инструкцией.
- 3.Его положением в аппарате управления.
- 4.Технологией производства.
- 5.Количеством подчиненных.

15) В процессе организации труда менеджера рекомендуется использовать:

- 1.Адаптивный подход.
- 2.Ситуационный подход.
- 3.Системный подход.
- 4.Маркетинговый подход.
- 5.Процессный подход.

16) Выделяют следующие формы регламентации управленческого труда:

- 1.Статусную и поведенческую.
- 2.Должностную и индивидуальную.
- 3.Линейную и функциональную.
- 4.Горизонтальную и вертикальную.
- 5.Правильного ответа нет.

17) Опереграмма – это:

- 1.Технологический цикл хозяйственной деятельности.
- 2.Структура производственного процесса.
- 3.Установленная последовательность выполнения операций с указанием исполнителей.
- 4.Маршрут прохождения ресурсов в хозяйственном цикле.
- 5.Правильного ответа нет.

18) Выбранная должностным лицом методика следования регламенту – это:

- 1.Технология управления.
- 2.Стиль управления.
- 3.Политика управления.
- 4.Исполнительская дисциплина.
- 5.Правильного ответа нет.

19) Распределение полномочий между органами управления в процессе выполнения конкретной функции менеджмента называется:

- 1.Органограмма.
- 2.Опереграмма.
- 3.Документограмма.
- 4.Логико-информационная схема.
- 5.Технологические карты выполнения управленческих операций.

20) К внутриорганизационным документам, регламентирующим деятельность и линейных, и функциональных менеджеров, относят:

- 1.Документы по технологии управления, положение о структурном подразделении, лимиты использования ресурсов.

2. Положение о структурном подразделении, правила внутреннего распорядка, должностные инструкции.

3. Должностные инструкции, устав предприятия, технологические карты производства продукции и стандарты ее качества.

4. Положение о структурном подразделении; документы по технологии управления, схемы информационных потоков, бюджет предприятия.

5. Правильного ответа нет.

Проблемно-аналитические задания

Решение задач

Уровень разделения и кооперации труда характеризуется системой показателей, к которым относятся следующие:

Общий уровень разделения труда, характеризуемый коэффициентом разделения труда:

$$K_{рт} = 1 - T_{вр} / (T_{см} N),$$

где $\sum T_{вр}$ — суммарное время выполнения рабочим не предусмотренной заданием работы в течение смены, мин; $T_{см}$ — продолжительность рабочей смены, мин; N — число рабочих.

Задача 1

В механическом цехе, по данным, полученным методом моментных наблюдений, 20 основных рабочих на протяжении смены были заняты в течение 220 мин выполнением работ, не предусмотренных их функциональными обязанностями (ремонт оборудования, транспортировка готовой продукции и др.). Продолжительность смены 8 часов. Определить коэффициент разделения труда.

Коэффициент занятости рабочих, определяемый по формуле (используется для определения возможности совмещения профессий и расширения зоны обслуживания):

$$K_{зр} = \sum T_{з} / (T_{см} N),$$

где $\sum T_{з}$, — время занятости (управление механизмами, активное наблюдение, ручные работы), мин.

Задача 2

По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих-наладчиков в течение смены, они были заняты выполнением основной работы 4210 мин. Смена длится 8 часов. Определить коэффициент их занятости.

Коэффициент использования рабочих по квалификации рассчитывается по формуле:

$$K_{ик} = R_{ф} / R_{р},$$

Где

$R_{ф}$ — средний квалификационный разряд рабочих;

$R_{р}$ — средний квалификационный разряд работ.

Задача 3

Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ — 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

Коэффициент специализации рабочих (рабочего) рассчитывается по формуле: $K_{сп} = 1 - \sum T_{п} / (T_{см} N)$, где $\sum T_{п}$ — затраты времени на переналадку оборудования в течение смены, мин. В цехе 26 рабочих на протяжении смены продолжительностью 8 часов на переналадку оборудования затрачивают 645 мин. Найти уровень их специализации.

Задача 4

На предприятии, где работают 530 рабочих, осуществлены мероприятия, повысившие годовую производительность труда на 10%. За счет этого сокращена численность рабочих при неизменном объеме производства. Рассчитать экономическую эффективность мероприятий, если средняя заработная плата одного рабочего 8210 руб., процент отчислений в единый социальный налог — 26%; затраты текущие — 11 тыс. руб., затраты капитальные — 240 тыс. руб.; E_n — 0,15.

Задача 5

Рассчитать экономическую эффективность мероприятий по улучшению организации труда, если до внедрения мероприятий себестоимость одного изделия составляла 12 руб., после внедрения — 11 руб. 30 коп.; объем производства после внедрения мероприятий составил 10 500 единиц, затраты капитальные — 16 тыс. руб., E_n — 0,12.

Задача 6

Прямоточная линия работает в 2 смены. Период комплектования задела 1/2 смены. Суточная программа выпуска деталей 800 шт. Нормы времени по операциям следующие: $t_{шт1} = 1,6$ мин, $t_{шт2} = 2,0$ мин, $t_{шт3} = 1,2$ мин, $t_{шт4} = 0,5$ мин, $t_{шт5} = 1,7$ мин, $t_{шт6} = 0,9$ мин.

Рассчитать параметры однопредметной прямоточной линии, построить план-график загрузки оборудования и график движения межоперационных заделов.

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, 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) 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.

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.

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 оформляется 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 литература:

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

3. 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>

4. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

5. Управление персоналом в органах местного самоуправления: методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / . — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — ISBN 978-5-7264-1487-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/63796.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.

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.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

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.