

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Алейник Станислав Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.07.2021 11:47:07
Уникальный программный ключ:
5258223550ea9fbeb23726a1609b644b530a586ab6255891f288f925a1351fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

«Утверждаю»

Декан экономического факультета
к.э.н., доцент Ю. А. Китаев
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
« 20 »  2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

НОРМИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация – магистр
Год начала подготовки – 2021

Майский, 2021

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 958;


- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691 н.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономики Яковенко Н.Ю.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики
«19» мая 2021 г., протокол №13

И. о. зав. кафедрой  Е. А. Голованева

Руководитель основной профессиональной образовательной программы  Яковенко Н.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины – сформировать у будущего магистра комплекс знаний, умений и навыков о нормировании, организации и гуманизации труда персонала в организациях, освоение теоретических и организационно-экономических предпосылок нормирования, организации и гуманизации труда

1.2. Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с особенностями нормирования труда персонала организации;
- овладение студентами навыками организации и гуманизации труда;
- овладение студентами методами управления социальным развитием организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

«Нормирование, организация и гуманизация труда» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.07) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	Современные проблемы управления персоналом
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях;➤ современные инструментальные методы сбора, обработки и анализа данных, методы математического моделирования и проектирования при решении задач управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ решать профессиональные задачи и критически оценивать существующие передовые практики и современные проблемы в управлении персоналом и в смежных областях;➤ демонстрировать знания на продвинутом уровне современных инструментальных методов сбора, обработки и анализа данных, методов математического моделирования и проектирования при решении задач управления персоналом;➤ разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий профессионально ориентированного обучения в системе управления персоналом организации в динамичной среде;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ➤ способностью определять и оценивать социальную и экономическую эффективность стратегий, политик и технологий и современных проблем в управлении персоналом организации в динамичной среде
--	---

Дисциплина является предшествующей для таких дисциплин как оценка персонала и результатов его труда, управление персоналом организации, кадровая политика.

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-2.3: Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	<p>Знать: Методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Уметь: осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, навыками расчета норм труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов</p>

4. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы (в соответствии с учебным планом)	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
Семестр изучения дисциплины	2	2
Общая трудоемкость, всего, час	144	144
зачетные единицы	4	4
1. Контактная работа	39,25	24,25
1.1. Контактная аудиторная работа (всего)	26,25	20,25
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	10	4
Практические занятия (<i>Пр</i>)	12	6
Установочные занятия (<i>УЗ</i>)	-	2
Текущие консультации (<i>ТК</i>)	-	6
Практическая подготовка в форме практических занятий (<i>ППППЗ</i>)	4	2
1.2. Промежуточная аттестация		
Зачет (<i>КЗ</i>)	0,25	0,25
Выполнение курсовой работы (проекта) (<i>КНKP</i>)	-	
Выполнение контрольной работы (<i>ККН</i>)		
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	13	4
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)	104,75	119,75
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	22,57	19
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям	30,18	37
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	27,75	16
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	24,75	47,75
Подготовка к зачету	-	-

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практические занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Модуль 1. Организация труда	65,75	5	6	2	52,75	69	2	4	1	62
1. Методические основы организации труда персонала	11	1	1	-	9	11	-	1	-	10
2. Разделение и кооперация труда	10		1	-	9	11	1	-	-	10
3. Условия труда	12	1	1	1	9	12	-	1	-	11
4. Организация процессов труда по управлению коллективом	11	1	1	-	9	11	1	-	-	10
5. Оценка эффективности организации труда персонала	13	2	1	1	9	13	-	1	1	11
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	8,75	-	1	-	7,75	11	-	1	-	10
Модуль 2. Регламентация и нормирование труда	65	5	6	2	52	62,75	2	2	1	57,75
6. Содержание и задачи нормирования труда	11	1	1	-	9	10	1	-	-	9
7. Изучение затрат рабочего времени	11	1	1	-	9	10	1	-	-	9
8. Режимы рабочего времени	12	1	1	1	9	10	-	1	-	9
9. Особенности нормирования труда различных категорий персонала	12	1	1	1	9	11	-	-	1	10
10. Гуманизация труда	11	1	1	-	9	10	-	-	-	10
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	8	-	1	-	7	11,75	-	1	-	10,75
<i>Установочное занятие</i>								2		
<i>Текущие консультации</i>								6		
<i>ПППЗ</i>			4					2		
<i>Зачет</i>			0,25					0,25		
Контактная аудиторная работа (всего)	22,25	6	12	4		18,25	2	6	2	
Контактная внеаудиторная работа (всего)			13					4		
Самостоятельная работа (всего)			104,75					119,75		
Общая трудоемкость			144					144		

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	
Модуль 1. Организация труда	
1.	Методические основы организации труда персонала
1.1.	Сущность и содержание организации труда
1.2.	Задачи и направления организации труда
1.3.	Теоретические основы организации труда
2.	Разделение и кооперация труда
2.1.	Сущность и значение разделения и кооперации труда
2.2.	Коллективные формы организации труда
2.3.	Совмещение профессий и функций
2.4.	Многостаночное обслуживание
2.5.	Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих
3.	Условия труда
3.1.	Понятие условий и охраны труда
3.2.	Санитарно-гигиенические условия труда
3.3.	Психофизиологические условия труда
3.4.	Эстетические условия труда
3.5.	Режимы труда и отдыха
4.	Организация процессов труда по управлению коллективом
4.1.	Понятие и основные признаки коллектива
4.2.	Виды коллективов
4.3.	Пути формирования коллектива
4.4.	Роли и отношения в коллективе
4.5.	Конформизм и его роль в организации процессов управления коллективом
4.6.	Делегирование полномочий как важная составная часть организации труда руководителя коллектива
5.	Оценка эффективности организации труда персонала
5.1.	Критерии и уровни совершенствования организации труда
5.2.	Критерии и показатели, применяемые для определения эффективности научной организации труда
5.3.	Планирование научной организации труда и определение ее экономической эффективности
Модуль 2. Регламентация и нормирование труда	
6.	Содержание и задачи нормирования труда
6.1.	Сущность и содержание и функции нормирования труда
6.2.	Виды норм труда и их характеристики
6.3.	Структура технически обоснованной нормы времени
6.4.	Организация нормирования труда на предприятии
6.5.	Анализ состояния нормирования труда
7.	Изучение затрат рабочего времени
7.1.	Классификация затрат рабочего времени
7.2.	Методы изучения затрат рабочего времени
8.	Режимы рабочего времени
8.1.	Виды рабочего времени
8.2.	Порядок привлечения к работе в ночное время
8.3.	Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни
8.4.	Порядок привлечения к работе за пределами нормальной (сокращенной) продолжительности рабочего времени
9.	Особенности нормирования труда различных категорий персонала

9.1.	Нормирование труда рабочих
9.2.	Особенности нормирование труда руководителей и специалистов
10.	Гуманизация труда
10.1.	Управление как особый вид общественных отношений, направленный на гуманизацию труда.
10.2.	Роль гуманизации в управлении.

5. ОЦЕНКА И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование модулей и разделов дисциплины	Формируемые компетенции	Объем учебной работы				Самостоятельная работа	Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Практические занятия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Всего по дисциплине		ПК-2: ПК-2.3					20	Зачет	51	100
<i>I. Рубежный рейтинг</i>								Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Организация труда		ПК-2.3	65,75	5	6	2	52,75		16	35
1.	Методические основы организации труда персонала		11	1	1	-	9	Устный опрос		
2.	Разделение и кооперация труда		10		1	-	9	Тестирование, задачи		
3.	Условия труда		12	1	1	1	9	Тестирование, задачи		
4.	Организация процессов труда по управлению коллективом		11	1	1	-	9	Устный опрос		
5.	Оценка эффективности организации труда персонала		13	2	1	1	9	Тестирование, задачи		
Модуль 2. Регламентация и нормирование труда		ПК-2.3	8,75	-	1	-	7,75			
6.	Содержание и задачи нормирования труда		65	5	6	2	52	Устный опрос	15	25
7.	Изучение затрат рабочего времени		11	1	1	-	9	Тестирование, задачи		
8.	Режимы рабочего времени		11	1	1	-	9	Устный опрос		
9.	Особенности нормирования труда различных категорий персонала		12	1	1	1	9	Устный опрос		
10.	Гуманизация труда		12	1	1	1	9	Устный опрос		
<i>II. Творческий рейтинг</i>									2	5
<i>III. Рейтинг личностных качеств</i>									3	10
<i>IV. Выходной рейтинг</i>								Зачет	15	30

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний обучающегося на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- обучающийся усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- обучающийся показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» определяется на основании следующих критериев:

- обучающийся допускает грубые ошибки в ответе и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- обучающийся демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- обучающийся не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 1)

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Генкин Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. – М.: НОРМА ИНФРА-М, 2014. – 400 с.
2. Яковенко Н.Ю., Нежелъченко Е.В., Чугай Д. Ю. Основы организации, регламентации и нормирования труда: учебное пособие для студентов экономического факультета. Направление подготовки: 38.03.03 – Управление персоналом, профиль – Управление персоналом; 38.03.02 – Менеджмент, профиль – Производственный менеджмент. Квалификация (степень) выпускника – бакалавр / Н. Ю.Яковенко, Е. В. Нежелъченко, Д. Ю. Чугай; Белгородский ГАУ. – Белгород: Белгородский ГАУ, 2016. – 185 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162610385465132212&Image_file_name=Akt%5F534%5CYakovenkoN%2EY%2EOsnovyi%5ForganiZatsii%5Freglamentatsii%5Fi%5Fnormirovaniya%5Ftruda%2EUchebnoe%5Fposobie%2Epdf&mfn=52159&FT_REQUEST=&CODE=185&PAGE=1

6.2. Дополнительная литература

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М. И. Бухалков. Изд. 4-е, испр. и доп. – Москва: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2016. – 380 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526939>
2. Яковенко Н.Ю. Основы организации труда. Учебное пособие /Н.Ю.Яковенко. – Белгород: Изд-во БелГСХАим.В.Я.Горина, 2014, – 139 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102219385465102114&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CYAkovenko%5FN%2EYU%2EOsnovy%5Forganizacii%5Ftruda%2Epdf&mfn=50323&FT_REQUEST=&CODE=999

[9&PAGE=1](#)

3. Яковенко Н.Ю. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие /Н.Ю.Яковенко. – Белгород: Изд-во БелГСХА, 2014. – 64 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=162612365865112816&Image_file_name=Yan%5Ffev%5F2015%5CYakovenko%5FReglamentatciya%2Epdf&mfn=45624&FT_REQUEST=&CODE=65&PAGE=1

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: <i>организация индивидуальных и коллективных трудовых процессов, разделение и кооперация труда, организация умственного труда, понятие коллектива, принципы создания коллективов</i> и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию. Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют рефераты по предлагаемым преподавателем темам,
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, методику решения задач и др.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>
3. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
4. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
5. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
6. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
7. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
8. База открытых данных Минтруда России - <https://rosmintrud.ru/opendata>
9. HR-Life.ru - специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2</p>	<p>Специализированная мебель на 200 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: проектор NEC (NP 405 G); экран для проектора с электроприводом 406x305 Screen Champion 4:3 MW; ноутбук AsusK50C 15.6"/Celeron.-VGA, конвертер ATEN VE022; 4 акустические колонки KENWOOD; трансляционный микшер-усилитель ProAudioPA-913M; беспроводной микрофон UHF SR40; система видеонаблюдения</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 317</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. Набор демонстрационного оборудования: мультимедийный проектор OptomaDLP TexasInstruments, настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia, 2 акустические колонки Defender. Информационные стенды (планшеты настенные):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Источники привлечения персонала; - Численность и структура персонала; - Движение персонала; - Профессиограмма; - Понятие и виды деловой карьеры; - Элементы человеческого капитала; - Стратегия управления персоналом; - Принципы и задачи управления персоналом; - Понятие кадровой политики; - Факторы, влияющие формирование кадровой политики.
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)</p>	<p>Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.) в количестве 10 единиц с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный</p>

	телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214	Стол 2-х тумбовый-3шт, стулья полумягкие деревянные-1шт, стулья полумягкие металлические-2шт, тумбочка-2шт, шкаф книжный со стеклом - 2шт, шкаф плат.двух дверный-1шт, сейф-1шт, компьютер в комплекте-1шт, принтер-1шт, ноутбук-2шт, жалюзи-1шт.

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2	- MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор№180 от12.02.2011. Срок действия лицензии –бессрочно; - MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор No180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Kaspersky Endpoint Security (Договор №149 от 11.12.2020)
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №317.	-
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №26 на передачу неисключительных прав от 26.12.2019. Срок действия лицензии-бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019).Срок действия лицензии по 01.01.2021. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Valabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214	- MS Windows WinStrtr 7 Acadm Legalization RUS OPL NL. Договор№180 от12.02.2011. Срок действия лицензии –бессрочно; - MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор No180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Kaspersky Endpoint Security (Договор №149 от 11.12.2020)

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
 - ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

7.4. Места проведения практической подготовки

Практическая подготовка в форме практических занятий предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка в форме практических занятий осуществляется в структурных подразделениях Университета: *в планово-финансовом отделе университета и отделе кадров.*

В ходе практической подготовки в форме практических занятий обучающиеся на конкретных примерах закрепляют знания по оценке условий труда, оценке эффективности организации труда персонала, рассматривают режимы рабочего времени, изучают особенности нормирования труда различных категорий персонала.

Каждый обучающийся принимает участие в определении критериев и уровней совершенствования организации труда, показателей, применяемых для определения эффективности научной организации труда, принимает участие в планировании научной организации труда и определении ее экономической эффективности.

VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного ап-

парата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине «Нормирование, организация и гуманизация труда»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр

Год начала подготовки – 2021

Майский, 2021

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-2	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-2.3: Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: Методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Модуль 1. Организация труда	Устный опрос	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
			Второй этап (продвинутый уровень)		Модуль 2. Регламентация и нормирование труда	Устный опрос	
				Модуль 1. Организация труда	Устный опрос Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету	
				Модуль 2. Регламентация и нормирование труда	Устный опрос Тестирование Решение задач		
				Модуль 1. Организация труда	Тестирование Решение задач		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по со-	Модуль 1. Организация труда	Тестирование Решение задач	Итоговое тестирование Вопросы к

				зданию комфортных условий труда в организации, навыками расчета норм труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Модуль 2. Регламентация и нормирование труда	Тестирование Решение задач	зачету
--	--	--	--	--	---	-------------------------------	--------

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания по дисциплине «Нормирование, организация и гуманизация труда» направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом организации квалификация (степень) выпускника – магистр

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>
ПК-2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-2.3: Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Способность осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала – <i>не сформирована</i>	Частично владеет способностью осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Владеет способностью осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Свободно владеет способностью осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала
	Знать: Методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Допускает грубые ошибки при изложении методических основ организации и нормирования труда персонала, режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Может изложить методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знает методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Аргументировано излагает методические основы организации и нормирования труда персонала, режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

		ганизации			
	Уметь: осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Не умеет осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Частично умеет осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	Способен самостоятельно разрабатывать администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала
	Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Не владеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Частично владеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов	Свободно владеет разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, рассчитывать нормы труда, навыками формирования эффективных трудовых коллективов

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

1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Понятие организации труда.
2. Задачи организации труда.
3. Формы и виды разделения труда.
4. Формы и виды кооперации труда.
5. Понятие и показатели производительности труда.
6. Понятие трудовых коллективов и их классификации.
7. Формы и принципы организации первичных трудовых коллективов.
8. Условия труда.
9. Фонды рабочего времени.
10. Режимы труда и отдыха.
11. Графики режимов труда.
12. Понятие и виды рабочих мест.
13. Организация рабочих мест.
14. Аттестация рабочих мест.
15. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов
16. Понятие и задача нормирования труда.
17. Классификация норм труда.
18. Методы нормирования труда.
19. Понятие персонала и управления персоналом.
20. Виды персонала, их общие и отличительные признаки.
21. Развитие теории и практики управления персоналом.
22. Место системы управления персоналом в системе управления предприятием.
23. Стратегия управления персоналом.
24. Система управления персоналом.
25. Принципы управления персоналом.
26. Методы управления персоналом.
27. Организационная структура службы управления персоналом.
28. Понятие, виды и способы мотивации работников.
29. Понятие и виды конфликтов.
30. Критерии эффективности управления персоналом.
31. Источники и проблемы найма персонала.
32. Деловая оценка и отбор персонала.
33. Организация отбора на вакантную должность.
34. Сущность и структура затрат на персонал.
35. Квалификация персонала управления.

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ: режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; корпоративные стандарты в области управления персоналом; особенности морально-психологического климата и состояния организационной культуры; методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом; особенности оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций; наиболее острые социально-трудовые проблемы организации; современные методы и технологии управления персоналом; современные социальные технологии в работе с персоналом; программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Вопросы для устного опроса по темам лекций (пороговой уровень)

1. Формы и принципы организации первичных трудовых коллективов.
2. Условия труда.
3. Фонды рабочего времени.
4. Режимы труда и отдыха.
5. Графики режимов труда.
6. Понятие и виды рабочих мест.
7. Организация рабочих мест.
8. Аттестация рабочих мест.
9. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов
10. Понятие и задача нормирования труда.
11. Классификация норм труда.
12. Методы нормирования труда.

13. Понятие персонала и управления персоналом.
14. Виды персонала, их общие и отличительные признаки.
15. Развитие теории и практики управления персоналом.
16. Место системы управления персоналом в системе управления предприятием.
17. Стратегия управления персоналом.
18. Система управления персоналом.
19. Принципы управления персоналом.
20. Методы управления персоналом.
21. Организационная структура службы управления персоналом.
22. Понятие, виды и способы мотивации работников.
23. Понятие и виды конфликтов.
24. Понятие и показатели производительности труда.
25. Понятие трудовых коллективов и их классификации.
26. Критерии эффективности управления персоналом.
27. Источники и проблемы найма персонала.
28. Деловая оценка и отбор персонала.
29. Организация отбора на вакантную должность.
30. Сущность и структура затрат на персонал.
31. Квалификация персонала управления.
32. Понятие организации труда.
33. Задачи организации труда.
34. Формы и виды разделения труда.
35. Формы и виды кооперации труда.
36. Предмет и содержание курса организации труда персонала.
37. Элементы и направления организации труда.
38. История развития науки организации труда
39. Принципы и задачи организации труда
40. Формы и виды разделения труда.
41. Формы кооперации труда.
42. Направления совершенствования кооперации и разделения труда.
43. Формы и принципы организации трудовых коллективов
44. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
45. Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
46. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
47. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
48. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
49. Гибкие режимы труда и отдыха.
50. Основные понятия условия труда.
51. Психофизиологические условия труда.
52. Санитарно – гигиенические условия труда.

53. Эстетические условия труда.
54. Гуманизация условий труда.
55. Дисциплина труда.

Критерии оценивания:

«86-100 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.

«68-85 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

«51-67 баллов»: допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

«0-50 баллов»: материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; анализировать морально-психологический климат и состояние организационной культуры; применять на практике методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора; выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; формировать систему индивидуальных инстру-

ментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике; разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации; применять на практике программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.

Вопросы по темам лекций для продвинутого уровня

1. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
2. Оснащение рабочего места.
3. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
4. Аттестация и рационализация рабочих мест.
5. Характеристика элементов трудового процесса.
6. Классификация трудовых движений.
7. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
8. Карта организации труда.
9. Организация трудового процесса.
10. Рационализация трудового процесса.
11. Понятие и составные элементы трудового процесса и их классификация.
12. Методы и средства управленческих операций.
13. Служебно-коммуникационные операции.
14. Распорядительные и координационные операции.
15. Контрольно-оценочные операции.
16. Информационно-технические операции.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Основные понятия нормирования труда.
19. Классификация норм труда.
20. Организация нормирования труда.
21. Порядок изменения норм труда.
22. Принципы нормирования труда.
23. Методы нормирования труда.
24. Аналитический метод нормирования.
25. Суммарный метод нормирования
26. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
27. Состав норм труда.
28. Принципы нормирования труда
29. Установление норм труда для различных категорий.
30. Основные понятия проектирования организации труда.
31. Разработка типовых проектов организации труда.
32. Типовой проект организации труда на рабочем месте.
33. Типовой проект организации труда на производственном участке.
34. Основные разработки по научной организации труда.

35. Планы организации проектирования.
36. План реализации мероприятий по научной организации труда.
37. Разработка проектов и внедрение организации управленческого труда.
38. Показатели экономической эффективности научной организации управленческого труда.
39. Определение содержания процессов труда.
40. Особенности умственного труда.
41. Методы управления рабочим временем.
42. Специфика организации труда руководителей.
43. Планирование научной организации труда.
44. Внедрение научной организации труда на предприятии.
45. Определение уровня организации труда.
46. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
47. Баланс рабочего времени. Номинальный и эффективный фонд рабочего времени.
48. Среднесуточная численность работников. Списочное число работников.
49. Определение потребности персонала по методу трудоёмкости.
50. Определение потребности персонала по нормам обслуживания.

Критерии оценивания:

«86-100 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.

«68-85 баллов»: ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

«51-67 баллов»: допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

«0-50 баллов»: материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится

анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Перечень тестов для продвинутого уровня

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

организацией производства
технологией деятельности
+ организацией труда
условиями труда
штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

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

3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

низкой работоспособности
+ вработываемости (адаптации)
+ устойчивой высокой работоспособности
средней работоспособности
+ утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

+ кооперацию труда
дисциплину труда
организацию труда

5. Основателем науки об организации труда является:

В.И. Ленин
А.К. Гастев
+ Ф. У. Тейлор

6. Научная организация труда призвана решать задачи:

+ экономические
управленческие
хозяйственные
+ социальные
+ психофизиологические

7. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

планирования
управления

+ производства
хозяйствования

8. Виды разделения труда:

+ общее
+ частное
механизированный и ручной труд
автоматизированный труд

9. Формы единичного разделения труда:

+ разделение труда в организации
+ разделение труда в подразделениях
разделение труда на заготовке сена
разделение труда на выпасе скота

10. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

сдельщиков и повременщиков
обслуживающих и ремонтных
+ основных и вспомогательных
прямых и косвенных

11. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

по отраслям
по уровню механизации
по уровню профессиональной подготовки

12. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:

+ разрядам
+ классности, мастерству
возрасту
стажу работы

13. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:

падает
растет
сначала падает, потом растет
+ сначала растет, потом падает

14. Организация рабочего места предполагает:

установление должностных обязанностей работника
установление рациональных приемов труда
+ его оснащение
+ его планировку

15. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:

стоя прямо
стоя с наклоном
сидя

+ переменное

16. Аттестация рабочего места не включает оценку:

его технического уровня

его организационного уровня

+ его квалификационного уровня

условий труда и техники безопасности на рабочем месте

17. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

находиться на территории предприятия

находиться на обеденном перерыве

+ исполнять трудовые обязанности

быть на своем рабочем месте

18. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

особенностями производства

+ условиями труда

метеорологическими условиями

природными факторами

19. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

санитарно-гигиенические факторы

эстетические факторы

климатические факторы

демографические факторы

20. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

в понедельник

в пятницу

+ в среду

во вторник

в четверг

21. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

+ эстетические

психофизиологические

социально-психологические

организационно-технические

22. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .

работы предприятия

+ труда и отдыха

занятости

рабочего дня

рабочего времени

23. Планировка рабочего места бывает:

индивидуальной и коллективной
+ внешней и внутренней
нормируемой и ненормируемой
с благоприятными условиями труда

24. Нарушение дисциплины труда всегда вызывает:

прямые потери рабочего времени
содержание дополнительной численности персонала
снижение коллективных результатов труда
снижение качества продукции

25. Производственные бригады в зависимости от уровня специализации могут быть:

+ специализированными
хозрасчетными
арендными
сквозными

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов 60% и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов менее 60%.

Перечень задач для продвинутого уровня

1. На производственном участке трудоемкость операций составляет: операция № 1 — 2 мин, операция № 2 — 1 мин, №3 — 4 мин, № 4 — 0,5 мин, № 5 — 6 мин, операция № 6 — 4 мин. Следует определить необходимую численность рабочих на каждой операции, с учетом того, что в час (60 мин) выпускается 350 деталей.

2. Трудоемкости взаимосвязанных операций на 6 рабочих местах 0,75; 1,75; 1,0; 0,5; 0,25; 1,25. Определить явочную численность рабочих по каждому месту и в целом, если в час запускается 380 деталей.

3. Рассчитать норму многостаночного обслуживания, если время машинно-автоматического на одном станке 29 мин, время занятости на одном станке — 5,2 мин, коэффициент использования машины во времени 0,9.

4. Машинно-автоматическое время на каждом станке-дублере составляет 19 мин, время занятости станочника на каждом станке — 6 мин. Рассчитать норму многостаночного обслуживания, продолжительность цикла многостаночного обслуживания и величину простоев (или свободного времени) за каждый цикл многостаночного обслуживания.

5. Определить норму обслуживания нескольких станков с различной длительностью оперативного времени, если сумма машинно-автоматического времени всех станков 200 мин, время занятости рабочего на всех станках — 40 мин. Сколько рабочих требуется для многостаночного обслуживания 30 станков, работающих в две смены?

6. Определить норму многостаночного обслуживания станков-дублеров,

если машинно-автоматическое время на одном станке 30 мин, время занятости 6 мин. Определить время цикла. Какое число станков может обслуживать рабочий, если время занятости сократится на 1 мин? Сколько рабочих-многостаночников потребуется в каждом случае для обслуживания 90 станков-дублеров?

7. В цехе за 8-часовую смену обрабатывается 100 тонн заготовок (трудоемкость транспортировки 1 тонны — 0,68 человеко-часа), грузится 80 тонн готовой продукции (трудоемкость 1 тонны — 1,1 человеко-час), затачивается 560 штук режущего инструмента (трудоемкость одной заточки — 0,058 человеко-часа) и убирается площадь 3850 м² (норма уборки — 275 м² на одного рабочего в смену). Определить общую явочную численность транспортных рабочих, грузчиков, заправщиков инструмента и уборщиков.

8. Определить норму машинного обслуживания станков-дублеров, если время машинно-автоматической работы на одном станке 20 мин, а время занятости рабочего на одном станке 5 мин. Какова будет продолжительность цикла многостаночного обслуживания? Какое число станков сможет обслужить рабочий, если время занятости сократилось на 1 мин? Сколько рабочих-многостаночников потребуется в том и другом случаях для обслуживания 120 станков-дублеров?

9. Нормативная технологическая трудоемкость производственной программы на год 2860 тыс. нормочасов, в том числе по цеху № 1 — 900, по цеху № 2 — 1460, по цеху № 3 — 500 тыс. нормочасов. Планируемое среднее выполнение норм выработки — соответственно 116, 111 и 107%. Реальный фонд рабочего времени на одного рабочего составляет 234 дня, продолжительность смены 8 часов. Рассчитать необходимую списочную численность рабочих и расстановку их по цехам с учетом планируемого процента выполнения норм выработки.

10. Для выполнения дневного производственного задания общая нормативная трудоемкость составляет 450 нормочасов, в том числе на токарные операции — 160, на фрезерные — 120, на сверлильные — 100, на шлифовальные — 70 нормочасов. Рассчитать необходимую для выполнения задания явочную численность по специальностям, если процент выполнения норм токарей — 125%, фрезеровщиков — 117, сверловщиков — 122, шлифовщиков — 112%. (Продолжительность смены — 8,2 часа.)

11. На лесоучастке работает погрузочный кран, сменная производительность которого 250 м³ делового леса. Кран и автомобили должны работать бесперебойно. Определить явочную численность рабочих на заготовке, разгрузке и штабелевке леса и численность водителей автомобилей на вывозке, если производительность одного рабочего на заготовке леса — 7,5 м³, на вывозке — 50, на разгрузке и штабелевке — 25 м³, кран обслуживает 3 человека.

12. Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней, $T_{см} = 8$ часов, выходных и праздничных дней — 106, отпуска — 14 дней, прочие цело-сменные неявки — 3 дня, внутрисменные нерезервообра-

зующие неявки и потери — 16 250 человеко-часов.

13. Определить U_0 на предприятии, если численность равна 1680 человек, в году 366 дней, $T_{см} = 8$ ч; целодневные неявки 228 560 человеко-дней; а сумма внутрисменных потерь составляет 36 570 часов. Отработано 383 040 человеко-дней, коэффициент использования сменного времени равен 0,88.

14. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 человеко-дней, при целодневных потерях — 125 000 человеко-дней и при внутрисменных — 23 000 человеко-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

15. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервующих неявок 265000 человеко-дней, внутрисменных нерезервующих — 47000 человеко-часов, отработанное время составляет 3 360 000 человеко-часов.

16. Определить уровень организации труда, если среднесписочная численность равна 1200 человек. В году 365 дней, время сменное 8 часов, нерезервующие целодневные неявки и потери составляют 159 000 человеко-дней; внутрисменные нерезервующие неявки и потери — 27 600 человеко-часов; отработано 246 000 человеко-дней; по данным ФРД внутрисменные потери рабочего времени составили 13% (коэффициент использования рабочего дня равен 0,87).

18. В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1940 000 человеко-часов, в отчетном — 2 060 000 человеко-часов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

19. Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин, среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин., время смены — 8 часов. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

20. Рассчитать коэффициенты разделения труда и рациональности приемов труда, если затраты времени, непредусмотренные заданием, технологической документацией — 17 900 мин, продолжительность рабочего дня — 8 часов, среднесписочная численность рабочих — 165 человек, суммарные потери рабочего времени — 1920 мин, средние затраты времени на выполнение операции — 10 мин, затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими — 7,5 мин, объем выполненной работы — 5000 штук.

21. Определить коэффициенты организации рабочих мест, обслуживания работников, нормирования труда, на основе следующих исходных данных: численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям типовых проектов — 221 человек, среднесписочная численность рабо-

чих — 320 человек, суммарные потери времени работников из-за несвоевременного обслуживания — 120 150 мин, продолжительность смены — 8 часов, количество смен проведения наблюдения — 6 смен, численность рабочих, работающих по нормам времени, выработки, нормированным заданиям, нормативам численности — 280 человек, коэффициент напряженности норм — 0,78.

22. Определить средний уровень организации труда по предприятию в целом, если по пяти его цехам с численностью рабочих соответственно 270, 350, 420, 392, 511 человек, уровни организации труда составляют 0,69; 0,72; 0,89; 0,78; 0,71.

23. Рассчитать рост производительности труда, возможное высвобождение численности рабочих и экономию по фонду заработной платы (в расчете на год), если в отчетном периоде уровень организации труда (к потенциальному совокупному фонду рабочего времени) составлял 0,72, а в плане предусматривается повысить его до 0,79. Исходная численность рабочих 650 человек, среднемесячная заработная плата на одного рабочего 12000 руб.

24. Рассчитать уровень организации труда по использованию совокупного потенциального фонда рабочего времени по трем цехам и средний уровень организации труда по предприятию с учетом различной численности рабочих в цехах по следующим данным:

№ п/п	Показатели	Ед. изм.	Цех		
			1-й	2-й	3-й
1	2	3	4	5	6
1.	Списочная численность промышленно-производственного персонала	чел.	300	200	100
2.	Количество календарных дней	дней	365	365	365
3.	Продолжительность рабочего дня	час	8	8	8
4.	Нерезервообразующие целосменные неявки	дней	35 250	22 000	12 000
5.	Нерезервообразующие внутрисменные потери	чел/час	34 000	28 000	11000
6.	Использованное рабочее время за сопоставимый период	чел/час	480 000	342 000	160 000

25. Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 до 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличится с 2500 до 3200 единиц. Единовременные затраты — 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффек-

тивности — 0,15.

26. Внедрение нового оборудования позволит увеличить производительность труда на 10%, единовременные затраты — 1 350 000 руб., текущие затраты — 800 000 руб., средняя заработная плата одного работника — 70 000 руб. в год, отчисления в единый социальный налог — 26%, исходная численность — 150 человек коэффициент сравнительной экономической эффективности — 0,15. Оцените экономическую эффективность проводимых мероприятий.

27. Определить срок окупаемости мероприятий по совершенствованию организации труда, если затраты на мероприятия составили 345 000 руб., ожидаемая годовая экономия 90 000 руб. Сравнить с нормативным сроком окупаемости при $E_n = 0,15$, сделать выводы об эффективности мероприятий.

28. Определить штучное и штучно-калькуляционное время изготовления поддона автомобиля, а также время изготовления партии поддонов, если время изготовления партии поддонов, если времяковки 15 мин, вспомогательное время 2 мин, подготовительно-заключительное время 9 мин, коэффициент времени отдыха и личных надобностей 13%. Размер партии составляет 20 шт.

29. В результате покупки новой техники выработка основных рабочих увеличилась на 15%. Определить, насколько должны быть снижены нормы времени.

30. Рассчитать комплексную норму времени и определить процент ее выполнения для слесаря ремонтной мастерской по следующим данным: сверление — 7 отверстий ($H_{вр}$ на 1 отверстие — 2,3 мин.), нарезка резьбы — 7 шт. ($H_{вр}$ — 2,1 мин.), разметка и вырезка прокладки — 1 шт. ($H_{вр}$ — 7 мин.), подгонка крышки — 1шт. ($H_{вр}$ — 15 мин.), сборка 1 узла 0,52 нормо-ч). Количество отремонтированных узлов 22 шт., отработано слесарем 20 ч.

31. Рассчитать нормы штучного, штучно-калькуляционного времени и времени на партию изделий, если время основной работы составляет 20 мин, время вспомогательной работ — 7 мин, норматив времени на обслуживание рабочего места — 7% от оперативного времени, а на отдых и личные надобности — 6%. Время подготовительно-заключитеной работы — 25 мин на партию изделий. Количество деталей в партии — 30 шт.

32. Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на заготовке кормов на 8%.

33. Норма времени на обслуживание стационарной машины по действующим нормативам для одного рабочего составляет 0,75 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одного рабочего в смену (8 ч). Определить норму численности рабочих, если в цехе 25 стационарных машин.

34. Рассчитать плановую и фактическую норму выработки за смену (8 ч), используя данные нормативного и фактического баланса рабочего времени. Определить процент выполнения сменного задания.

Затраты времени	Нормативный баланс	Фактический баланс
$T_{пз}$	18	22
$T_{оп}$ на одно изделие	3,7	3,7
$T_{орг.}$	25	26
$T_{отл}$	20	20
$T_{пот.г}$	-	15
$T_{пот.о}$	-	5
Всего	480	480

35. Определить процент выполнения норм выработки бригадой водителей, если объем перевозок составил 22,5 тыс. т, грузооборот 250,6 тыс. ткм, нормы времени на погрузку и разгрузку 1 т груза – 0,067 ч, на 1 ткм – 0,013 ч, в бригаде 25 водителей, каждым отработано по 24 дня при 7-часовом рабочем дне.

36. За 8-часовую смену рабочий в ремонтной мастерской изготовил 4 втулки, 21 валик, 20 болтов. Определить процент выполнения норм выработки, если нормы времени на изготовление втулки 0,75 нормо-ч, одного валика – 0,2, одного болта – 0,12 нормо-ч.

Критерии оценивания решения задачи

Задача не решена – **1 балл**

Задача решена неправильно – **2 балла**

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – **3 балла**

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – **4 балла**

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – **5 баллов**.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации; навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; навыками выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их реше-

ния, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом; навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Перечень тестов для высокого уровня

- 1. По продукту труда различают труд:**
 творческий и репродуктивный
 живой и прошлый
 конкретный и абстрактный
 + производительный и непроизводительный
 простой и сложный
- 2. Какие затраты корректируются с помощью показателя E_n при расчете условно годового экономического эффекта?**
 текущие
 + капитальные
- 3. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:**
 рост производительности труда
 рост заработной платы
 + участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда
 совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
 увеличение многостаночного обслуживания
- 4. Коллективные трудовые процессы характеризуются (укажите не менее двух верных ответов):**
 + взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства
 ростом заработной платы
 увеличением затрат рабочего времени
 + коллективной материальной ответственностью за показатели работы
 увеличением трудоемкости продукции
- 5. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:**
 интенсивностью труда
 + тяжестью труда
 динамичностью труда
 монотонностью труда

работоспособностью

6. Категория «служащие» не включает в себя:

+ младший обслуживающий персонал
руководителей
специалистов

7. Запыленность воздушной среды производственного помещения характеризует факторы условий труда:

+ санитарно-гигиенические
техничко-технологические
эстетические

8. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:

тяжесть труда
+ кривая работоспособности работника
дисциплина труда
уровень заболеваемости

9. Основные принципы организации трудовых коллективов:

механизация основных работ
нормирование труда
+ постоянство состава
+ закрепление основных средств на длительный срок
возрастной состав

10. Уровень организации труда на предприятии можно определять как:

+ отношение совокупного потенциального фонда времени к фактическому (плановому, рационально используемому)
отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному
разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени
разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени
произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени

11. Какой показатель является обратным коэффициенту сравнительной экономической эффективности?

сравнительный срок окупаемости единовременных затрат
+ фактический срок окупаемости
нормативный срок окупаемости
стратегический срок окупаемости
базовый срок окупаемости

12. Являются ли увеличение прибыли и снижение затрат на производство обобщающими показателями экономической эффективности?

+ да
Нет

13. Конкретным показателем сравнительной оценки эффективности организации и проектирования трудовых процессов является:

зарплатоемкость
 организация труда
 + трудоемкость
 производительность труда
 фондоемкость

14. Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:

+ разделения труда
 + организации рабочих мест
 + условий труда
 + трудовой дисциплины
 использования оборудования

15. Трудовой процесс — это:

затраты рабочей силы
 + совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
 совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции

работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями

16. Продолжительность трудового процесса зависит от:

трудовых движений
 меры труда
 повышения содержательности труда
 + технологического цикла
 предмета труда

17. Проектирование трудового процесса целесообразно для:

определения затрат рабочей силы
 выявления содержательности труда
 + установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве

установления меры труда
 выявления предмета труда

18. Видами трудоемкости являются:

+ технологическая
 + производственная
 организационная
 + полная
 Экономическая

19. При организации и проектировании индивидуального трудового процесса показателем эффективности является:

снижение производственной трудоемкости
 увеличение затрат рабочего времени
 снижение численности рабочих

увеличение многостаночного обслуживания
 + снижение технологической трудоемкости

20. Численность рабочих-многостаночников определяется:

+ отношением количества обслуживаемых станков к норме многостаночного обслуживания
 отношением нормы многостаночного обслуживания к количеству обслуживаемых станков
 суммой затрат времени по обслуживанию всех станков
 отношением продолжительности цикла многостаночного обслуживания к сумме затрат времени на обслуживание всех станков

21. Многостаночное обслуживание – это:

продолжительность цикла многостаночного обслуживания
 затраты времени на обслуживание всех станков
 + одновременное обслуживание нескольких станков
 затраты труда всех рабочих
 машинно-автоматическое время каждого станка

22. Основными показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:

+ рост производительности труда
 рост заработной платы
 + годовой экономический эффект
 увеличение затрат рабочего времени

23. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

рост производительности труда
 рост заработной платы
 + участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда
 совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
 увеличение многостаночного обслуживания

24. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:

падает
 растет
 сначала падает, потом растет
 + сначала растет, потом падает

25. Организация рабочего места предполагает:

установление должностных обязанностей работника
 установление рациональных приемов труда
 + его оснащение
 + его планировку

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если количество правильных

ответов 60% и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов менее 60%.

Перечень задач для высокого уровня

1. Определить процент выполнения норм, если норма времени на изготовление изделия А составляет 0,25 нормо-ч, изделия Б – 0,3, изделия В – 1 нормо-ч. По плану необходимо изготовить 200 единиц изделия А, 320 – изделия Б и 30 – изделия В. Фактически изготовлено 243 изделия А, 400 изделий Б и 28 изделий В.

2. Рабочий-сдельщик отработал полный месяц по графику (22 рабочих дня по 8 ч). За месяц он изготовил 500 единиц продукции, признанной годной ($N_{вр} = 0,45$ нормо-ч на одну единицу), с учетом завышенности припусков на обработку 150 единиц продукции рабочему был выписан дополнительный наряд на 0,12 нормо-ч на каждую единицу. Определить процент выполнения норм.

3. Затраты времени на выпуск качественной продукции составили 1500 нормо-ч, на исправление брака, допущенного не по вине рабочего – 60 нормо-ч, фактически отработанное на сдельных работах – 1030 нормо-ч. Определить процент выполнения норм.

4. В течение месяца рабочий изготовил 800 единиц продукции А ($N_{вр} = 0,3$ нормо-ч) и 20 единиц продукции Б (2,5 нормо-ч). Отработанное время по сдельной оплате составило 168 ч, время простоя – 5 ч, время, когда рабочий привлекался для выполнения повременных работ – 3 ч. Определить процент выполнения норм по сменному фонду рабочего времени.

5. Рабочий ремонтной мастерской за 8-часовую смену изготовил 26 шпилек, 12 гаек и 12 болтов. Норма времени обработки одной детали составляет: шпильки – 0,4 нормо-ч, гайки – 0,1, болта – 0,18 нормо-ч. Определить процент выполнения норм времени за смену.

6. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени, если изготовлено 135 изделий ($N_{вр} = 3,5$ нормо-ч на 1 изделие), дополнительные затраты времени на отклонение от нормальных условий работы (вынужденная заточка инструмента самими рабочими) составили 26 нормо-ч, отработано 45 смен и 8 ч сверхурочно, внутрисменные простои составили 20 ч. Каков резерв производительности труда, каково качество применяемых норм?

7. Оценить степень выполнения норм выработки бригадой слесарей за месяц, если состав бригады – 4 человека, из которых двое отработали по 24 дня, один – 22, один – 20 дней (при 7-часовом рабочем дне). За это время бригада выполнила ремонт 20 грузовых автомобилей при нормативной трудоемкости одного ремонта 20,8 нормо-ч, 12 тракторов при нормативной трудоемкости – 23,0 нормо-ч.

8. Бригада строителей забивает за месяц 310 свай. Норматив времени составляет 0,54 бригадо-ч. Определить процент выполнения норм бригадой двумя способами, если она проработала 21 смену по 7 ч каждая.

9. Рассчитать средний процент выполнения норм по бригаде, если среднесписочная численность рабочих-сдельщиков 418 человек, каждый отработал в среднем по 19,6 смены, время сменное – 8 ч, сумма нормо-ч на выполненный объем работ за месяц – 68 200. Кроме того, дополнительные затраты труда на отклонение от нормальных условий составили 6800 нормо-ч, на брак не по вине рабочих – 1400 и брак по вине рабочих 4500 нормо-ч.

10. Рабочие-сдельщики механического цеха в течение месяца отработали сдельно 41 600 ч, внутрисменные простои составили 640 ч, внутрисменные отвлечения на повременные работы – 860ч, за это время выпустили продукцию по нормам на 46 200 нормо-ч, затратили на исправление брака не по вине рабочих 540 нормо-ч и на работы, связанные с отклонением от нормальных условий работы, 1100 ч. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени.

11. Норма выработки рабочего в смену 60 деталей. Рабочий фактически изготовил 66 деталей. Определить процент выполнения норм выработки.

12. Процент выполнения по фактически отработанному времени – 115%, по сменному времени – 105%. Определить возможный процент роста производительности труда при полном использовании рабочего времени.

13. Найти долю нормируемых работ на предприятии со среднесписочной численностью 1271 человек, если труд нормируется только у 850 из них, а процент выполнения норм установлен на уровне 122%. Также определить напряженность норм труда.

14. Определить выполнение норм выработки по сменному и фактически отработанному времени, если изготовлено 80 единиц продукции ($N_{вр} = 5,5$ нормо-ч на 1 изделие). Дополнительные затраты рабочего времени – 100 нормо-ч, внутрисменные простои – 25 ч, отработано 50 смен по 8 ч и 15 ч сверхурочно.

15. На предприятии 2500 рабочих. Удельный вес рабочих-сдельщиков в этой численности – 75%, средний процент выполнения норм ими – 135%. Каждый отработал по 176 ч в месяц. Определить удельный вес научно обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 105 тыс. нормо-ч.

16. Определить долю нормируемых среди вспомогательных работ, если на ремонтных работах занято 400 человек, труд нормируется у 56 человек; на наладочных – 200, труд нормируется у 30 человек; на прочих видах вспомогательных работ – 320 человек, труд которых не нормируется.

17. Определить уровень напряженности норм, применяемых на предприятии, если средний процент выполнения норм на вспашке составляет 185%, на бороновании – 170%; на посеве – 180%; на заготовке кормов – 125%. Оценить равнонапряженность норм.

18. Определить процент выполнения норм, если норма выработки рабочего составляет 200 изделий в смену, фактически изготовлено 232 изделия.

19. Нормы в ремонтной мастерской на токарные работы по плану – 24 мин, фактически – 26 мин. На фрезерные работы, соответственно, 16 и 20 мин, на сверлильные работы – 10 и 12 мин. Определить уровень напряженности норм труда на все виды выполненных работ.

20. На предприятии 1600 рабочих, удельный вес рабочих сдельщиков – 70%, средний процент выполняемых норм сдельщиками 132%, каждый из них отработал за месяц 168 ч. Определить удельный вес научно обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, работающих по этим нормам, если на выполнении работ по опытно-статистическим нормам затрачено 52 тыс. нормо-ч.

21. До пересмотра норм нормативное время изготовления детали составляло 7 мин, после пересмотра этот норматив был уменьшен до 5 мин. Определить процент увеличения производительности труда.

22. Норма времени на деталь 0,34 чел./ч. За месяц рабочий отработал 22 смены по 8 ч и сдал 610 деталей. Определить норму выработки и рассчитать процент выполнения норм двумя способами.

23. 15 механизаторов выполняют нормы на 95%; 25 механизаторов – на 102%; 40 – на 106%; 55 – на 115%. Определить средний процент выполнения норм труда, а также возможный процент изменения производительности труда без учета механизаторов, не выполнявших нормы.

24. Среднее выполнение норм в бригаде МТФ составляет 119%, сверхурочные работы составляют 10% от рабочего времени, полезное использование рабочего времени по данным ФРД – 80%, ненормируемые перерывы – 20%. Определить фактическое выполнение норм, процент выполнения норм при полном использовании рабочего времени, а также процент изменения производительности труда с учетом устранения ненормируемых перерывов.

25. На предприятии основных рабочих 400 человек и, у всех труд нормируется; вспомогательных рабочих – 150 человек, и труд нормируется у 33%. Руководителей и специалистов – 100 человек, и нормируется труд у 20%, служащих – 60 человек, у 20% труд нормируется. Определить процент охвата работ нормированием на предприятии.

26. По материалам хронометража в массовом производстве получен следующий хроноряд: 2'18" 2'15" 2'18" 2'15" 2'25" 2'20" 2'10" 2'15" 2'17" 2'22". Необходимо исследовать хроноряд, если нормативный коэффициент устойчивости равен 1,2.

27. Вычислить среднюю продолжительность операции (при условии устойчивости хронорядов), если получены следующие хроноряды:

№1: 13, 15, 15, 16, 17, 13, 13, 14.

№2: 24, 24, 26, 25, 25, 25, 26, 23.

№3: 29, 26, 28, 28, 26, 25, 29, 28, 27.

№4: 8, 8, 8, 9, 10, 10, 9, 7, 10, 10.

28. Определить хроноряды и коэффициенты их устойчивости (при условии устойчивости хронорядов), если проведен непрерывный хронометраж, состоящий из 5 наблюдений. Текущее время в минутах для 5 наблюдений:

Элементы операций	Номер наблюдения				
	1	2	3	4	5
Установить заготовку	3	11	18	26	34
Обработать деталь	6	15	21	31	38
Снять деталь	10	17	25	33	41

29. По результатам фотографии рабочего времени оцените эффективность использования рабочего времени, а также определите возможный прирост производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени и максимально возможный. При этом норматив подготовительного времени составляет 20 минут в смену, на отдых и личные надобности – 24 мин, на обслуживание рабочего места – 30 мин. Рабочее время выглядит следующим образом:

Виды затрат рабочего времени	Условное обозначение	Ми нут
Подготовительно-заключительное время	$T_{пз}$	25
Оперативное время	$T_{оп}$	356
Время на обслуживание рабочего места	$T_{орм}$	34
Время на отдых и личные надобности	$T_{отл.ф}$	35
Простои по организационно-техническим причинам	$T_{пот}$	20
Потери, вызванные нарушением трудовой дисциплины	$T_{пвр}$	10
Всего	$T_{см}$	480

30. Определить устойчивость хронорядов:

1-й элемент операции: 26, 23, 25, 27, 26, 26, 24, 25, 25.

2-й элемент операции: 15, 16, 16, 19, 16, 16, 14, 15, 15.

3-й элемент операции: 30, 31, 29, 28, 30, 30, 35, 28, 31.

4-й элемент операции: 8, 8, 8, 9, 11, 10, 7, 8, 9.

Нормативный коэффициент устойчивости 1,2. Вычислить среднюю продолжительность каждого элемента и операции в целом.

31. Обработать фактический баланс рабочего времени за 8-часовую смену: $T_{пз}$ – 30 мин, $T_{оп}$ – 364, $T_{орм}$ – 20 мин, $T_{отл}$ – 28, $T_{пот}$ – 20, $T_{пвр}$ – 8 мин, непроизводительные затраты – 10 мин. Рассчитать максимально возможное повышение производительности труда при устранении всех потерь и лишних (сверхнормативных) затрат времени, если нормативы установлены следующие: $T_{пз}$ – 12 мин на смену; $T_{отл}$ – 25 мин; $T_{орм}$ – 15 мин.

32. На основании данных индивидуальной ФРВ получены следующие данные: $T_{пз} = 25$ мин, $T_{оп} = 360$ мин, $T_{орм} = 32$ мин, $T_{отл} = 30$ мин; $T_{пот} = 18$ мин, $T_{пвр} = 15$ мин. Составить нормативный баланс рабочего времени, если норматив $T_{пз} = 20$ мин за смену, $T_{отл} = 40$ мин, $T_{орм} = 30$ мин. Определить коэффициент использования рабочего времени, коэффициенты потерь по вине рабочего и в результате нарушения нормального хода технологического процесса. Рассчитать возможный прирост производительности труда при устранении прямых потерь, сокращении их на 75%, при полном устранении всех потерь.

33. По приведенному балансу рабочего времени определить процент возможного повышения производительности труда при сокращении потерь

по организационно-техническим причинам на 50% и при полном сокращении потерь от нарушений трудовой дисциплины: $T_{пз} - 14$ мин, $T_{оп} - 350$ мин, $T_{орм} - 16$ мин, $T_{отл} - 18$ мин, $T_{пот} - 54$ мин, $T_{пвр} - 26$ мин. Итого – 480 мин.

34. В результате обобщения 120 самофотографий рабочего дня (8 ч) установлены следующие суммарные потери сменного времени: отсутствие материалов – 840 мин; временное отключение электроэнергии – 310 мин; отвлечение на работы не по специальности – 1460 мин. Рассчитать коэффициент использования рабочего времени и рост производительности труда при сокращении потерь и лишних затрат сменного времени на 70%.

35. Рабочий выполнил норму выработки за смену на 95%. Фактический баланс рабочего времени по данным ФРД следующий: $T_{пз} - 25$ мин, $T_{оп} - 310$ мин, $T_{орм} - 20$ мин, $T_{отл} - 28$ мин, $T_{пот} - 85$ мин, $T_{пвр} - 12$ мин. Определить возможный рост производительности труда в результате сокращения потерь рабочего времени и выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени, если $T_{отл}$ по норме 20 мин на смену, время сменное – 8 ч.

36. По балансу времени, который получен в результате фотографии рабочего времени, определить коэффициенты потерь от организационно-технических недочетов и от нарушений дисциплины труда, найти потенциальное повышение производительности труда, если норматив времени на отдых и личные надобности 42 мин; $T_{пз} - 17$ мин, $T_{оп} - 380$ мин, $T_{орм} - 15$ мин, $T_{отл.ф} - 46$ мин; $T_{пот} - 12$ мин, $T_{пвр} - 10$ мин; время смены – 480 мин.

Критерии оценивания решения задачи

Задача не решена – **1 балл**

Задача решена неправильно – **2 балла**

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – **3 балла**

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – **4 балла**

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – **5 баллов**.

2. Перечень вопросов к зачету

51. Предмет и содержание курса организации труда персонала.

52. Элементы и направления организации труда.

53. История развития науки организации труда

54. Принципы и задачи организации труда
55. Формы и виды разделения труда.
56. Формы кооперации труда.
57. Направления совершенствования кооперации и разделения труда.
58. Формы и принципы организации трудовых коллективов
59. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
60. Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
61. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
62. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
63. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
64. Гибкие режимы труда и отдыха.
65. Основные понятия условия труда.
66. Психофизиологические условия труда.
67. Санитарно – гигиенические условия труда.
68. Эстетические условия труда.
69. Гуманизация условий труда.
70. Дисциплина труда.
71. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
72. Оснащение рабочего места.
73. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
74. Аттестация и рационализация рабочих мест.
75. Характеристика элементов трудового процесса.
76. Классификация трудовых движений.
77. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
78. Карта организации труда.
79. Организация трудового процесса.
80. Рационализация трудового процесса.
81. Понятие и составные элементы трудового процесса и их классификация.
82. Методы и средства управленческих операции.
83. Служебно-коммуникационные операции.
84. Распорядительные и координационные операции.
85. Контрольно-оценочные операции.
86. Информационно-технические операции.
87. Классификация затрат рабочего времени.
88. Основные понятия нормирования труда.
89. Классификация норм труда.
90. Организация нормирования труда.
91. Порядок изменения норм труда.
92. Принципы нормирования труда.

93. Методы нормирования труда.
94. Аналитический метод нормирования.
95. Суммарный метод нормирования
96. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
97. Состав норм труда.
98. Принципы нормирования труда
99. Установление норм труда для различных категорий.
100. Основные понятия проектирования организации труда.
101. Разработка типовых проектов организации труда.
102. Типовой проект организации труда на рабочем месте.
103. Типовой проект организации труда на производственном участке.
104. Основные разработки по научной организации труда.
105. Планы организации проектирования.
106. План реализации мероприятий по научной организации труда.
107. Разработка проектов и внедрение организации управленческого труда.
108. Показатели экономической эффективности научной организации управленческого труда.
109. Определение содержания процессов труда.
110. Особенности умственного труда.
111. Методы управления рабочим временем.
112. Специфика организации труда руководителей.
113. Планирование научной организации труда.
114. Внедрение научной организации труда на предприятии.
115. Определение уровня организации труда.
116. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
117. Баланс рабочего времени. Номинальный и эффективный фонд рабочего времени.
118. Среднесуточная численность работников. Списочное число работников.
119. Определение потребности персонала по нормам обслуживания.
120. Определение потребности персонала по методу трудоёмкости.

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значи-

тельные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Перечень тестов для итогового тестирования

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

организацией производства
технологией деятельности
+ организацией труда
условиями труда
штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

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

3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

низкой работоспособности
+ вработываемости (адаптации)
+ устойчивой высокой работоспособности
средней работоспособности
+ утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

+ кооперацию труда
дисциплину труда
организацию труда

5. Основателем науки об организации труда является:

В.И. Ленин
А.К. Гастев
+ Ф. У. Тейлор

6. Научная организация труда призвана решать задачи:

+ экономические
управленческие
хозяйственные
+ социальные
+ психофизиологические

7. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

планирования
управления
+ производства

хозяйствования

8. Виды разделения труда:

+ общее

+ частное

механизированный и ручной труд

автоматизированный труд

9. Формы единичного разделения труда:

+ разделение труда в организации

+ разделение труда в подразделениях

разделение труда на заготовке сена

разделение труда на выпасе скота

10. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

сдельщиков и повременщиков

обслуживающих и ремонтных

+ основных и вспомогательных

прямых и косвенных

11. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

по отраслям

по уровню механизации

по уровню профессиональной подготовки

12. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:

+ разрядам

+ классности, мастерству

возрасту

стажу работы

13. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:

падает

растет

сначала падает, потом растет

+ сначала растет, потом падает

14. Организация рабочего места предполагает:

установление должностных обязанностей работника

установление рациональных приемов труда

+ его оснащение

+ его планировку

15. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:

стоя прямо

стоя с наклоном

сидя

+ переменное

16. Аттестация рабочего места не включает оценку:

его технического уровня
 его организационного уровня
 + его квалификационного уровня
 условий труда и техники безопасности на рабочем месте

17. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

находиться на территории предприятия
 находиться на обеденном перерыве
 + исполнять трудовые обязанности
 быть на своем рабочем месте

18. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

особенностями производства
 + условиями труда
 метеорологическими условиями
 природными факторами

19. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

санитарно-гигиенические факторы
 эстетические факторы
 климатические факторы
 демографические факторы

20. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

в понедельник
 в пятницу
 + в среду
 во вторник
 в четверг

21. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

+ эстетические
 психофизиологические
 социально-психологические
 организационно-технические

22. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим .

..

работы предприятия
 + труда и отдыха
 занятости
 рабочего дня
 рабочего времени

23. Планировка рабочего места бывает:

индивидуальной и коллективной
 + внешней и внутренней
 нормируемой и ненормируемой

с благоприятными условиями труда

24. Нарушение дисциплины труда всегда вызывает:

прямые потери рабочего времени

содержание дополнительной численности персонала

снижение коллективных результатов труда

снижение качества продукции

25. Производственные бригады в зависимости от уровня специализации могут быть:

+ специализированными

хозрасчетными

арендными

сквозными

26. По продукту труда различают труд:

творческий и репродуктивный

живой и прошлый

конкретный и абстрактный

+ производительный и непроизводительный

простой и сложный

27. Какие затраты корректируются с помощью показателя E_n при расчете условно годового экономического эффекта?

текущие

+ капитальные

28. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

рост производительности труда

рост заработной платы

+ участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда

совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека

увеличение многостаночного обслуживания

29. Коллективные трудовые процессы характеризуются (укажите не менее двух верных ответов):

+ взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства

ростом заработной платы

увеличением затрат рабочего времени

+ коллективной материальной ответственностью за показатели работы

увеличением трудоемкости продукции

30. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:

интенсивностью труда

+ тяжестью труда

динамичностью труда

монотонностью труда

работоспособностью

31. Категория «служащие» не включает в себя:

+ младший обслуживающий персонал
руководителей
специалистов

32. Запыленность воздушной среды производственного помещения характеризует факторы условий труда:

+ санитарно-гигиенические
техничко-технологические
эстетические

33. Основой построения рационального режима труда и отдыха является:

тяжесть труда
+ кривая работоспособности работника
дисциплина труда
уровень заболеваемости

34. Основные принципы организации трудовых коллективов:

механизация основных работ
нормирование труда
+ постоянство состава
+ закрепление основных средств на длительный срок
возрастной состав

35. Уровень организации труда на предприятии можно определять как:

+ отношение совокупного потенциального фонда времени к фактическому (плановому, рационально используемому)
отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному
разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени
разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени
произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени

36. Какой показатель является обратным коэффициенту сравнительной экономической эффективности?

сравнительный срок окупаемости единовременных затрат
+ фактический срок окупаемости
нормативный срок окупаемости
стратегический срок окупаемости
базовый срок окупаемости

37. Являются ли увеличение прибыли и снижение затрат на производство обобщающими показателями экономической эффективности?

+ да
Нет

38. Конкретным показателем сравнительной оценки эффективности организации и проектирования трудовых процессов является:

зарплатоемкость

организация труда
 + трудоемкость
 производительность труда
 фондоемкость

39.Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:

+ разделения труда
 + организации рабочих мест
 + условий труда
 + трудовой дисциплины
 использования оборудования

40.Трудовой процесс — это:

затраты рабочей силы
 + совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека
 совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции
 работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями

41.Продолжительность трудового процесса зависит от:

трудовых движений
 меры труда
 повышения содержательности труда
 + технологического цикла
 предмета труда

42.Проектирование трудового процесса целесообразно для:

определения затрат рабочей силы
 выявления содержательности труда
 + установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве
 установления меры труда
 выявления предмета труда

43.Видами трудоемкости являются:

+ технологическая
 + производственная
 организационная
 + полная
 Экономическая

44.При организации и проектировании индивидуального трудового процесса показателем эффективности является:

снижение производственной трудоемкости
 увеличение затрат рабочего времени
 снижение численности рабочих
 увеличение многостаночного обслуживания
 + снижение технологической трудоемкости

45.Численность рабочих-многостаночников определяется:

+ отношением количества обслуживаемых станков к норме многостаночного обслуживания

отношением нормы многостаночного обслуживания к количеству обслуживаемых станков

суммой затрат времени по обслуживанию всех станков

отношением продолжительности цикла многостаночного обслуживания к сумме затрат времени на обслуживание всех станков

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов 60% и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если количество правильных ответов менее 60%.

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

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков учебной дисциплины являются:

- устный опрос,
- тестовый контроль,
- решение задач.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (вопросы к зачету).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10

Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	<i>Является</i> результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устный опрос, тестовый контроль, решение кейс-задач, решение практико-ориентированных задач и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: тестовый контроль, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.