

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Основы организации труда

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

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

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

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права 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	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 ПК-2.3 разрабатывает планы, определяет ресурсы, выбирает средства и методы проведения деловой оценки персонала при найме

	процедуры подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме	
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.1 использует в своей деятельности основы научной организации и нормирования труда ПК-4.2 применяет на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала 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-4.5 использует механизмы выдвижения в лидеры
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	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 ПК-6.3 знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда ПК-6.4 оформляет сопровождающую документацию, разрабатывает организационную и функционально-штатную структуры ПК-6.5 разрабатывает локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

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

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

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

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	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		

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

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

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы организации труда» относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Теория организации», «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

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная или Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	12	2
Занятия семинарского типа	16	8
Промежуточная аттестация: <i>зачет с оценкой</i>	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	79,85	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 Очно-заочная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самост оятель ная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Прак тичес кие занят ия	Сем ина ры	Лабора торные работы	Иные заня тия	
1.	Организация труда в системе организации производства и управлении персоналом	2		2				10
2.	Разделение и кооперация труда на предприятии	2		2				10
3.	Проектирование и рационализация организации труда							10
4.	Организация рабочих мест на промышленном предприятии	2		2				10
5.	Организация обслуживания рабочих мест на предприятии							10
6.	Организация гибких рабочих мест и производственных участков.	2		2				10
7.	Формы организации труда и их эффективность.	2		4				10
8.	Обоснование экономической эффективности нововведений в области организации труда	2		4				9,85
Промежуточная аттестация		0,15						
Итого		12		16				79,85
Всего		108						

6.1.1 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)							
		Контактная работа						Самост о ятель ная работа	
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа					
		Лекции	Иные учебные занятия	Прак тичес кие занят ия	Сем ина ры	Лабора торные работы	Иные заня тия		
1.	Организация труда в системе организации производства и управлении 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
Промежуточная аттестация		0,1							
Итого		2		8					97,9
Всего		108							

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
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 нововведений в области организации труда	Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений. Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных инноваций в сфере организации труда. Критерии, необходимые для формирования системы показателей экономической эффективности инноваций в сфере организации труда. Состав и структура показателей экономической эффективности нововведений в системе организации труда. Общие и частные показатели эффективности и методика их расчетов.
---	--	--

6.2.2. Содержание практических занятий

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

	промышленном предприятии	Факторы, определяющие содержание работ по рациональной организации рабочих мест. 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. 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.	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.	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.

	эффективности нововведений в области организации труда	Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных инноваций в сфере организации труда. Критерии, необходимые для формирования системы показателей экономической эффективности инноваций в сфере организации труда. Состав и структура показателей экономической эффективности нововведений в системе организации труда. Общие и частные показатели эффективности и методика их расчетов.
--	---	--

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование 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 эффективности нововведений в области организации труда	Экономическое обоснование - необходимая часть проектирования и планирования оргнововведений. Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных инноваций в сфере организации труда. Критерии, необходимые для формирования системы показателей экономической эффективности инноваций в сфере организации труда. Состав и структура показателей экономической эффективности нововведений в системе организации труда. Общие и частные показатели эффективности и методика их расчетов.

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Организация труда в системе организации производства и управлении 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.

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

8.1 Основная литература:

1. Рябчикова, Т. А. Основы организации труда: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2022. — 125 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/152893.html>
2. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 4-е изд. — Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. — 211 с. — ISBN 978-5-394-05121-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124097.html>
3. Низамова, А. Ш. Организация труда персонала в строительстве: учебное пособие / А. Ш. Низамова. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 163 с. — ISBN 978-5-4497-1387-2. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116452.html>

8.2. Дополнительная литература:

1. Молоткова, Н. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм. — Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. — 88 с. — ISBN 978-5-8265-2614-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141098.html> (дата обращения: 24.04.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Ижиева, Д. М. Управление персоналом организации: учебное пособие. Опорный конспект лекций / Д. М. Ижиева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2025. — 150 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/156590.html> (дата обращения: 24.04.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.3 Периодические издания

1. Вопросы управления – 2026 г. №1 <https://www.iprbookshop.ru/160346.html>
2. Управление в новых системах – 2025 г. №2 <https://www.iprbookshop.ru/152417.html>
3. Вестник Таганрогского института управления и экономики – 2025 г. №4. <https://www.iprbookshop.ru/157704.html>

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

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система «Научная электронная библиотека

eLIBRARY.RU» <https://www.elibrary.ru>

3. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru>

4. Электронная библиотечная система <https://biblioclub.ru>

5. Сайт Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

6. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/> <http://www.edu.ru>

7. Официальный сайт Международной организации труда. <http://www.ilo.ru>

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

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

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

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. 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:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. 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);
- 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 образовательной 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, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк.

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, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

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

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

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

игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

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

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- 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 студентами с инвалидностью и студентами 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-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права 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	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 ПК-2.3 разрабатывает планы, определяет ресурсы, выбирает средства и методы проведения деловой оценки персонала при найме

	программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме	
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.1 использует в своей деятельности основы научной организации и нормирования труда ПК-4.2 применяет на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала 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-4.5 использует механизмы выдвижения в лидеры
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,	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 ПК-6.3 знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда ПК-6.4 оформляет сопровождающую документацию, разрабатывает организационную и функционально-штатную структуры ПК-6.5 разрабатывает локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

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

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

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		

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

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

3.2. Критерии оценки знаний студентов

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- 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:	- 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 /ЗАЧТЕНО	Знает:	- 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 играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - 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.
УДОВОЛСТВИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- 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:	- 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:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал недостаточность навыков - 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		
НЕУДОВОЛСТВИТЕЛЬНО/ НЕЗАЧТЕНО	Знает:	- 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”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

ОПК-1

1. Какие методы используются для оценки эффективности решений профессиональных задач в области работы с персоналом? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) метод экономического анализа**
- б) метод экспертных оценок**
- в) метод сравнительного анализа**
- г) метод интуитивного выбора

Ответ: а) метод экономического анализа; б) метод экспертных оценок; в) метод сравнительного анализа

2. Какие формы организации труда относятся к современной концепции организации труда?

- а) конвейерная система
- б) гибкие рабочие места**
- в) бригадная форма организации труда**
- г) жесткая иерархическая структура

Ответ: б) гибкие рабочие места; в) бригадная форма организации труда

3. Что относится к основным функциям организации труда в системе управления персоналом? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) ресурсосберегающая функция**
- б) оптимизирующая функция**
- в) социальная функция**
- г) деструктивная функция

Ответ: а) ресурсосберегающая функция; б) оптимизирующая функция; в) социальная функция

4. Какие принципы лежат в основе современной концепции организации труда?

- а) принцип максимальной эксплуатации работников
- б) принцип гуманизации труда**
- в) принцип демократизации управления**
- г) принцип непрерывного развития персонала

Ответ: б) принцип гуманизации труда; в) принцип демократизации управления; г) принцип непрерывного развития персонала

5. Какие показатели используются для оценки эффективности использования персонала организации?

- а) производительность труда**
- б) текучесть кадров**

- в) уровень трудовой дисциплины**
- г) площадь производственного помещения

Ответ: а) производительность труда; б) текучесть кадров; в) уровень трудовой дисциплины

6. Что из перечисленного относится к методам решения организационных задач в управлении персоналом?

- а) метод проектирования организационной структуры**
- б) метод регламентации деятельности**
- в) метод нормирования управленческого труда**
- г) метод статистического учета населения

Ответ: а) метод проектирования организационной структуры; б) метод регламентации деятельности; в) метод нормирования управленческого труда

7. Какие виды эффективности оцениваются при решении профессиональных задач в области управления персоналом?

- а) экономическая эффективность**
- б) социальная эффективность**
- в) организационная эффективность**
- г) экологическая эффективность

Ответ: а) экономическая эффективность; б) социальная эффективность; в) организационная эффективность

8. Что понимается под стратегическим развитием организации в части работы с персоналом?

- а) долгосрочное планирование кадровых потребностей**
- б) разработка кадровой стратегии, соответствующей бизнес-стратегии**
- в) формирование кадрового резерва**
- г) оперативный прием сотрудников на вакантные должности

Ответ: а) долгосрочное планирование кадровых потребностей; б) разработка кадровой стратегии, соответствующей бизнес-стратегии; в) формирование кадрового резерва

9. Какие основные понятия включает в себя экономическая теория в части работы с персоналом?

- а) рынок труда**
- б) человеческий капитал**
- в) эффективность использования трудовых ресурсов**
- г) теория химических реакций

Ответ: а) рынок труда; б) человеческий капитал; в) эффективность использования трудовых ресурсов

10. Какие методики используются для решения управленческих задач в работе с персоналом?

- а) методика стратегического планирования**
- б) методика принятия управленческих решений**
- в) методика контроля исполнения**
- г) методика расчета физических нагрузок

Ответ: а) методика стратегического планирования; б) методика принятия управленческих решений; в) методика контроля исполнения

11. Назовите основной нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые отношения в Российской Федерации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Трудовой кодекс*

12. Как называется способность оценивать эффективность решений профессиональных задач в области развития организации в части работы с персоналом? Запишите ответ в виде аббревиатуры.

Ответ: *ОПК-1*

13. Какой метод решения управленческих задач предполагает разделение сложной проблемы на составные части? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Анализ*

14. Как называется совокупность приемов и способов, используемых для решения профессиональных задач в управлении персоналом? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Методика*

15. Какой принцип НОТ предполагает использование достижений науки и передового опыта? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Научность*

16. Как называется процесс определения соответствия характеристик персонала требованиям организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Оценка персонала*

17. Какой раздел экономической науки изучает поведение работников и работодателей на рынке труда? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Экономика труда*

18. Как называется документ, фиксирующий трудовые отношения между работником и работодателем? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Трудовой договор*

19. Какой метод решения управленческих задач предполагает объединение отдельных элементов в единую систему? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Синтез*

20. Как называется вид эффективности, отражающий влияние управленческих решений на социальную сферу организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: *Социальная эффективность*

21. Установите соответствие между видами теорий и их основным содержанием в части работы с персоналом:

№	Вид теории	Буква	Содержание теории
1	Экономическая теория	А	Изучает поведение людей в процессе производства, распределения, обмена и потребления благ
2	Организационная теория	Б	Изучает закономерности построения, функционирования и развития организаций

№	Вид теории	Буква	Содержание теории
3	Социологическая теория	В	Изучает закономерности формирования и функционирования социальных групп и общностей

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1А, 2Б, 3В

ПК-2

1. Что относится к методам разработки требований к должностям? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) анализ рабочих мест
- б) описание должностных обязанностей
- в) определение квалификационных требований
- г) расчет амортизации оборудования

Ответ: а) анализ рабочих мест; б) описание должностных обязанностей; в) определение квалификационных требований

2. Какие критерии используются при подборе и расстановке персонала? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) профессиональные компетенции
- б) личностные качества
- в) опыт работы
- г) цвет глаз

Ответ: а) профессиональные компетенции; б) личностные качества; в) опыт работы

3. Как называется документ, содержащий требования к должности?

- а) приказ о приеме на работу
- б) должностная инструкция
- в) трудовая книжка
- г) личная карточка

Ответ: б) должностная инструкция

4. Какие этапы включает в себя процедура подбора персонала? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) поиск кандидатов
- б) screening (предварительный отбор)
- в) проведение собеседования
- г) оформление пенсии

Ответ: а) поиск кандидатов; б) screening (предварительный отбор); в) проведение собеседования

5. Что относится к методам деловой оценки персонала при найме?

- а) метод фотографии рабочего дня
- б) метод ассесмент-центра**
- в) метод хронометража
- г) метод расчета амортизации

Ответ: б) метод ассесмент-центра

6. Какие программы и процедуры отбора персонала могут внедряться в организации? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) программа стажировки**
- б) процедура тестирования кандидатов**
- в) программа адаптации новых сотрудников**
- г) программа увольнения персонала

Ответ: а) программа стажировки; б) процедура тестирования кандидатов; в) программа адаптации новых сотрудников

7. Что понимается под расстановкой персонала?

- а) увольнение сотрудников
- б) распределение работников по рабочим местам в соответствии с их квалификацией**
- в) повышение заработной платы
- г) сокращение штата

Ответ: б) распределение работников по рабочим местам в соответствии с их квалификацией

8. Какие параметры используются при проведении оценки персонала? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) результаты труда**
- б) профессиональные знания и навыки**
- в) деловые и личностные качества**
- г) семейное положение

Ответ: а) результаты труда; б) профессиональные знания и навыки; в) деловые и личностные качества

9. Что является целью аттестации персонала?

- а) понижение заработной платы
- б) определение соответствия работника занимаемой должности**
- в) увольнение всех сотрудников
- г) игнорирование результатов труда

Ответ: б) определение соответствия работника занимаемой должности

10. Какие методы найма персонала существуют? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) внутренний найм**
- б) внешний найм**
- в) рекрутинг**
- г) аутсорсинг бухгалтерии

Ответ: а) внутренний найм; б) внешний найм; в) рекрутинг

11. Как называется процесс привлечения кандидатов на вакантные должности? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Найм

12. Какой метод оценки персонала предполагает решение кандидатом профессиональных задач в условиях, приближенных к реальным? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Кейс-метод

13. Как называется документ, в котором фиксируются результаты профессиональной деятельности работника за определенный период? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Отчет

14. Какой вид собеседования предполагает общение с кандидатом одного интервьюера? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Индивидуальное собеседование

15. Как называется процедура оценки соответствия работника занимаемой должности, проводимая периодически? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Аттестация

16. Какой метод подбора персонала предполагает обращение в специализированное кадровое агентство? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Рекрутинг

17. Как называются требования, предъявляемые к знаниям, умениям и опыту работника для выполнения должностных обязанностей? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Квалификационные требования

18. Какой метод отбора персонала предполагает оценку кандидата по формальным признакам (образование, возраст, стаж)? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Screening

19. Как называется процесс адаптации нового сотрудника к условиям работы в организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Адаптация

20. Какой документ фиксирует результаты проведенной аттестации персонала? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Аттестационный лист

21. Установите соответствие между методами деловой оценки персонала при найме и их характеристиками:

№	Метод оценки персонала	Буква	Характеристика метода
1	Ассесмент-центр	А	Проверка способности кандидата решать практические задачи в условиях, моделирующих реальную рабочую среду

№	Метод оценки персонала	Буква	Характеристика метода
2	Кейс-интервью	Б	Комплексная оценка, включающая групповые упражнения, ролевые игры и презентации, проводимая несколькими экспертами
3	Структурированное собеседование	В	Беседа по заранее разработанным вопросам, направленная на выявление конкретных примеров поведения и достижений кандидата

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2А, 3В

ПК-4

1. Что относится к основам научной организации труда? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) разделение труда**
- б) кооперация труда**
- в) нормирование труда**
- г) игнорирование условий труда

Ответ: а) разделение труда; б) кооперация труда; в) нормирование труда

2. Какие методы используются при анализе работ и рабочих мест? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) метод наблюдения**
- б) метод опроса**
- в) метод фотографии рабочего времени**
- г) метод экстраполяции

Ответ: а) метод наблюдения; б) метод опроса; в) метод фотографии рабочего времени

3. Что относится к процессам групповой динамики?

- а) индивидуальная трудовая деятельность
- б) формирование неформальных групп**
- в) распределение ролей в группе**
- г) изоляция членов группы

Ответ: б) формирование неформальных групп; в) распределение ролей в группе

4. Какие принципы лежат в основе формирования команды? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) принцип взаимодополняемости**

- б) принцип общей цели**
- в) принцип доверия и уважения**
- г) принцип конкуренции внутри команды

Ответ: а) принцип взаимодополняемости; б) принцип общей цели; в) принцип доверия и уважения

5. Что понимается под кадровым консалтингом?

- а) производство кадровой документации
- б) профессиональная консультационная помощь в области управления персоналом**
- в) автоматизация кадрового учета
- г) сокращение персонала

Ответ: б) профессиональная консультационная помощь в области управления персоналом

6. Какие методы используются для оценки эффективности кадрового консалтинга?

Выберите несколько вариантов ответов.

- а) метод экономического анализа
- б) метод экспертных оценок**
- в) метод сравнения результатов до и после внедрения**
- г) метод случайной выборки

Ответ: а) метод экономического анализа; б) метод экспертных оценок; в) метод сравнения результатов до и после внедрения

7. Что относится к основным этапам аудита персонала?

- а) проведение массовых увольнений
- б) анализ кадровой документации**
- в) оценка эффективности использования персонала**
- г) диагностика кадровых процессов

Ответ: б) анализ кадровой документации; в) оценка эффективности использования персонала; г) диагностика кадровых процессов

8. Что понимается под нормированием труда?

- а) произвольное установление времени работы
- б) установление меры затрат труда на выполнение определенной работы**
- в) увеличение продолжительности рабочего дня
- г) отмена перерывов

Ответ: б) установление меры затрат труда на выполнение определенной работы

9. Какие виды норм труда существуют? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) норма времени**
- б) норма выработки**
- в) норма обслуживания**
- г) норма прибыли

Ответ: а) норма времени; б) норма выработки; в) норма обслуживания

10. Что понимается под групповой работой на основе знания процессов групповой динамики?

- а) индивидуальное выполнение всех задач
- б) совместная деятельность членов группы с учетом межличностных взаимодействий**
- в) изоляция членов группы друг от друга
- г) хаотичное выполнение задач

Ответ: б) совместная деятельность членов группы с учетом межличностных взаимодействий

11. Как называется разделение трудового процесса на отдельные операции, выполняемые разными работниками? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Разделение труда

12. Как называется форма организации труда, при которой работники объединяются для совместного выполнения производственного задания? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Бригада

13. Какой метод изучения затрат рабочего времени предполагает непрерывное наблюдение и фиксацию всех действий работника? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Хронометраж

14. Как называется процесс установления оптимального соотношения между численностью работников и объемом выполняемых работ? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Нормирование

15. Какой метод оценки эффективности нововведений в области организации труда сравнивает результаты до и после внедрения изменений? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Сравнительный анализ

16. Как называется способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики? Запишите ответ в виде аббревиатуры.

Ответ: ГДК (групподинамическая компетентность)

17. Какой документ фиксирует результаты анализа рабочего места? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Карта аттестации

18. Как называется форма кооперации труда, при которой работники объединяются для выполнения разнородных технологических операций? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Комплексная бригада

19. Какой метод аудита персонала предполагает проверку кадровой документации на соответствие законодательству? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Правовая экспертиза

20. Как называется показатель, характеризующий количество продукции, произведенной в единицу времени? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Выработка

21. Установите соответствие между видами норм труда и их определением:

№	Вид нормы труда	Буква	Определение
1	Норма времени	А	Количество продукции, которое необходимо изготовить работнику (или группе) в единицу времени
2	Норма выработки	Б	Количество единиц оборудования или производственных объектов, которые работник должен обслужить за единицу времени
3	Норма обслуживания	В	Величина затрат рабочего времени, установленная на выполнение единицы конкретной работы

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1В, 2А, 3Б

ПК-6

1. Какие нормативные правовые акты содержат нормы трудового права? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Трудовой кодекс РФ**
- б) Федеральные законы**
- в) Указы Президента РФ по вопросам труда**
- г) Уголовный кодекс РФ

Ответ: а) Трудовой кодекс РФ; б) Федеральные законы; в) Указы Президента РФ по вопросам труда

2. Какие процедуры приема персонала предусмотрены Трудовым кодексом РФ? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) заключение трудового договора**
- б) оформление приказа о приеме на работу**
- в) внесение записи в трудовую книжку**
- г) устное соглашение с работодателем

Ответ: а) заключение трудового договора; б) оформление приказа о приеме на работу; в) внесение записи в трудовую книжку

3. Что относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя?

- а) желание работника уволиться
 - б) сокращение численности или штата**
 - в) выход на пенсию
 - г) поступление на учебу
- Ответ:** б) сокращение численности или штата

4. Какие документы относятся к локальным нормативным актам, касающимся организации труда? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) правила внутреннего трудового распорядка**
- б) положение об отпусках**
- в) положение о командировках**
- г) устав соседней организации

Ответ: а) правила внутреннего трудового распорядка; б) положение об отпусках; в) положение о командировках

5. Что понимается под переводом на другую работу?

- а) увольнение работника
- б) изменение трудовой функции работника или структурного подразделения**
- в) изменение фамилии работника
- г) изменение места жительства работника

Ответ: б) изменение трудовой функции работника или структурного подразделения

6. Какие элементы включает в себя организационная структура? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) звенья управления**
- б) уровни управления**
- в) связи между элементами**
- г) список сотрудников с их хобби

Ответ: а) звенья управления; б) уровни управления; в) связи между элементами

7. Что относится к нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ»**
- б) правила по охране труда**
- в) санитарные нормы и правила**
- г) налоговый кодекс РФ

Ответ: а) Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ»; б) правила по охране труда; в) санитарные нормы и правила

8. Что понимается под перемещением персонала?

- а) увольнение работника
- б) изменение места работы у того же работодателя без изменения трудовой функции**
- в) изменение фамилии работника
- г) переход на работу в другую организацию

Ответ: б) изменение места работы у того же работодателя без изменения трудовой функции

9. Какая информация должна содержаться в правилах внутреннего трудового распорядка? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) режим работы**
- б) время отдыха**
- в) порядок поощрений и взысканий**
- г) порядок расчета амортизации

Ответ: а) режим работы; б) время отдыха; в) порядок поощрений и взысканий

10. Что понимается под функционально-штатной структурой?

- а) структура жилого дома

б) документ, отражающий распределение функций между подразделениями и штатную численность

в) структура компьютерной сети

г) структура дорожного движения

Ответ: б) документ, отражающий распределение функций между подразделениями и штатную численность

11. Какой документ является основным при приеме на работу и фиксирует условия труда? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Трудовой договор

2. Как называется локальный нормативный акт, регулирующий порядок предоставления отпусков работникам? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Положение об отпусках

3. Какой документ фиксирует перемещение работника на другую должность внутри организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Приказ о переводе

4. Как называется совокупность взаимосвязанных элементов системы управления персоналом? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Организационная структура

5. Какой документ подтверждает трудовую деятельность работника? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Трудовая книжка

6. Как называется локальный нормативный акт, регулирующий порядок направления работников в служебные поездки? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Положение о командировках

7. Какой документ устанавливает режим работы и отдыха в организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Правила внутреннего трудового распорядка

8. Как называется изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Перемещение

9. Какой раздел Трудового кодекса РФ регулирует вопросы охраны труда? Запишите ответ в виде числа и римской цифры.

Ответ: Раздел X

10. Как называется документ, отражающий численность и состав персонала организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Штатное расписание

21. Установите соответствие между видами локальных нормативных актов и их содержанием:

№	Локальный нормативный акт	Буква	Содержание

№	Локальный нормативный акт	Буква	Содержание
1	Правила внутреннего трудового распорядка	А	Определяет порядок направления работников в служебные поездки
2	Положение об отпусках	Б	Устанавливает режим работы, время отдыха, дисциплинарные взыскания и поощрения
3	Положение о командировках	В	Регулирует порядок предоставления ежегодных и дополнительных отпусков

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2В, 3А

Примерный список вопросов

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.

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

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.