

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

Москва
2023

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 внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеть	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

	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-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся	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

	<p>организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p>	
--	---	--

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 персоналом	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
Код компетенции	ПК-2		

	<p>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</p>	<p>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.</p>	<p>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</p>
Код компетенции	ПК-4		
	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
Код компетенции	ПК-6		
	<p>формы организации труда и их эффективность, Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</p>	<p>применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и оформлять сопровождающую документацию; разрабатывать локальные</p>	<p>навыками приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; навыками оформления сопровождающей документации; навыками разработки организационной и</p>

процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда	нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	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	Очно-заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	16	2
Занятия семинарского типа	32	8
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	59,85	97,9

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

№	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)
---	-------------	-------------------------------

п/п		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Организация труда в системе организации производства и управления персоналом	2		4				6
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	2		4				8
3.	Проектирование и рационализация организации труда	2		4				7
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	2		4				8
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии	2		4				8
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	2		4				7
7.	Формы организации труда и их эффективность.	2		4				8
8.	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	2		4				7,85
Итого		16		32				59,85
Промежуточная аттестация		0,15						

6.1.2.Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	Самостоятельная работа

		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Организация труда в системе организации производства и управления персоналом							12
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии			2				12
3.	Проектирование и рационализация организации труда							12
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	2		2				12
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии							12
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.			2				12
7.	Формы организации труда и их эффективность.							12
8.	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда			2				13,9
Итого		2		8				97,9
Промежуточная аттестация								0,1

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
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 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	Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений. Принципы и методологические

	нововведений в области организации труда	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

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

		<p>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 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 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	Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений.

	<p>эффективности нововведений в области организации труда</p>	<p>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.</p>
--	---	--

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.	Организация труда в системе организации производства и управления персоналом	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	Опрос, тест Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Проектирование и рационализация организации труда	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	Опрос, практические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии	Опрос, тест Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	Опрос, практические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Формы организации труда и их эффективность.	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	Опрос, тест Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

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 управлении 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. Правильного 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) Оперограмма – 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. Оперограмма.
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 прямоочной 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.

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 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.
- 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. **Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>**

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

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 (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, 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.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

-столы для преподавателей;

-стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- 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.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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 внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеть	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

	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-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся	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

	<p>организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p>	
--	---	--

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		
	<p>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 персоналом</p>	<p>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</p>	<p>навыками осуществления мероприятий, направленных на реализацию профессиональных задач, форм организации труда и их эффективность; навыками решения профессиональных задач</p>
Код компетенции	ПК-2		
	<p>организацию труда в системе организации производства и</p>	<p>разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и</p>	<p>навыками организации работы в системе организации</p>

	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	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.	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 и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; процедуры приема, увольнения, перевода на другую	применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и оформлять сопровождающую документацию; разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила	навыками приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; навыками оформления сопровождающей документации; навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных

работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда	и	внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).
--	---	---	---

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми

		<p>играми, кейсами и т.д.;</p> <p>При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; <p>При решении продемонстрировал недостаточность навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

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. При фотографии рабочего времени измеряют

- 1) все без исключения затраты времени, осуществляемые исполнителем за определенный период времени**
- 2) затраты времени на выполнение исполнителем производственного задания
- 3) затраты времени, связанные с техническими неполадками оборудования.

2. Под тарифной сеткой понимается совокупность

- 1) определенного числа разрядов и соответствующих им коэффициентов, позволяющих отнести данную работу к определенной квалификационной группе
- 2) межразрядных разностей соответствующих тарифных ставок
- 3) определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных ставок.**

3. Основное назначение хронометража – определение продолжительности

- 1) повторяющихся элементов операции**
- 2) работы
- 3) регламентированных перерывов

4. При прямой сдельной системе заработной платы общий заработок рабочего зависит от

- 1) результатов труда обслуживаемых им рабочих сдельщиков

2) **сдельной расценки и количества произведенной продукции**

3) степени перевыполнения исходной базы

5. При аккордной системе оплаты труда

1) расценка устанавливается на отдельную операцию

2) **расценка устанавливается на весь объем работ**

3) повышенная расценка устанавливается на отдельную операцию

6. Производительность труда – это

1) объем выпущенной продукции (услуг) на один руб. производственных фондов

2) рыночная стоимость единицы продукции

3) **объем выпущенной продукции (услуг) на единицу затрат труда**

7. Между нормой времени и нормой выработки

1) **существует обратная пропорциональная зависимость**

2) существует прямая пропорциональная зависимость

3) не существует никакой зависимости

8. Рынок труда – это

1) купля-продажа ресурсов для труда

2) **система общественных отношений по согласованию работодателей и наемной рабочей силы**

3) взаимосвязь потребностей и интересов работодателей и наемных работников

9. Количественная оценка персонала осуществляется на основе такого показателя как _____ численность.

среднесписочная

10. Важнейшим показателем эффективности труда является

1) конкурентоспособность продукции

2) рентабельность капитала

3) **производительность труда**

4) интенсивность труда

11. Премияльные системы предназначены для

1) выплат дополнительной заработной платы

2) **стимулирования улучшения показателей работы персонала**

3) совершенствования организации заработной платы

4) усиления дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности

12. Трудовые конфликты не возникают, если

1) степень противоречий достаточно высока

2) противоречия доступны для понимания

3) противоречия возникают мгновенно, неожиданно или длительно накапливаются

4) **существует достаточно высокий уровень осознания конфликтной ситуации**

13. Наименее эффективными считаются такие методы воздействия на сотрудника фирмы, как

1) **власть, основанная на принуждении**

2) убеждение

3) сила личного примера

4) эффективная система контроля

14. Заработная плата – это

- 1) часть валового национального продукта, выплачиваемая работнику за количество и качество его труда
- 2) вознаграждение работника за улучшение показателей его трудовой деятельности
- 3) стоимость человеческого капитала
- 4) **цена, выплачиваемая работнику за использование его труда**

15. Трудоемкость – это

- 1) **затраты рабочего времени на производство единицы продукции**
- 2) количество продукции, выработанное в единицу времени
- 3) затраты рабочего времени одного рабочего.

16. К санитарно-гигиеническим условиям труда принято относить

- 1) режимы труда и отдыха
- 2) спецодежду
- 3) **шум и вибрацию**
- 4) уборку помещений
- 5) темп работы

17. Основным элементом общественной организации труда является (являются)

- 1) воспроизводство рабочей силы
- 2) формы и методы привлечения людей к труду
- 3) **разделение и кооперация труда**
- 4) формы распределения общественного продукта

18. То, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей – это

- 1) **предметы труда**
- 2) средства труда
- 3) средства производства

19. Степень напряженности труда в единицу времени, измеряемая количеством затраченной на это время энергии человека, характеризуется

- 1) экстенсивная характеристика труда
- 2) производительность труда
- 3) **интенсивность труда**

20. Дополнительный класс высших потребностей (власти, успеха, принадлежности к престижным группам) в последнее время приобрел мотивирующее значение в соответствии с такой теорией

- 1) потребностей А. Маслоу
- 2) **приобретенных потребностей Мак Клееланда**
- 3) двух факторов Ф. Герцберга

21. Какая форма организации труда названа неверно:

- 1) **коллектив;**
- 2) цех;
- 3) бригада;
- 4) звено.

22. Назовите метод нормирования труда:

- 1) производственный;
- 2) приближительный;
- 3) суммарный;**
- 4) экономический.

23. Что такое тарифная система?

- 1) перечень работ с указанием их разряда;
- 2) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда;**
- 3) система тарифных коэффициентов;
- 4) нет правильного ответа.

24. Дополнительная оплата труда проводится:

- 1) за более высококачественную работу;**
- 2) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
- 3) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
- 4) все ответы верные.

25. Назвать неверный стиль руководства:

- 1) либеральный
- 2) демократический
- 3) социальный**
- 4) авторитарный

26. Как называется определенный порядок осуществления трудового процесса?

организацией производства

- 1) технологией деятельности
- 2) организацией труда**
- 3) условиями труда
- 4) штатным расписанием

27. Материальное стимулирование проводится в виде:

- 1) благодарности;
- 2) денежной премии;**
- 3) бесплатного отпуска;
- 4) грамоты.

28. Сдельная оплата труда проводится...

- 1) за более высококачественный труд;
- 2) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции;**
- 3) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
- 4) правильного ответа нет.

29. Основная оплата труда проводится

- 1) за более высококачественную работу;
- 2) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
- 3) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;**
- 4) все ответы верные.

30. Форма оплаты труда...

- 1) **показывает, за какие показатели производится оплата труда;**
- 2) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
- 3) правильного ответа нет;
- 4) все ответы верные.

31. Начисление оплаты труда за отработанное время – это:

- 1) **повременная оплата труда;**
- 2) основная оплата труда;
- 3) сдельная оплата труда;
- 4) правильного ответа нет.

32. Количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени – это:

- 1) **норма выработки;**
- 2) норма времени;
- 3) норма обслуживания;
- 4) норма численности.

33. Как называется метод нормирования труда?

- 1) производственный;
- 2) приблизительный;
- 3) **суммарный;**
- 4) экономический.

34. Тарифная система это:

- 1) перечень работ с указанием их разряда;
- 2) **система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда;**
- 3) система тарифных коэффициентов;
- 4) нет правильного ответа.

35. Кто является основоположником науки об организации труда является:

- 1) В.И. Ленин
- 2) А.К. Гастев
- 3) **Ф. У. Тейлор**

36. За что проводится дополнительная оплата труда?

- 1) **за более высококачественную работу;**
- 2) за количество и качество продукции или выполненной объём работы;
- 3) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
- 4) все ответы верные.

37. Что является элементами организации труда?

- 1) **разделение и кооперация труда**
- 2) использование наиболее рациональных материалов
- 3) управление производством
- 4) **организация рабочих мест**
- 5) **организация обслуживания рабочих мест**

38. Что из ниже перечисленного не относится к стилю руководства?

- 1) либеральный

- 2) демократический
- 3) **социальный**
- 4) авторитарный

39. В какой день наблюдается наибольшая работоспособность?

- 1) в понедельник
- 2) в пятницу
- 3) **в среду+**
- 4) во вторник
- 5) в четверг

40. Частью какой системы является организация труда?

- 1) планирования
- 2) управления
- 3) **производства**
- 4) хозяйствования

41. Как проводится сдельная оплата труда?

- 1) за более высококачественный труд;
- 2) **за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции;**
- 3) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
- 4) правильного ответа нет.

42. Что предполагает организация рабочего места?

- 1) установление должностных обязанностей работника
- 2) установление рациональных приемов труда
- 3) **его оснащение**
- 4) его планировку

43. Как проводится основная оплата труда?

- 1) за более высококачественную работу;
- 2) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
- 3) **на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;+**
- 4) все ответы верные.

44. Каковы формы единичного разделения труда:

- 1) **разделение труда в организации+**
- 2) **разделение труда в подразделениях+**
- 3) разделение труда на заготовке сена
- 4) разделение труда на выпасе скота

45. Что показывает форма оплаты труда?

- 1) **показывает, за какие показатели производится оплата труда;+**
- 2) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
- 3) правильного ответа нет;
- 4) все ответы верные.

46. Оценку чего не включает в себя аттестация рабочего места?

- 1) его технического уровня
- 2) его организационного уровня

3) его квалификационного уровня+

4) условий труда и техники безопасности на рабочем месте

47. Что такое начисление оплаты труда за отработанное время?

1) повременная оплата труда;+

2) основная оплата труда;

3) сдельная оплата труда;

4) правильного ответа нет.

48. Что такое количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени?

1) норма выработки;

2) норма времени;

3) норма обслуживания;

4) норма численности.

49. Каковы этапы процедуры проведения собрания?

1) избрание президиума – повестка дня – проект решения – регистрация участников;

2) повестка дня – регистрация участников – избрание президиума – проект решения;

3) в) регистрация участников – избрание президиума – повестка дня — проект решения;

4) проект решения – избрание президиума – повестка дня – регистрация участников.

50. Как усиление специализации труда действует на производительность? Она:

1) падает

2) растёт

3) сначала падает, потом растёт

4) сначала растёт, потом падает+

51. Какова схема организации делопроизводства?

1) передача на исполнение — регистрация входящих документов — подготовка ответов — распоряжение по документу;

2) регистрация входящих документов – передача на исполнение – распоряжение по документу – подготовка ответов;

3) регистрация входящих документов – передача на исполнение – подготовка ответов – распоряжение по документу;

4) распоряжение по документу – передача на исполнение – подготовка ответов – регистрация входящих документов.

52. Найдите правильную последовательность функций управления:

1) мотивация – контроль – планирование – организация;

2) планирование – организация – мотивация – контроль;

3) организация – мотивация – планирование – контроль;

4) мотивация – планирование – организация – контроль.

53. Что из ниже перечисленного является элементами организации труда

1) разделение и кооперация труда+

2) использование наиболее рациональных материалов

3) управление производством

4) организация рабочих мест+

5) организация обслуживания рабочих мест+

54. Какие фазы проходит работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха?

- 1) низкой работоспособности
- 2) **вработываемости (адаптации)**
- 3) **устойчивой высокой работоспособности**
- 4) средней работоспособности
- 5) **утомления**

55. Что из данного образует система производственной взаимосвязи и взаимодействия?

- 1) **кооперацию труда**
- 2) дисциплину труда
- 3) организацию труда

56. От чего зависит косвенная сдельная оплата труда?

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) **от результатов труда других работников.**

57. От чего зависит повременная оплата труда?

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) **отработанного времени;**
- 5) от результатов труда других работников.

58. Каковы основные принципы организации трудовых коллективов?

- 1) механизация основных работ
- 2) нормирование труда
- 3) **постоянство состава+**
- 4) **закрепление основных средств на длительный срок+**
- 5) **возрастной состав+**

59. Какие задачи призвана решать научная организация труда?

- 1) **экономические**
- 2) управленческие
- 3) хозяйственные
- 4) **социальные**
- 5) **психофизиологические**

60. Частью какой организации является организация труда?

- 1) планирования
- 2) управления
- 3) **производства+**
- 4) хозяйствования

61. Какое деление рабочих предполагает функциональное разделение труда?

- 1) сдельщиков и повременщиков
- 2) обслуживающих и ремонтных
- 3) **основных и вспомогательных**
- 4) прямых и косвенных

62. Какое деление трудовых ресурсов предполагает технологическое разделение труда?

- 1) по отраслям
- 2) по уровню механизации
- 3) по уровню профессиональной подготовки

63. Какое деление рабочих предполагает квалификационное разделение труда?

- 1) разрядам
- 2) классности, мастерству
- 3) возрасту
- 4) стажу работы

64. К чему приводит усиление специализации труда приводит?

- 1) к тому, что его производительность падает
- 2) к тому, что его производительность растет
- 3) к тому, что его производительность сначала падает, потом растет
- 4) к тому, что его производительность сначала растет, потом падает

65. Что предполагает организация рабочего места?

- 1) установление должностных обязанностей работника
- 2) установление рациональных приемов труда
- 3) его оснащение
- 4) его планировку

66. Какое рабочее положение работника является наиболее рациональным во время выполнения им своих производственных обязанностей?

- 1) стоя прямо
- 2) стоя с наклоном
- 3) сидя
- 4) переменное

67. Что из ниже перечисленного относится к вспомогательному оборудованию при оснащении рабочих мест?

- 1) тележки
- 2) комбайны
- 3) шкафы
- 4) погрузчики

68. Как характеризуются тарифные сетки?

- 1) числом тарифных разрядов
- 2) диапазоном тарифных коэффициентов
- 3) отраслью использования
- 4) регионом применения

69. Что не относится к системе заработной платы, которая не является сдельной форме:

- 1) аккордная;
- 2) сдельно-прогрессивная;
- 3) бригадная;
- 4) повременно-премиальная;+
- 5) простая сдельная.

70. Какова социальная эффективность внедрения научной организации труда:

- 1) повышение содержательности труда, его творческого характера, экономия живого труда;
- 2) повышение привлекательности труда, его созидательного характера, экономия прошлого труда;
- 3) снижение нервно-физического напряжения и монотонности труда, экономия общественного труда;
- 4) совмещение профессий, функций, специальностей, внедрение многостаночного обслуживания;
- 5) **повышение содержательности труда, его привлекательности и творческого характера?**

71. Какова сущность психофизиологической задачи организации труда:

- 1) снижение монотонности труда, улучшение условий труда;
- 2) улучшение условий труда на рабочем месте, снижение шума;
- 3) **сокращение утомляемости работника, повышение его работоспособности, сохранение здоровья;**
- 4) улучшение рабочей позы, снижение шума, вибрации, повышение работоспособности?

72. Каковы основные показатели, характеризующие эффективность организации труда:

- 1) стоимостные, годовой экономический эффект, выработка, рост производительности труда;
- 2) стоимостные, трудовые, социальные, психологические, физиологические;
- 3) улучшение условий труда, экономия численности, рост производительности труда, укрепление трудовой дисциплины;
- 4) экономия численности, социальные, трудовые;
- 5) трудоемкость, производительность, условия труда, годовой экономический эффект, психологические;
- 6) **стоимостные, трудовые, социальные?**

73. Почему организация труда является наукой:

- 1) содержит теоретические положения, направленные на рациональное соединение предметов и средств труда с человеком, чтобы труд был эффективен, легок и приятен для человека;
- 2) **жестко регламентирует все элементы работы, устанавливая затраты времени для их осуществления;**
- 3) стимулирует интенсивность труда, предусматривает рационализацию трудовых движений;
- 4) использует хронометраж как метод измерения трудовых процессов;
- 5) способствует оздоровлению психологического климата в коллективе, пробуждает у работника интерес к труду?

74. Перечислите основные факторы, определяющие динамичность организации труда:

- 1) **квалификация работников, стаж, возраст, пол;**
- 2) внедрение новой техники и технологии, стаж работы по специальности, образование, профессиональная мобильность;
- 3) квалификация персонала, ответственность, изобретательность;
- 4) внедрение новой техники и технологии;
- 5) профессиональная мобильность, стаж работы, образование, условия труда.

75. Что предопределяет функциональное разделение труда на предприятии:

- 1) **производственную структуру;**
- 2) структуру кадров;
- 3) сложность труда, квалификацию;
- 4) профессиональный состав кадров;
- 5) квалификационный состав кадров?

76. Назовите виды разделения труда в обществе:

- 1) общее, индивидуальное, единичное;
- 2) комплексное, частное, индивидуальное;
- 3) **общее, частное, единичное;**
- 4) функциональное, общее, частное;
- 5) квалификационное, профессиональное, частное.

77. Перечислите границы разделения труда:

- 1) **техническая, экономическая, психофизиологическая и социальная;**
- 2) техническая, экономическая, юридическая и социальная;
- 3) экономическая, техническая, организационная и социальная;
- 4) юридическая, психофизиологическая, техническая, социальная;
- 5) экономическая, техническая, технологическая, социальная.

78. Каковы виды бригад по степени разделения труда:

- 1) комплексные и суточные;
- 2) сквозные и специализированные;
- 3) **комплексные и специализированные;**
- 4) суточные и сквозные;
- 5) основные и вспомогательные?

79. Основные пути совершенствования разделения и кооперации труда следующие:

- 1) бригады, подряд, расширение зон обслуживания;
- 2) оснащение, многостаночное обслуживание, бригадная организация труда;
- 3) совместительство, совмещение, многостаночное обслуживание;
- 4) **совмещение профессий, многостаночное обслуживание, бригадная организация труда;**
- 5) совместительство, подряд, расширение зон обслуживания.

80. Назовите формы разделения труда на предприятии:

- 1) технологическая, предметная, подетальная;
- 2) технологическая, функциональная и операционная;
- 3) **технологическая, функциональная, профессиональная и квалификационная;**
- 4) профессиональная, квалификационная, единичная, предметная;
- 5) техническая, операционная, предметная, квалификационная.

81. Какова классификация бригад по размеру:

- 1) **малые, средние, большие;**
- 2) средние и малые;
- 3) малые и большие;
- 4) немногочисленные и большие;
- 5) средние и большие?

82. Каковы виды совмещения профессий:

- 1) **полное и частичное;**
- 2) полное и временное;
- 3) частичное и временное;
- 4) частичное и постоянное;
- 5) постоянное и полное?

83. Предпосылки внедрения многостаночного обслуживания следующие:

- 1) технические, организационные, социальные;
- 2) **технические, организационные, экономические;**
- 3) социальные, организационные, психофизиологические;
- 4) психологические, социальные, экономические;
- 5) организационные, технические, социальные.

84. Каковы виды многостаночного обслуживания:

- 1) индивидуальное и парное;
- 2) **индивидуальное и бригадное;**
- 3) бригадное и групповое;
- 4) индивидуальное и функциональное;
- 5) квалификационное и парное?

85. Каковы предпосылки внедрения бригад:

- 1) **экономическая, техническая, организационная, социальная;**
- 2) организационная, технологическая, экономическая, психофизиологическая;
- 3) техническая, технологическая, социальная, психологическая;
- 4) экономическая, техническая, психофизиологическая, социальная;
- 5) техническая, технологическая, психологическая?

86. Как классифицируются бригады по сроку функционирования:

- 1) сменные и специализированные;
- 2) **сменные и сквозные;**
- 3) сквозные и комплексные;
- 4) специализированные и сквозные;
- 5) сменные и комплексные?

87. Каковы предпосылки совмещения профессий:

- 1) экономические, социальные, психологические, технологические;
- 2) технические, психофизиологические, социальные, технологические;
- 3) психофизиологические, социальные, экономические, технологические;
- 4) **экономические, технические, психофизиологические, социальные;**
- 5) технические, технологические, психологические?

88. Каковы виды технологического разделения труда:

- 1) предметное и функциональное;
- 2) **пооперационное и предметное;**
- 3) пооперационное и профессиональное;
- 4) предметное и квалификационное;
- 5) функциональное и пооперационное?

89. Составные элементы организации рабочего места:

- 1) специализация, планировка, приемы и методы труда;
- 2) оснащение, условия труда, обслуживание;
- 3) **специализация, планировка, оснащение и обслуживание;**
- 4) методы труда, организационная оснастка, тара;
- 5) приемы труда, специализация, технологическая оснастка.

90. Системы обслуживания рабочих мест:

- 1) централизованная, вызовная, плановая;
- 2) плановая, дежурная и самообслуживание;
- 3) стандартная, плановая и предупредительная;
- 4) децентрализованная, стандартная, дежурная;

5) централизованная, децентрализованная и смешанная.

91. К какому виду относится тара:

- 1) техническая;
- 2) **организационная;**
- 3) производственная;
- 4) внепроизводственная;
- 5) технологическая?

92. На каких рабочих местах более широкий выбор оргтехоснастки:

- 1) специальных;
- 2) специализированных;
- 3) **универсальных;**
- 4) массовых;
- 5) поточных?

93. От чего зависит оснащение рабочего места:

- 1) **уровня специализации;**
- 2) систем обслуживания;
- 3) принятой планировки;
- 4) условий труда;
- 5) безопасности труда?

94. Какие рабочие места организуются при поточных методах изготовления продукции:

- 1) **специальные;**
- 2) специализированные;
- 3) универсальные;
- 4) серийные;
- 5) единичные?

95. К экономическим задачам НОТ относится:

- 1) устранение причин, вызывающих нерациональные затраты труда
- 2) создание условий для нормального воспроизводства и функционирования рабочей силы
- 3) формирование инициативности, самодисциплины, самоорганизации
- 4) **обеспечение рационального использования рабочего времени**
- 5) повышение удовлетворенности трудом
- 6) обеспечение высокого уровня работоспособности

96. Начальной концепцией в организации производства и в организации труда принято считать:

- 1) **тейлоризм и фордизм**
- 2) социо-технический подход
- 3) цеховое производство
- 4) экономический менеджмент

97. Специализация работников на выполнении совокупности работ определенного вида, свойственных той или иной производственной функции – это _____ разделение труда.
функциональное

98. Установите соответствие следующих понятий:

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Характер труда | A. Выражает то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений |
| 2. Содержание труда | B. Совокупность элементов производственного процесса, окружающей среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни и пр. |
| 3. Условия труда | C. Выражает распределение конкретных трудовых функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций |

Ответ 1A,2C,3B

99. Определите соответствие:

1. содержание труда
2. характер труда

Труд

- A. свободный
- B. в отраслях экономики
- C. по профессиям и специальностям
- D. престижный
- E. принудительный
- F. умственный
- G. в сельском хозяйстве
- H. экономиста в банке

Ответ

1 -B, C, G, H

2 -A, D, E, F

100. Различают три вида разделения труда. Установите соответствие:

1. единичное
 2. общее
 3. частное
- A. выделение в общественном производстве главных (основных) отраслей
 - B. обособление различных видов трудовой деятельности внутри отрасли
 - C. разделение труда внутри предприятия

Ответ: 1С, 2А, 3В

Примерный список вопросов к промежуточной аттестации

1. Место организации труда в системе организации производства
2. Функции организации труда.
3. Принципы организации труда.
4. Характеристика традиционной и современной концепции НОТ.
5. Характеристика развития организации труда в зарубежных странах.
6. Основные этапы становления научной организации труда в отечественной экономике.
7. Разделение труда и основные формы единичного разделения труда.
8. Границы разделения труда и их разновидности.
9. Кооперация труда и ее формы.
10. Совмещение профессий, функций и расширение зон обслуживания.
11. Коллективные формы организации труда.
12. Классификация и разновидности бригад.
13. Конвейерная система организации труда.
14. Трудовой процесс. Классификация трудовых процессов.
15. Структура технологической и трудовой операции.
16. Принципы организации трудовых движений.
17. Рабочее место. Классификация рабочих мест.
18. Организация рабочих мест.
19. Основные виды оснащения рабочих мест и их назначение.
20. Внешняя планировка рабочего места.
21. Внутренняя планировка рабочего места.
22. Рабочее положение, рабочая поза и зона досягаемости.
23. Условия труда, факторы их формирующие.
24. Тяжесть труда. Группы тяжести труда.
25. Направления работы по улучшению условий труда на предприятии.
26. Гуманизация условий труда.
27. Аттестация и рационализация рабочих мест.
28. Организация работы по аттестации и рационализации рабочих мест.
29. Приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов.
30. Способы наблюдения и фиксации приемов и методов труда.
31. Методы анализа трудового процесса.
32. Цели и методы изучения затрат рабочего времени.
33. Основные методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
34. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.
35. Сущность и основные задачи нормирования труда.
36. Основные виды норм затрат труда.
37. Методы нормирования труда.
38. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.
39. Сущность и значение дисциплины труда. Пути и методы укрепления дисциплины труда.
40. Экономические последствия низкой дисциплины труда.
41. Обслуживание рабочих мест. Содержание основных функций обслуживания.
42. Формы и системы обслуживания рабочих мест.
43. Проектирование системы обслуживания рабочих мест (критерии, этапы, методы).
44. Организация гибких рабочих мест и производственных участков.
45. Характер и виды управленческого труда. Виды умственного труда.
46. Особенности организации управленческого труда.
47. Управленческая трудовая операция.

48. Планирование рабочего времени руководителя.
49. Факторы, определяющие необходимость и эффективность коллективного труда.
50. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий.

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач

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.

Задача 7

Изобрели дешёвый заменитель товара Т. В результате и равновесная заработная плата, и равновесное количество труда работников, производящих этот товар, изменились на 10%. На сколько процентов изменился общий заработок работников, производящих товар Т?

Задача 8

В стране повысили возраст выхода на пенсию. Спустя некоторое время заработная плата в одной из отраслей оказалась той же, что была до изменения пенсионного законодательства. Незарплатные факторы спроса и предложения, кроме упомянутых в условии задачи, не менялись. Увеличилось или уменьшилось за это время число покупателей на рынке продукции, выпускаемой данной отраслью?

Задача 9

В стране резко уменьшили численность армии за счёт сокращения призыва. Спустя некоторое время численность занятых в одной из отраслей оказалась той же, что была до этого сокращения. Незарплатные факторы спроса на труд и предложения труда, кроме упомянутых в условии задачи, не менялись. Подорожал или подешевел за это время продукт, являющийся заменителем товара, производимого данной отраслью?

Задача 10.

Для некоторой отрасли в окрестностях точки равновесия спрос на труд и предложение труда характеризуются единичной эластичностью во всех точках. Величины спроса и предложения измеряются в тысячах рабочих часов, а заработная плата — в рублях за час.

Задача 11.

Известно, что, если заработная плата равна 50 руб./час, то величина спроса составляет 200 тыс. час, а величина предложения — 50 тыс. час. Найти равновесное количество труда.

достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.