

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от « 08 » мая 2020 г. №266-1

## Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда

### рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль подготовки Управление персоналом организации  
Программа подготовки прикладной бакалавриат  
Квалификация выпускника бакалавр  
Форма обучения заочная  
Нормативный срок обучения 5 лет  
Кафедра-разработчик Менеджмент  
программы

Общая трудоемкость в з.е. – 2  
Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации на курсе:  
зачет, 2

#### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

ИРКУТСК

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
1	изучение теоретических основ (нормативно-правовой базы) и получение практических навыков в области научной организации и нормирования труда;
2	освоение методов исследования трудовой деятельности персонала и оценки уровня организации трудового процесса в целом, а также изучение путей совершенствования трудового процесса.
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	изучить основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями;
2	развить навыки разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда, а также создания организационной и функционально-штатной структуры;
3	сформировать навыки применения на практике технологии управления безопасностью труда персонала.

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
Изучение дисциплины «Регламентация и нормирование труда» основывается на знаниях студентов, полученных при изучении дисциплин:	
2.1.1	Б1.Б.06 «Математика»;
2.1.2	Б1.В.ДВ.02.01 «Психофизиология профессиональной деятельности»;
2.1.3	Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент».
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
Учебная дисциплина «Регламентация и нормирование труда» помимо самостоятельного значения, является предшествующей для дисциплин:	
2.2.1	Б1.В.09 «Рынок труда»;
2.2.2	Б1.Б.18 «Безопасность жизнедеятельности»;
2.2.3	Б1.Б.23 «Основы безопасности труда»;
2.2.4	Б1.В.18 «Управленческий учёт и учёт персонала»;
2.2.5	Б2.В.04(Пд) «Производственная – преддипломная»;
2.2.6	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты».

<b>3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
<b>ПК-5: знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	теоретические основы организации и нормирования труда, принципы и методы оптимизации трудовых процессов;
Уметь	применять на практике знание научной организации и нормирования труда; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии с планами организации и определять эффективные пути ее планирования;
Владеть	методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм, методами нормирования труда, разработки нормативов по труду.
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм численности персонала;
Уметь	применять на практике знание научной организации и нормирования труда; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии с планами организации и определять эффективные пути ее планирования; проводить анализ работ и анализ рабочих мест;
Владеть	методикой планирования и прогнозирования потребности организации в персонале; навыками анализа работ и анализ рабочих мест; навыками применения на практике знаний об оптимизации норм обслуживания и численности.
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	способы эффективной организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и формирования команды; основные теории и концепции взаимодействия;
Уметь	разрабатывать и применять на практике современных социальных технологий в работе с персоналом; использовать способы эффективной организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и формирования команды;
Владеть	методикой планирования и прогнозирования потребности организации в персонале; навыками анализа работ и анализ рабочих мест; навыками применения на практике знаний об оптимизации норм обслуживания и

	численности; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.
--	--

**ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике**

**Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы политики организации по безопасности труда;
Уметь	применять на практике основы политики организации по безопасности труда;
Владеть	навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.

**Базовый уровень освоения компетенции**

Знать	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы политики организации по безопасности труда; теоретические основы понятий рабочее время, режим труда и отдыха;
Уметь	применять на практике основы политики организации по безопасности труда; основы оптимизации режимов труда и отдыха;
Владеть	навыками разработки режимов труда и отдыха, а также навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала.

**Высокий уровень освоения компетенции**

Знать	основы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, основные методы расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологии управления безопасностью труда персонала;
Уметь	применять на практике основы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, основные методы расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологии управления безопасностью труда персонала;
Владеть	навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	теоретические основы современной теории и методологии регламентации и нормирования труда;
2	основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
3	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда.
<b>Уметь</b>	
1	вести работу по нормированию труда, внедрению и пересмотру технически обоснованных норм;
2	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;
3	применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала.
<b>Владеть</b>	
1	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;
2	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности;
3	технологиями управления безопасностью труда персонала.

**4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	<b>Раздел 1. Организация труда на предприятии.</b>				
1.1	1. Структура труда на предприятии. Оценка уровня организации труда на предприятии . 2. Производительность труда. /Лек/	2	2	ПК-5	Л1.2, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э.1, Э.2
1.2	1. Сущность производительности труда. Показатели производительности труда.	2	2	ПК-5	Л1.2, Л2.2, Л3.1, Л4.2, Э.1, Э.2

	2. Анализ динамики производительности труда. Резервы роста производительности труда /Пр/				
1.3	1. Производственный и трудовой процессы на предприятии, их структура. 2. Производительность труда. /Ср/	2	30	ПК-5	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л4.3, Э.1, Э.2
	<b>Раздел 2. Регламентация и нормирование труда на предприятии.</b>			ПК-5	Л1.2, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э.1, Э.2
3.1	1. Сущность и функции процесса нормирования труда. 2. Охрана труда и основы ее научной организации /Лек/	2	2	ПК-5 ПК-9	Л1.2, Л2.1, Л3.1, Л4.2, Э.1, Э.2
3.2	1. Нормативы по труду и их применение. 2. Охрана труда и основы ее научной организации 3. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Способы измерения трудовых затрат. /Пр/	2	2	ПК-5 ПК-9	Л1.2, Л2.1, Л3.1, Л4.3, Э.1, Э.2
3.3	1. Нормативы по труду и их применение. 2. Оценка нормирования труда. Особенности нормирования труда отдельных категорий работников. 3. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Способы измерения трудовых затрат /Ср/	2	30	ПК-5 ПК-9	Л1.2, Л2.1, Л3.1, Л4.1, Э.1, Э.2
	Зачет	2	4	ПК-5, ПК-9	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.3, Л3.1, Л4.1, Э.1, Э.2

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Саратов С.Ю., Шкурина Л.В., Сарин В.А., Семенова Т.Г.	Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: учеб. пособие.	М.: УМЦ по образованию на ж.-д. трансп., 2014	55
Л1.2	Вахрушев В.Д.	Организация труда персонала: учебник. <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=429775">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=429775</a>	М. : Альтаир : МГАВТ, 2013	100% онлайн

**6.1.2 Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Вахрушев В.Д.	Организация труда персонала: практикум. <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=430442">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=430442</a>	М. : Альтаир : МГАВТ, 2013	100% онлайн
Л2.2	Попов В. М. , Пименова Л. В.	Организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: учебное пособие.	Новосибирск: НГТУ, 2012	100% онлайн

		<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228879&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228879&amp;sr=1</a>		
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Козина, Е.С.	Экономика и социология труда : методические указания. <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=141470">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=141470</a>	М. : Директ-Медиа, 2013	100%-онлайн
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы лекционных занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.3	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
Э1	Фед.портал Российское образование	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>		
Э2	Журнал «Маркетолог» <a href="http://www.marketolog.ru/экономический_журнал">http://www.marketolog.ru/экономический журнал</a>	<a href="http://www.marketolog.ru/">http://www.marketolog.ru/</a>		
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, <a href="https://ru.libreoffice.org">https://ru.libreoffice.org</a>			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.1	Не предусмотрено			
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>				
6.3.1.1	Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>			
6.3.1.2	Консультант + РИЦ № 166 регистрационный номер: 157983, 62850. 01.01.2016			

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. 5 (по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 4).
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся:

- читальные залы;
- учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Реферат	Реферат – краткое письменное изложение материала по определенной теме, выполняется; цель – привить обучающимся навыки самостоятельного поиска и анализа информации, формирования умения подбора и изучения литературных источников, используя при этом дополнительную научную, методическую и периодическую литературу. Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата (Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции).
Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)
Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; Комплект– реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.14 «Регламентация и нормирование труда» (заочная форма)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине  
Б1.В.14 «Регламентация и нормирование труда»**

# 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Регламентация и нормирование труда» участвует в формировании компетенции:

**ПК-5:** знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

**ПК-9:** знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-5, ПК-9 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Б1.Б.17 Организационное поведение	3	1
		Б1.Б.24 «Основы организации труда»	3	2
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда	4	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	1	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	1	1
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда	2	2



отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	3	3
	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
	Б1.Б.23 Основы безопасности труда	4	4
	Б1.В.09 Рынок труда	4	4
	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	4
	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	5
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-5, ПК-9 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Раздел 1. Организация труда на предприятии	Минимальный уровень освоения	Знать: теоретические основы организации и нормирования труда, принципы и методы оптимизации трудовых процессов;
		Раздел 2. Производительность труда.		Уметь: применять на практике знание научной организации и нормирования труда; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии с планами организации и определять эффективные пути ее планирования;
		Раздел 3. Регламентация и нормирование труда на предприятии.		Владеть: методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм,

формирования команды и умение применять их на практике				методами нормирования труда, разработки нормативов по труду.
			Базовый уровень освоения	Знать: основы проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм численности персонала;
				Уметь: применять на практике знание научной организации и нормирования труда; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии с планами организации и определять эффективные пути ее планирования; проводить анализ работ и анализ рабочих мест.
				Владеть: методикой планирования и прогнозирования потребности организации в персонале; навыками анализа работ и анализ рабочих мест; навыками применения на практике знаний об оптимизации норм обслуживания и численности.
Высокий уровень освоения			Знать: способы эффективной организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и формирования команды; основные теории и концепции взаимодействия;	
			Уметь: разрабатывать и применять на практике современных социальных технологий в работе с персоналом; использовать способы эффективной организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и формирования команды;	

				<p>Владеть: методикой планирования и прогнозирования потребности организации в персонале; навыками анализа работ и анализ рабочих мест; навыками применения на практике знаний об оптимизации норм обслуживания и численности; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.</p>
ПК-9	<p>знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p>	<p>Раздел 1. Организация труда на предприятии Раздел 2. Производительность труда. Раздел 3. Регламентация и нормирование труда на предприятии.</p>	Минимальный уровень освоения	<p>Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы политики организации по безопасности труда;</p> <p>Уметь: применять на практике основы политики организации по безопасности труда;</p> <p>Владеть: навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.</p>
			Базовый уровень освоения	<p>Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; основы политики организации по безопасности труда; теоретические основы понятий рабочее время, режим труда и отдыха;</p> <p>Уметь: применять на практике основы политики организации по безопасности труда; основы оптимизации режимов труда и отдыха;</p> <p>Владеть: навыками</p>

			<p>разработки режимов труда и отдыха, а также навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала.</p>
			<p><b>Высокий уровень освоения</b></p> <p><b>Знать:</b> основы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, основные методы расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике основы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, основные методы расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологии управления безопасностью труда персонала;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки режимов</p>

				<p>труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности.</p>
--	--	--	--	--

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины**

№	неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	12-13	Текущий контроль	<p>Тема 1 1. Сущность производительности труда. Показатели производительности труда. 2. Анализ динамики производительности труда. Резервы роста производительности труда /Пр/</p>	ПК-5  Собеседование (устно), конспект (письменно)
2	25-27	Текущий контроль	<p>Тема 2. 1. Нормативы по труду и их применение. 2. Охрана труда и основы ее научной организации 3. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Способы измерения трудовых затрат.</p>	ПК-5 ПК-9  Собеседование (устно), конспект (письменно)
3	37-38	Промежуточная аттестация – зачет	<p>Итоговое контрольное (зачетное) занятие по разделам: Раздел 1. Организация труда на предприятии Раздел 2. Производительность труда. Раздел 3. Регламентация и нормирование труда на предприятии</p>	ПК-5, ПК-9  Собеседование (устно), конспект (письменно), контрольная работа (письменно), тест (письменно)

--	--	--	--	--	--

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Конспект	Средство проверки выполнения самостоятельной работы студентов. Оформляется в отдельной тетради в виде логически связанной записи учебного материала по представленным заранее темам.	Перечень тем для написания конспектов
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
5	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины (не менее двух вариантов)
<b>Промежуточная аттестация</b>			
7	Зачет (дифференцированный зачет)	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце первого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.**

**Собеседование:**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное

	применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий  Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

### Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

### Тест

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 93-100 баллов	Высокий
«хорошо»		Обучающийся при тестировании набрал 76-92 баллов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

### Конспект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся подготовил содержательный конспект, соответствующий плану. Четко изложил основные положения, результаты работы автора, выводы. В работе представлены схемы, графическое выделение особо значимой информации. Конспект оформлен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями, прослеживается грамотность изложения, работа сдана в срок.
«хорошо»	Обучающийся выполнил изложение материала с небольшими



	неточностями. В работе представлены схемы, графическое выделение особо значимой информации. Есть недостатки в оформлении конспекта.
«удовлетворительно»	Обучающийся изложил материал с существенными неточностями. В работе не представлены схемы, графическое выделение особо значимой информации. Качество оформления конспекта имеет недостаточный уровень.
«неудовлетворительно»	Обучающийся представил несодержательные конспекты, при этом проявил недостаточный уровень качества оформления конспекта. Отсутствуют схемы, графическое выделение особо значимой информации.

### **3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **3.1 Типовые контрольные задания для проведения **контрольных работ****

Образец типового варианта контрольной работы

Предел длительности контроля – в течение семестра.

Предлагаемое количество заданий – 5 письменных заданий.

**1** Дать описание структуры труда на предприятии.

**2** Охарактеризовать значение роста производительности труда для предприятия

**3** Дать описание понятия «регламентация труд» и ее обосновать ее необходимость.

**4** Решить задачу:

Среднесписочная численность работников торгового предприятия составляет 67 человек. В течение квартала было принято 16 человек, выбыло 22 человека, в том числе по причинам:

- окончание срока договора 2 человека;

- в связи с поступлением на учебу, уход на пенсию другие причины, предусмотренные законом 8 человек;

- по собственному желанию 10 человек;

- увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины 2 человека.

Рассчитать показатели движения кадров: коэффициенты текучести кадров, увольнения, приема; также коэффициент удовлетворенности работников работой на предприятии

**5** Решить задачу

Рабочий за месяц отработал 170 ч, из них 100 ч во вредных условиях труда Тарифная ставка рабочего за 1 ч работы – 160 руб. В соответствии с аттестацией условий труда для работы на данном участке установлена доплата в размере 12% тарифной ставки. Рассчитайте ЗП рабочего за месяц.

#### **3.2 Перечень тем для написания **конспектов****

1. Значение и сущность организации труда.

2. Производственный и трудовой процессы на предприятии.

3. Структура труда на предприятии. Оценка уровня организации труда на предприятии.

4. Сущность производительности труда. Показатели производительности труда.

5. Анализ динамики производительности труда. Резервы роста производительности труда.

6. Сущность и функции процесса нормирования труда. Виды норм труда. Нормативы по труду и их применение.

7. Охрана труда и основы ее научной организации.

8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Способы измерения трудовых затрат.

9. Оценка нормирования труда. Особенности нормирования труда отдельных категорий работников.

### Типовые контрольные задания для проведения тестирования

#### Вариант - 1

1. При какой численности работников в организации должна создаваться служба охраны труда или вводиться должность специалиста по охране труда?
  - а) Если численность работников превышает 50 человек
  - б) Если численность работников превышает 100 человек
  - в) Если численность работников превышает 500 человек
  - г) Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда не зависит от численности работников организаций
  
2. Кому подчиняется служба охраны труда в организации?
  - а) Главному инженеру
  - б) Техническому руководителю
  - в) Только непосредственно руководителю организации
  - г) Непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей
  
3. Что из перечисленного не входит в перечень основных функций, выполняемых службой охраны труда в организации?
  - а) Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда
  - б) Согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда
  - в) Проведение обучения по охране труда работников организации
  - г) Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда в организации
  
4. Каким правом не обладают работники службы охраны труда при осуществлении своей профессиональной деятельности?
  - а) Отстранять от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда
  - б) Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда
  - в) Представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда
  - г) Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение
  
5. Какие ключевые принципы и цели должна преследовать политика в области охраны труда, принимаемая в организации?
  - а) Обеспечение безопасности и охрану здоровья всех работников организации путем предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве
  - б) Соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективных соглашений по охране труда и других требований, которые организация обязалась выполнять
  - в) Обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда

- г) Непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда
  - д) Все перечисленные принципы являются ключевыми в политике в области охраны труда
6. С какой целью в организации должен создаваться институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда?
- а) Для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда
  - б) Для организации ведомственного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда
  - в) Для организации производственного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда
  - г) Для организации государственного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда
7. Кто может быть избран уполномоченным лицом по охране труда профессионального союза в структурном подразделении организации?
- а) Любой работник данного структурного подразделения
  - б) Любой член профсоюза данного структурного подразделения
  - в) Любой член профсоюза данного структурного подразделения, кроме работника, в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда
  - г) Любой член профсоюза данного структурного подразделения, в том числе и работники, в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда
8. По чьей инициативе в организации могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда?
- а) Только по инициативе работников
  - б) Только по инициативе работодателя
  - в) По инициативе профсоюзного органа организации
  - г) По инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа

### **3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету**

#### **Раздел 1. Организация труда на предприятии**

- 1.1 Охарактеризуйте значение и сущность организации труда. Основные цели, задачи, объекты и элементы организации труда.
- 1.2 Опишите признаки классифицирования трудовых процессов.
- 1.3 Опишите понятие производственной операции, ее элементы.
- 1.4 Перечислите и охарактеризуйте основные направления совершенствования организации труда.
- 1.5 Укажите основные показатели оценки уровня организации труда на предприятии. Опишите производственный и трудовой процессы на предприятии
- 1.6 Опишите структуру труда на предприятии.
- 1.7 Охарактеризуйте понятие «оценка уровня организации труда на предприятии».

#### **Раздел 2. Производительность труда.**

- 2.1 Раскройте сущность понятия «производительность труда».
- 2.2 Охарактеризуйте значение роста производительности труда для предприятия.
- 2.3 Опишите показатели производительности труда.
- 2.4 Опишите методы планирования повышения производительности труда.
- 2.5 Опишите процесс анализа динамики производительности труда.
- 2.6 Охарактеризуйте резервы роста производительности труда.

#### **Раздел 3. Регламентация и нормирование труда на предприятии**

- 3.1 Дайте описание понятия «регламентация труд» и ее обоснуйте ее необходимость.
- 3.2 Опишите принципы регламентации труда.

- 3.3 Опишите формы регламентации труда: жесткая регламентация и саморегламентация.
- 3.4 Опишите сущность и содержание нормирования труда на предприятии.
- 3.5 Обоснуйте необходимость использования норм труда в экономической работе на предприятии.
- 3.6 Обозначьте основные направления совершенствования нормирования труда.
- 3.7 Раскройте понятия «рабочее время» и «классификация категорий затрат рабочего времени».
- 3.8 Обозначьте цели и методы изучения затрат рабочего времени. В чем их сущность?
- 3.9 Опишите основные области применения фотографии рабочего времени, перечислите ее разновидности и область применения.
- 3.10 Опишите понятие «хронометраж», его назначение и порядок проведения?
- 3.11 В чем состоит назначение и порядок проведения самофотографии рабочего времени?
- 3.12 Перечислите и классифицируйте виды норм труда.
- 3.13 Опишите составляющие нормы времени и ее структуру.
- 3.14 Опишите методы для нормирования труда.
- 3.15 Опишите основные положения нормирования труда специалистов и служащих.
- 3.16 Опишите классификацию регламентов по элементам системы управления организацией.

### **3.3 Перечень типовых простых практических заданий к зачету**

**1** Известно, что на объем производства продукции влияет производительность труда и численность работающих на предприятии.

Предприятие планирует в следующем году увеличить выпуск продукции с 140 млн. руб. на 15 млн. руб., предполагая увеличить производительность труда, а численность работающих при этом увеличить с 2050 чел. до 2100 чел. Определить планируемый прирост объема производства:

- 1) за счет изменения производительности труда
- 2) за счет изменения численности работников в отчетном и плановом периодах. Выделить фактор, оказавший большее влияние на рост производства.

**2** Определить вид и индекс затрат рабочего времени: ожидание рабочим–многостаночником окончания машинной работы обслуживаемых станков; переход к станку, требующему обслуживания; смена инструмента для выполнения другого перехода; ремонт местного освещения

**3** Определить вид и индекс затрат рабочего времени: разговор с соседом во время обработки детали на станке (во время машинной работы); переход по указанию мастера на другое рабочее место; исправление брака, допущенного самим рабочим; исправление брака, допущенного другим рабочим; ожидание освобождения крана; опоздание с обеденного перерыва; посещение медпункта.

**4** Определить вид и индекс затрат рабочего времени: ознакомление с технологическим процессом обработки детали; ожидание технолога, разговор с технологом о выполнении работы; получение в кладовой заготовок и транспортирование их к рабочему месту; установка и закрепление в приспособлении режущего инструмента

**5** Определить вид и индекс затрат рабочего времени: загрузка заготовками бункерного устройства станка–автомата в начале смены; включение станка–автомата и обработка партии деталей; до–загрузка заготовками бункерного устройства станка во время его автоматической работы; складирование обработанных деталей в мерную тару во время автоматической работы станка; выборочный контроль деталей; транспортирование деталей в ОТК.

**6** Среднесписочная численность работников торгового предприятия составляет 67 человек. В течение квартала было принято 16 человек, выбыло 22 человека, в том числе по причинам:

- окончание срока договора 2 человека;
- в связи с поступлением на учебу, уход на пенсию другие причины, предусмотренные законом 8 человек;
- по собственному желанию 10 человек;
- увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины 2 человека.

Рассчитать показатели движения кадров: коэффициенты текучести кадров, увольнения, приема; также коэффициент удовлетворенности работников работой на предприятии

**7** По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени.

Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) = 72 мин.
2. Оперативное время (ОП) = 1379 мин.
3. Обслуживание рабочего места (ОРМ) = 83 мин.
4. Отдых и личные надобности (ОТЛ) = 154 мин.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПОТ) = 142 мин.
6. Простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины (НТД) = 80 мин.

**8** Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.

**9** Бригада рабочих численностью 8 человек должна выполнить за смену (8 часов) объем работ в 60 нормо-часов. Определить, реальны ли применяемые нормы и на сколько процентов они могут выполняться при условии устранения потерь времени, если по материалам фотографии рабочего дня баланс рабочего дня представлен следующими показателями (в % к продолжительности смены):

- подготовительно-заключительное время – 3%,
- оперативное время – 71%,
- время на обслуживание рабочего места – 5%,
- время на отдых и личные надобности – 8%,
- потери времени в связи с нарушением трудовой дисциплины – 6%,
- простои по организационно-техническим причинам – 7%.

**10** Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе – 256.

**11** Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику.

Данные для решения:

1. Часовая производительность – 1550 т/час.
2. Понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85.
3. Чистая работа в смену – 6,5 часа.
4. Число календарных дней в месяце – 28 дней.
5. Число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

**12** По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.
2. Оперативное время (ОП) – 530 час.
3. Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.
4. Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.
6. Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.
7. Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.
8. Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

### 3.4 Перечень типовых практических заданий к зачету

#### Задание 1

В компании «УкПред» очень низкая производительность труда, и это является постоянной головной болью для директора, он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера – Ольги Малышевой – улучшения условий труда и качества персонала.

Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых ребят, красиво рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам. После подобной презентации желание работать и быть частью компании у новоиспеченных работников есть: они задают вопросы, интересуются продвижением, тонкостями будущих обязанностей, однако результатов нет.

Когда Малышева стала изучать причины, то оказалось, что с молодежи дерут три шкуры и они не выдерживают, уходят, а «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, контролируют, а сами выкладываться не стремятся. Когда Ольга поинтересовалась у директора, а почему сложился такой несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что – они готовы в любую минуту встать в строй и дать фору молодым. А вот если их отправить на пенсию, то обратно уже не затащить, а на молодежь ставку делать нельзя – она сегодня есть, а завтра нет. То в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место.

Ольгу такая формулировка несколько озадачила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, для остратки? Можно ли в таких условиях повысить эффективность персонала? Как это сделать?

### **Задание 2**

Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в экономической работе. Проанализируйте систему норм нормативов труда, используемую на конкретном предприятии.

### **Задание 3**

К регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров, непосредственно выполняющих производственные трудовые функции, относятся: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий или справочник должностей руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды. Проведите детальный анализ должностных обязанностей, а также необходимых знаний и требований к квалификации: «заместитель директора по коммерческим вопросам» на основе регламентирующей документации.

1. Способствует ли выполнение данных требований, обязанностей и необходимых знаний упорядочиванию (регламентации) деятельности персонала?

2. Какие, по вашему мнению, дополнительные функции будут способствовать регламентации деятельности данной категории персонала?

### **Задание 4**

Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,7 мин, вспомогательной - 0,3 мин, время подготовительно-заключительное - 6 мин на партию 18 изделий, Тотл.н - 7% от Топ, Торм - 6% от Топ.

1. Определить норму штучного времени.

2. Определить норму штучно-калькуляционного времени.

### **Задание 5**

Определите уровень выполнения норм выработки токарем, если он сдал ОТК за месяц 40 шт. ступенчатых валиков (Тш=3 чел.-ч) и 30 втулок (Тш=2,5 чел.-ч). Отработано 23 смены по 8 часов.

1. Определите уровень выполнения норм выработки.

2. Каким образом определяются фактические затраты труда токаря за месяц?

### **Задание 6**

В помещении торговой фирмы прорвало батарею отопления. Пытаясь устранить прорыв и предотвратить порчу товара, менеджер получил сильные ожоги рук. Будет ли этот несчастный случай признан как связанный с производством?

### **Задание 7**

Каковы действия работодателя при несчастном случае? Какие несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством? Какова ответственность работодателя за сокрытие несчастного случая?

### Задание 8

На основе исходных данных определить следующие показатели использования рабочего времени на промышленном предприятии:

- 1) календарный фонд рабочего времени (КФВ);
- 2) табельный фонд рабочего времени (ТФВ);
- 3) максимально возможный фонд рабочего времени (МФВ);
- 4) коэффициент использования календарного фонда рабочего времени (К КФВ );
- 5) коэффициент использования табельного фонда рабочего времени (КТФВ );
- 6) коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени (К МФВ );
- 7) удельный вес времени, неиспользованного по уважительным причинам, в максимально возможном фонде рабочего времени ( $d_{ув}$ );
- 8) удельный вес потерь в максимально возможном фонде рабочего времени ( $d_{п}$ );
- 9) среднюю продолжительность рабочего периода (ПРП);
- 10) число дней неявок по всем причинам в среднем на одного рабочего ( $Чн$ );
- 11) число целодневных простоев в среднем на одного рабочего ( $Чпр$ );
- 12) коэффициент использования рабочего периода (К РП); 13) среднюю установленную продолжительность рабочего дня ( $x_{уст}$ );
- 14) среднюю фактическую продолжительность рабочего дня ( $x_{ф}$ );
- 15) коэффициент использования рабочего дня (К РД); 16) интегральный показатель использования рабочего времени (К инт) тремя способами.

Все относительные и средние показатели рассчитать с точностью до четырех знаков после запятой.

Таблица

Показатель	Значение показателя
1. Среднесписочная численность рабочих, чел., в том числе:	300
- имеющих восьмичасовой рабочий день	282
- имеющих семичасовой рабочий день	18
2. Отработано человеко-дней	66474
3. Число человеко-дней целодневных простоев	6
4. Число человеко-дней неявок на работу, в том числе:	
- ежегодные отпуска	5400
- учебные отпуска	72
- отпуска в связи с родами	288
- по болезни	3000
- прочие неявки, разрешенные законом	150
- неявки с разрешения администрации	180
- прогулы	30
5. Число человеко-дней праздничных и выходных	33900
6. Число отработанных человеко-часов, в том числе	525145
- сверхурочно	6647

### Задание 9

Рассмотреть процесс нормирования труда на Вашем предприятии (указать процесс организации нормирования на предприятии). Привести примеры расчета норм по основному, вспомогательному и обслуживающему производству (участку). В качестве примеров привести фотографии рабочего дня и/или хронометраж отдельных операций

### Задание 10

Проанализировать должностные инструкции (специалиста отдела кадров, менеджера по персоналу, менеджера по развитию персонала и пр.) Критерий анализа: функционал, ответственность и пр.

### Задание 11

Разработать организационную структуру управления на основе регламентов, принятых в организации по функциональному разделению труда.

## 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	<p>Преподаватель на практическом или лекционном занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся: тему и вопросы к семинару в форме собеседования, рекомендует список литературы.</p> <p>В ходе собеседования преподаватель последовательно, по собственному выбору и по желанию студентов опрашивает студентов по ранее предложенным вопросам. Предусматривается проведение как фронтального, так и выборочного опроса. Проведение собеседования, в основном, призвано сформировать компетенции обучающихся на уровне знаний основных категорий, методов, принципов и способов управления.</p> <p>В конце занятия, преподаватель информирует обучающихся о результатах проведения собеседования, аргументирует оценку и предоставляет возможность (по желанию обучающихся) ответить на дополнительные вопросы по теме.</p>
Конспект	<p>Преподаватель на практическом или лекционном занятии установочной сессии доводит до обучающихся: перечень тем и источников, подлежащих конспектированию, рекомендует список литературы. Также в краткой форме излагаются требования к написанию конспекта, а именно: оставлять место (широкие поля) для дополнений, заметок, записи незнакомых терминов и имен, требующих разъяснений; применять определенную систему подчеркивания, сокращений, условных обозначений; соблюдать правила цитирования - цитату заключать в кавычки, давать ссылку на источник с указанием страницы.</p>
Контрольная работа (КР)	<p>Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР</p>
Тест	<p>Преподаватель на практическом занятии сообщает о временном ресурсе выполнения теста, о правилах исправления допущенных ошибок, рассказать о том, к кому обращаться в случае возникновения вопросов, объяснить, на какие вопросы не следует</p>



ждать ответов. Во время выполнения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено.
---

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения**

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

### **Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

В разделе «Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с формами оформления оценочных средств, приведенными ниже, и не выставляются в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

**Комплект заданий для контрольной работы**  
**Тема «Регламентация и нормирование труда»**

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-5: знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

**Вариант 1**

**Задание 1**

Охарактеризуйте значение и сущность организации труда. Основные цели, задачи, объекты и элементы организации труда.

**Задание 2**

Дайте описание понятия «регламентация труд» и ее обоснуйте ее необходимость.

**Задание 3**

Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.

**Задание 4**

Бригада рабочих численностью 8 человек должна выполнить за смену (8 часов) объем работ в 60 нормо-часов. Определить, реальны ли применяемые нормы и на сколько процентов они могут выполняться при условии устранения потерь времени, если по материалам фотографии рабочего дня баланс рабочего дня представлен следующими показателями (в % к продолжительности смены):

- подготовительно-заключительное время – 3%,
- оперативное время – 71%,
- время на обслуживание рабочего места – 5%,
- время на отдых и личные надобности – 8%,
- потери времени в связи с нарушением трудовой дисциплины – 6%,
- простои по организационно-техническим причинам – 7%.

**Критерии оценки:**

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала.

Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.

Составитель \_\_\_\_\_ А.А. Зайковская

## Форма оформления вопросов для собеседования

### Вопросы для собеседования

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-5: знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

Раздел 1. Организация труда на предприятии

1. В чем сущность организации труда на предприятии?
2. Каковы основные цели, задачи, объекты и элементы организации труда?
3. По каким признакам можно классифицировать трудовые процессы?
4. Понятие производственной операции, ее элементы.
5. Какие элементы входят в структуру организации труда на предприятии?
6. Охарактеризуйте формы разделения и кооперации труда.
7. В чем сущность организации и обслуживания рабочих мест?
8. Какие направления совершенствования организации труда вы знаете?
9. Чем характеризуется уровень организации труда на предприятии?
10. Что является экономическим результатом совершенствования организации труда?
11. Какие основные показатели оценки уровня организации труда на предприятии вы знаете?

Раздел 2. Производительность труда.

1. Дайте определение сущности понятия «производительность труда». Каково значение роста производительности труда?
2. Перечислите основные показатели производительности труда и методы их измерения.
3. Дайте определение эффективности труда.
4. Какими показателями характеризуется эффективность труда?
5. Что такое производительность труда и какое значение имеет ее рост для экономики страны и благосостояния населения?
6. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда?
7. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.
8. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.
9. Приведите классификацию факторов, воздействующих на производительность труда.
10. Определите резервы роста производительности труда и их классификацию.
11. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике? Каковы последствия этого замедления?

12. Каким образом процесс управления производительностью труда увязывается с общим процессом управления? Как выглядит общий процесс управления, каковы его составные части? Какую роль играет управление производительностью труда в этом более общем процессе?

13. Что такое резервы роста производительности труда? Классификация резервов роста производительности труда.

14. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?
15. Какие методы анализа выполнения плана по росту производительности труда?
16. Какие методы планирования повышения производительности труда вы знаете?
17. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?
18. Какие методы планирования повышения производительности вы знаете?
19. Каков порядок расчета плановых темпов повышения производительности труда по факторам?

Раздел 3. Регламентация и нормирование труда на предприятии

1. Каковы основные задачи, принципы и функции нормирования труда?
2. Назовите и дайте характеристику видам норм труда.
3. В чем отличие понятий «нормы» и «нормативы»?
4. 1. Раскройте структуру затрат рабочего времени.
5. 2. Какие затраты рабочего времени включаются в норму труда?
6. 3. Какие существуют методы исследования трудовых затрат? Как их можно классифицировать в зависимости от цели их применения и способу проведения?
7. 4. Каковы особенности нормирования труда различных категорий работников
8. Что такое «регламенты функционального разделения труда»? В чем их суть?
9. Что такое регламенты построения организационных структур управления? Каковы основные элементы их содержания?
10. Какова суть регламентов технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений?
11. Какие регламенты относятся непосредственно к персоналу управления, к предмету его труда – информации, к методам организации управления и техническим средствам управления?
12. Классификация методов регламентации управленческого труда.
13. В чем суть методики расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией?
14. Каковы методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности; особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих?
15. В чем заключается комплексный характер разработки системы регламентирования труда?
16. Каковы этапы разработки системы регламентирования управленческого труда; моделирование регламентов управленческой деятельности?
17. Что такое организационный механизм управления разработкой системы регламентирования труда?
18. Регламентирование управленческой деятельности. Суть и особенности.
19. Особенности построения оргструктур как основных форм регламентации труда управленческого персонала.
20. Регламентация функциональных взаимосвязей управленческого персонала.
21. Информационное обеспечение процессов, технического и программного обеспечения системы регламентации труда управленческого персонала.

### **Критерии оценки:**

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если раскрыта суть вопроса, обучающийся может полностью или частично ответить на дополнительные вопросы по теме;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся не дает развернутого ответа по теме и не понимает сущности описываемых явлений и процессов.

Составитель \_\_\_\_\_ А.А. Зайковская

### **Форма оформления тестового задания**

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-5: знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

Тестовые задания	Количество тестовых заданий в тесте	Количество баллов за одно тестовое задание
Тестовые задания для оценки знаний	8	3
Тестовые задания для оценки умений	6	6
Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	4	10
<b>Итого</b>	<b>18 ТЗ в тесте</b>	<b>Максимальный балл за тест – 100</b>

### Вариант-1

1. Трудовые отношения – это:

- а) экономические отношения;
- б) производственные отношения;
- в) профессиональные отношения;
- г) социальные отношения;
- д) правовые отношения.

2. Факторами производственной среды являются:

- а) физическая среда;
- б) факторы напряженности труда;
- в) социальные условия;
- г) химические и биологические факторы;
- д) факторы тяжести труда.

3. Выделите правильные положения:

- а) рабочее время – это всеобщая мера труда;
- б) рабочее время есть время, необходимое работнику для выполнения рабочего задания;
- в) норма времени определяется как трудоемкость операции;
- г) штучное время включает подготовительно-заключительное время;
- д) норма численности определяет необходимое количество единиц оборудования, которое может обслуживать один или несколько работников.

4. Единичное (техническое) разделение труда – это разделение общественного труда на крупные виды (промышленность, сельское хозяйство, управление, наука, армия и т.д.):

- а) да; б) нет.

5. Рабочая сила – это:

- а) трудоспособная часть населения;
- б) экономически активная часть населения;
- в) способность человека производить материальные и духовные блага;
- г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

6. Трудовые ресурсы – это:

- а) способность человека производить материальные и духовные блага;
- б) экономически активное население, включающее занятых и безработных;
- в) трудоспособная часть населения, включающая реальных и потенциальных работников;
- г) умение и навыки работника, полученные путем самоинвестирования.

7. Экономически активное население включает:

- а) всех трудоспособных от 16 до 59 лет;
- б) всех занятых в народном хозяйстве;
- в) всех занятых и безработных;
- г) всех трудоспособных (занятых и незанятых).

8. Рассчитайте темп прироста трудовых ресурсов, если известно, что:

а) на начало года численность трудовых ресурсов составляла

70,1 млн чел.;

б) на конец года – 69,9 млн чел.

9. Заполните матрицу распределения ответственности специалистов отдела кадров за выполнение функций по управлению персоналом.

Для заполнения применяются следующие условные обозначения:

О — ответственный, отвечает за проведение и конечный результат работы; У — участвует в проведении работы; К — контролирует получает информацию о проведении процесса (работы) и результатах.

В любой строке матрицы ответственности должна быть одна буква «О». Пример матрицы ответственности отдела кадров (Табл. 3).

Таблица 3- Матрица ответственности отдела кадров

Наименование работы (процесса)	Начальник отдела кадров	Должность	
		Зам. начальника отдела кадров	Инспектор по кадрам (3 человека)
1. Планирование кадровой работы			
2. Подбор кандидатов по заявкам подразделений			
3. Ведение кадрового архива			
4. Выпуск кадровых приказов			
5. Организация подготовки и переподготовки персонала			
6. Представление организации в местных социальных, муниципальных и других органах			
7. Контроль выполнения планов работы по персоналу			
8. Управление отделом кадров			
9. Регулярное представление руководителю организации отчетности по кадрам			

10. При прежней планировке рабочего места токарь- универсал за время выполнения операции проходил путь, равный 8,5 м. Норма выработки за смену – 400 шт. Была предложена другая планировка, при которой перемещение токаря в площади рабочего места при выполнении операции сокращается до 4,5 м. Средняя скорость перемещения 5 км/ч. Продолжительность смены – 480 мин. Как изменится сменная выработка рабочего (шт. и %)?

11. Каждый продавец магазина (37 чел.) затрачивает на фасовку товара 42 мин, на текущую уборку рабочего места – 34 мин в смену. Определить, насколько целесообразно содержать вспомогательных рабочих по фасовке товара и уборщиц, если оперативное время одного вспомогательного рабочего в среднем составляет 455 мин в смену. Как повысится производительность труда продавцов при освобождении их от вспомогательных операций.

12. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

1) Как бы вы ответили на звонок?

1) «Действуйте согласно инструкции. Прочтите её, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».

2) Сообщите о случившемся факте вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре».

3) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

4) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».

2) *Какие нарушения в организации труда вы можете назвать; какие меры вы предпримите на следующий день ?*

**13.** Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.

Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления - человеческими ресурсами — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планировании карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Вопросы

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы организации труда и управления персоналом? Если «да», то почему?

2. Какие проблемы в организации труда персонала и самого Ковалева А. вы можете назвать?

3. Предложите систему мер по изменению организации труда и управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).

4. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.

5. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

14. В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет.

Как вы поступите в данном случае? Поясните последствия каждого варианта решения

а) Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

б) Напишу докладную вышестоящему руководителю с предложением «сократить» эту штатную единицу.

в) Предложу ведущему специалисту обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступать с этим человеком.

г) Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

15. Какие штатные единицы руководителей возможно запланировать в планово-экономическом отделе и бухгалтерии, если численность специалистов в этих службах соответственно 32 и 13 человек. Норма управляемости для заместителя начальника службы — 15 человек, для начальника бюро — 7 человек. Для линейных руководителей экономических служб на предприятии действуют следующие коэффициенты, учитывающие дополнительные работы: для заместителей начальников — 1,05; для начальников бюро — 1,15.

16. Определить численность линейных специалистов в цехе, если норма управляемости для мастера — 35 человек, для старшего мастера — 140 человек, для начальника участка — 300 человек с учетом численности мастеров. Численность рабочих в цехе 586 человек.

17. Число рабочих мест - 5, количество рабочих смен — 2, коэффициент приведения явочной численности к списочной 1,1. Определить численность вспомогательных рабочих.

18. Рабочему-сдельщику установлена норма выработки 600 изделий в месяц. Расценка на одно изделие 30 рублей. За месяц норма была выполнена рабочим на 120 %. За продукцию, сверх 105% нормы, сдельные расценки повышаются в 1,5 раза. Необходимо определить заработок рабочего.

### Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины и шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 93-100 баллов	Высокий
«хорошо»		Обучающийся при тестировании набрал 76-92 баллов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

### Форма оформления тем конспектов Темы конспектов

ПК-5: знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.

ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

#### Раздел 1 «Организация труда на предприятии»

1. Значение и сущность организации труда.
2. Производственный и трудовой процессы на предприятии.
3. Структура труда на предприятии. Оценка уровня организации труда на предприятии.
4. Сущность производительности труда. Показатели производительности труда.
5. Анализ динамики производительности труда. Резервы роста производительности труда.

#### Раздел 2 «Регламентация и нормирование труда на предприятии»

1. Сущность и функции процесса нормирования труда. Виды норм труда. Нормативы по труду и их применение.
2. Охрана труда и основы ее научной организации.
3. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Способы измерения трудовых затрат.
4. Оценка нормирования труда. Особенности нормирования труда отдельных категорий работников.

#### Критерии оценки:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся подготовил содержательный конспект, соответствующий плану. Четко изложил основные положения, результаты работы автора, выводы. В работе представлены схемы,



	графическое выделение особо значимой информации. Конспект оформлен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями, прослеживается грамотность изложения, работа сдана в срок.
«хорошо»	Обучающийся выполнил изложение материала с небольшими неточностями. В работе представлены схемы, графическое выделение особо значимой информации. Есть недостатки в оформлении конспекта.
«удовлетворительно»	Обучающийся изложил материал с существенными неточностями. В работе не представлены схемы, графическое выделение особо значимой информации. Качество оформления конспекта имеет недостаточный уровень.
«неудовлетворительно»	Обучающийся представил несодержательные конспекты, при этом проявил недостаточный уровень качества оформления конспекта. Отсутствуют схемы, графическое выделение особо значимой информации.

Составитель \_\_\_\_\_ А.А. Зайковская

