

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказ и.о. ректора  
от «07» июня 2021 г. № 80

**Б1.О.28 Организация труда персонала**  
**рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 7

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 252 очная форма обучения: зачет 5; экзамен, курсовая работа 6

В том числе в форме практической  
подготовки (ПП) – 4

Очная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам			
	Семестр	5	6	Итого
	Семестр	5	6	
	Число недель в семестре	17	17	
	Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*</b>		<b>51/4</b>	<b>51</b>	<b>102/4</b>
– лекции		17	17	34
– практические (семинарские)		34/4	34	68/4
<b>Самостоятельная работа</b>		<b>57</b>	<b>57</b>	<b>114</b>
<b>Зачет</b>				
<b>Экзамен</b>			<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>144</b>	<b>252</b>

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:

старший преподаватель

О.Ю. Серикова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «08» апреля 2021 г. № 9.

Заведующий кафедрой, к.т.н, доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся компетенций по достижению максимального эффекта от использования трудовых ресурсов в процессе деятельности организации
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	сформировать у обучающихся представление о научных исследованиях и передовом опыте, обеспечивающих достижение эффективности и результативности управления человеческими ресурсами
2	сформировать у обучающихся навыки создания условий для повышения производительности труда, сокращения потерь рабочего времени, создания благоприятных условий для работы
3	сформировать у обучающихся психофизиологическую способность, направленную на улучшение условий труда с точки зрения повышения его безопасности, сохранения здоровья и трудоспособности
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель воспитания достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Б1.О.20 Маркетинг
2	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
3	Б1.О.30 Производственный менеджмент
4	Б1.О.21 Менеджмент
5	Б1.О.25 Организационное поведение
6	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
7	Б1.О.33 Организационная культура
8	Б1.О.37 Социология и психология управления
9	Б1.О.27 Основы безопасности труда
10	Б1.О.22 Статистика
11	Б1.О.31 Рынок труда
12	Б1.О.39 Управление персоналом организации
13	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
14	Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала
15	Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала
16	Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.О.36 Управление социальной ответственностью
2	Б1.О.24 Трудовое право
3	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций
4	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
5	Б1.О.26 Социология организаций
6	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
7	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
8	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
9	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
10	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

11	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
12	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
13	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
14	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,  
СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: сущность понятий производительности, рациональности, экономической эффективности Уметь: применять инструменты анализа экономической эффективности; проводить расчет производительности труда Владеть: навыками анализа последствий принятых управленческих решений; навыками расчета экономической эффективности управленческих решений
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные процессы управления персоналом, подходы и функции; систему управления персоналом и ключевые показатели эффективности Уметь: применять принципы результативности трудовой деятельности; применять методы стимулирования трудовой деятельности Владеть: принципами управления персоналом с точки зрения эффективного управления; функциями управления трудовой деятельностью
ПК- 1.4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-1.4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: сущность системы управления и научной организации труда; понятие трудовой дисциплины Уметь: применять инструменты укрепления трудовой дисциплины; применять функциональные, квалификационные, предметные, пооперационные формы разделения труда совершенствования организации трудовой деятельности; способами улучшения условий труда персонала с учетом рационального управления ресурсами

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ							
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1 Цели, задачи и принципы организации труда</b>						
1.1	Сущность, содержание и значение организации труда	5	2	4	6	ОПК-1.1	
1.2	Трудовой процесс и метод труда	5	2	6	6	ОПК-1.1	
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2 Формы разделения труда и нормирование труда</b>						
2.1	Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест	5	5	6/4	18	ОПК-1.1	
2.2	Нормирование труда и его значение для эффективного использования трудовых ресурсов.	5	2	6	8	ОПК-1.1	
2.3	Затраты рабочего времени и методы его изучения. Нормы и нормативы по труду	5	4	6	12	ОПК-1.1	
2.4	Методы нормирования труда и обоснование норм затрат времени	5	2	6	7	ОПК-1.1	
<b>3.0</b>	<b>Условия труда</b>						
3.1	Режимы труда и отдыха	6	2	4	3	ОПК-2.2	
3.2	Формы организации труда.	6	2	4	3	ОПК-2.2	
3.4	Управление организацией труда на предприятии	6	2	4	5		
<b>4.0</b>	<b>Раздел 4 Трудовая дисциплина</b>						
4.1	Дисциплина труда: понятие, виды.	6	2	4	3	ПК-1.4.1	
4.2	Регламентация труда персонала как инструмент управления дисциплиной труда.	6	3	6	5	ПК-1.4.1	
4.3	Централизованные документы, регламентирующие трудовую деятельность работников	6	2	4	5	ПК-1.4.1	
4.4	Централизованные документы, регламентирующие трудовую деятельность работников	6	2	4	3	ПК-1.4.1	
4.5	Факультативные кадровые документы, регламентирующие трудовые отношения	6	2	4	3	ПК-1.4.1	
	Итого 5 семестр очное		17	34/4	57	ОПК-1.1 ОПК-2.2 ПК-1.4.1	
	Итого 6 семестр очно-заочное		17	34		ОПК-1.1	

							ОПК-2.2 ПК-1.4.1
	Выполнение курсовой работы	6				35	ОПК-1.1 ОПК-2.2 ПК-1.4.1
	Итого	5,6	34	68/4		114	ОПК-1.1 ОПК-2.2 ПК-1.4.1
	Итого						ОПК-1.1 ОПК-2.2 ПК-1.4.1
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	6	36				ОПК-1.1 ОПК-2.2 ПК-1.4.1

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

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

**6.1 Учебная литература**

**6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Константинова Д. С.	Основы организации труда : учебное пособие для вузов : [Электронный ресурс]. - <a href="https://urait.ru/bcode/487907">https://urait.ru/bcode/487907</a>	Москва : Юрайт, 2022 –	100 % онлайн
6.1.1.2	Былков В. Г.	Нормирование труда : учебное пособие для вузов : [Электронный ресурс]. - <a href="https://urait.ru/bcode/497056">https://urait.ru/bcode/497056</a>	Москва: Юрайт, 2022 –	100 % онлайн

**6.1.2 Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Иванов И. Н.	Организация труда на промышленных предприятиях : : [Электронный ресурс]. - <a href="https://urait.ru/bcode/495701">https://urait.ru/bcode/495701</a>	Москва: Юрайт, 2022 –	100 % онлайн
6.1.2.2	Симонова М. В.	Экономика труда : учебник для вузов : [Электронный ресурс]. - : <a href="https://urait.ru/bcode/493029">https://urait.ru/bcode/493029</a>	Москва: Юрайт, 2022 –	100 % онлайн
6.1.2.3	Былков В. Г.	Регламентация труда : учебное пособие для вузов : [Электронный ресурс]. - <a href="https://urait.ru/bcode/496578">https://urait.ru/bcode/496578</a>	Москва: Юрайт, 2022 –	100 % онлайн

**6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Серикова О. Ю.	Организация труда персонала: методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2F%D0%A1%2032%2D271654209%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4">http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2F%D0%A1%2032%2D271654209%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4</a>	КрИЖТ ИрГУПС,20232	100 % онлайн
6.1.3.2	Серикова О. Ю.	Организация труда персонала: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. [Электронный ресурс]. - <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=">http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=</a>	КрИЖТ ИрГУПС,2022	100 % онлайн

		<a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2F%D0%A1%2032%2D026826154%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4">%3C%2E%3E%3D331%2F%D0%A1%2032%2D026826154%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4</a>		
6.1.3.3	Серикова О. Ю.	Серикова, О. Ю. Организация труда персонала: методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 Управление персоналом. [Электронный ресурс]. - <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2F%D0%A1%2032%2D958058573%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4">http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=R2321&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2F%D0%A1%2032%2D958058573%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4</a>	КрИЖТ ИрГУПС, 2022	100 % онлайн
6.1.3.4	Серикова О. Ю.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru">http://znanium.ru</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irkups.ru/">http://sdo1.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>				
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>				
6.3.2.1	Не требуется			
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>				
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>				
6.4.1	Не требуется			
<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА</b>				



<b>ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.
<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lectio» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает</p>

	<p>выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Организация труда персонала» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 114 часов по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения домашних заданий. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p><b>Обучающийся очной и очно-заочной формы обучения выполняет:</b> 5,6 семестр соответственно</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому практическому занятию, текущему контролю знаний, выполнение ИДЗ, выполнение курсовой работы и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины.</p>
Курсовая работа	<p>Представляет собой форму отчетности по самостоятельной работе студента и содержит систематизированные сведения по определенной теме выводы по заданной в курсовой работе теме. Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной задачи; проведение практических исследований по заданной теме. Курсовая работа должна быть выполнена обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.О.28 Организация труда персонала**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.О.28 Организация труда персонала**

**КРАСНОЯРСК**

## **1. Общие положения**

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КриЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## **2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.**

### **Программа контрольно-оценочных мероприятий.**

#### **Показатели оценивания компетенций, критерии оценки**

Дисциплина «Организация труда персонала» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ПК-2.4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>5 семестр</b>					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1.1 Сущность, содержание и значение организации труда	ОПК-1.1	Тест (компьютерные технологии)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 1.2 Трудовой процесс и метод труда	ОПК-1.1	Тест (компьютерные технологии)
3	5-6	Текущий контроль	Раздел 1 Цели, задачи и принципы организации труда	ОПК-1.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	7-8	Текущий контроль	Тема 2.1 Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест	ОПК-1.1	В рамках ПП**: задачи реконструктивного уровня (письменно)
5	9-10	Текущий контроль	Тема 2.3 Нормирование труда и его значение для эффективного использования трудовых ресурсов	ОПК-1.1	Тест (компьютерные технологии)
6	11-12	Текущий контроль	Тема 2.4 Затраты рабочего времени и методы его изучения. Нормы и нормативы по труду	ОПК-1.1	Тест (компьютерные технологии)
7	13-14	Текущий контроль	Тема 2.5 Методы нормирования труда и обоснование норм затрат времени	ОПК-1.1	Тест (компьютерные технологии)
8	15-16	Текущий контроль	Раздел 2 Формы разделения труда и нормирование труда	ОПК-1.1	Тестирование (компьютерные технологии)
9	17-18	Промежуточная аттестация (Зачет)	Раздел 1 Цели, задачи и принципы организации труда Раздел 2 Формы разделения труда и нормирование труда	ОПК-1.1	Собеседование (устно) Тест (компьютерные технологии)
<b>6 семестр</b>					
10	23 – 24	Текущий контроль	Тема 3.1 Режимы труда и отдыха	ОПК-2.2	Тест (компьютерные технологии)
11	25 – 26	Текущий контроль	Тема 3.2 Формы организации труда	ОПК-2.2	Тест (компьютерные технологии)
12	27 – 28	Текущий контроль	Тема 3.3 Управление организацией труда на предприятии	ОПК-2.2	Тест (компьютерные технологии)
13	29 – 30	Текущий контроль	Раздел 3 Условия труда	ОПК-2.2	Тестирование (компьютерные технологии)
14	31 – 32	Текущий контроль	Тема 4.1 Дисциплина труда: понятие, виды.	ПК-1.4.1	Тест (компьютерные технологии)
15	33 – 34	Текущий контроль	Тема 4.2 Регламентация труда персонала как инструмент управления дисциплиной труда.	ПК-1.4.1	Тест (компьютерные технологии)
16	35 – 36	Текущий контроль	Тема 4.3 Централизованные документы, регламентирующие трудовую деятельность работников	ПК-1.4.1	Тест (компьютерные технологии)
17	37 – 38	Текущий контроль	Тема 4.4 Централизованные документы, регламентирующие трудовую деятельность работников	ПК-1.4.1	Тест (компьютерные технологии)
18	39-40	Текущий контроль	Тема 4.5 Факультативные кадровые документы, регламентирующие трудовые отношения	ПК-1.4.1	Тест (компьютерные технологии)
19	40	Текущий контроль	Раздел 4. Трудовая дисциплина	ПК-1.4.1	Тестирование (компьютерные технологии)
20	40	Курсовая работа	Темы 1.1-4.5	ОПК-1.1 ОПК-2.2 ПК-1.4.1	Темы курсовых работ (письменно), устный опрос при защите (устно)
21	41 – 42	Промежуточная аттестация (экзамен)	Раздел 3. Условия труда Раздел 4. Трудовая дисциплина	ОПК-2.2 ПК-1.4.1	Собеседование (устно), решение практических задач (письменно)/ Тестирование (компьютерные технологии)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

\*\*ППП – практическая подготовка

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

### Описание шкал оценивания

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

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

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная («зачтено» и «не зачтено») и четырехбалльная шкала («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задачи реконструктивного уровня (письменно)	Задачи и задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
3	Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется обучающимися в индивидуальном порядке. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Перечень тем курсовой работы
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Перечень теоретических вопросов к зачету/ Типовые тестовые задания по дисциплине

		обучающихся	
5	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену/ Типовые тестовые задания по дисциплине

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

**Критерии и шкала оценивания экзамена (часть «тестовые задания»)**

Шкала оценивания		Критерии оценивания	
«отлично»	зачтено	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования	
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования	
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования	
«не удовлетворительно»	не зачтено	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования	

**Критерии и шкала оценивания экзамена (часть «практические задания»)**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Выводы полные, содержат правильную и развернутую экономическую оценку. Решение задачи оформлено аккуратно (расчетная часть – в табличной форме) и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. В формулировки экономической оценки результатов аналитических расчетов допущены неточности. Решение задачи оформлено с частичным нарушением предъявляемых требований (но расчетная часть обязательно выполнена в табличной форме)
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными арифметическими неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. В формулировки экономической оценки результатов аналитических расчетов допущены существенные неточности. Решение задачи оформлено с грубым нарушением предъявляемых требований (но расчетная часть обязательно выполнена в табличной форме)
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала (нарушена методика расчета экономических показателей, нарушена методика общего и/или факторного анализа). Отсутствует экономическая оценка результатов расчета и/или дана неверно. Оформление решения задачи не соответствует требованиям

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

**Критерии и шкала оценивания курсовой работы**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.  Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

#### Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	зачтено	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически



Шкала оценивания		Критерии оценивания
		излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий  Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	не зачтено	Не было попытки выполнить задание; отказ в ответе на поставленный вопрос

### Критерии и шкала оценивания задач реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. В выводах содержится развернутая экономическая оценка результатов расчетов. Вывод логически структурирован. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	зачтено	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы и/или недочеты в написании выводов
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень. Выводы носят описательный характер и/или тезисное содержание.
«неудовлетворительно»	не зачтено	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

### Критерии и шкала оценивания тестов по темам

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

#### 3.1 Типовые тестовые задания по темам

Компьютерное тестирование обучающихся по темам и дисциплине используется при проведении текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

#### Типы тестовых заданий:

**ЗТЗ** – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

**ОТЗ** – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

#### Структура тестовых материалов по дисциплине «Организация труда персонала»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Тема 1.1 Сущность, содержание и значение организации труда	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Концепция организации труда	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Управление организацией труда	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Трудовой процесс и метод труда	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Методы трудового процесса	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Оценка и управление трудовым процессом	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	Тема 2.1 Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест	Сущность и содержание понятия «разделение и кооперация труда», «рабочие места»	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Методы оценки рабочих мест	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Методы управления персоналом	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	Тема 2.3 Нормирование труда и его значение для эффективного	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ

	использования трудовых ресурсов	Эффективное использование трудовых ресурсов	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Принципы нормирования труда	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	Тема 2.4 Затраты рабочего времени и методы его изучения. Нормы и нормативы по труду	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Оценка затрат рабочего времени	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Расчеты затрат рабочего времени	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	Тема 2.5 Методы нормирования труда и обоснование норм затрат времени	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Методы нормирования труда	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Обоснование норм затрат времени	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Тема 3.1 Режимы труда и отдыха	Основные понятия	Знание
Фотография режима труда и отдыха			Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
Анализ режима труда и отдыха			Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
Тема 3.2 Формы организации труда		Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Формы организации труда	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Анализ организации труда	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
Тема 3.3 Управление организацией труда на предприятии		Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Управление организацией труда на предприятии	Умение	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Принципы управления организацией труда на предприятии	Действие	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
ПК-1.4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Тема 4.1 Дисциплина труда: понятие, виды.	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Методы дисциплины труда	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы дисциплины труда	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 4.2 Регламентация труда персонала как инструмент управления дисциплиной труда	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Инструменты управления дисциплиной труда	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы управления дисциплины труда	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 4.3 Централизованные документы, регламентирующие трудовую деятельность работников	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Подготовка документов регламентирующую трудовую деятельность работников	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Оценка предложений по улучшению	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ

		условий труда		
	Тема 4.4 Обязательные кадровые документы, регламентирующие трудовые отношения	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Подготовка кадровых документов регламентирующие трудовые отношения	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы подготовки кадровых документов, регламентирующие трудовые отношения	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 4.5 Факультативные кадровые документы, регламентирующие трудовые отношения	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Анализ предложений по улучшению условий и организации труда персонала	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы улучшений условий и организации труда персонала	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
Итого				280 – ОТЗ 280 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Норма времени – 30 мин.

**1. \_\_\_\_\_.- целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества. «Выберите правильный вариант ответа»**

- а) труд;
- б) предметы труда;
- в) орудия труда.

**2. Исследует свойства двигательного аппарата человеческого организма «Выберите правильный вариант ответа»:**

- а) эргономика;
- б) биомеханика;
- в) производственная эстетика.

**3. К технологической оснастке относятся: «Выберите правильные варианты ответов»:**

- а) средства сигнализации и связи;
- б) техническая документация;
- в) устройства для размещения и хранения заготовок, сырья;
- г) инструментарий;

д) рабочая мебель.

**4. Какие направления деятельности человека относятся к организации труда?**

- а) Разделение и кооперация труда;
- б) проектирование трудовых процессов;
- в) организация и обслуживание рабочих мест;
- г) создание благоприятных условий труда;
- д) проектирование режимов труда и отдыха;
- е) формирование состава и структуры цехов и участков;
- ж) создание эффективных структур управления;
- з) разработка прогрессивных технологических процессов.

**5. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ . – это оборудование, не участвующее непосредственно в изготовлении готовой продукции, но выполняющее работы по обслуживанию нужд основного производства предприятия.

**6. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ – оборудование, предназначенное для выполнения основных технологических операций (резка заготовок, токарная обработка, штамповка и др.).

**7. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ – это пространственное размещение в горизонтальной и вертикальной плоскостях функционально взаимосвязанных средств и орудий производства

**8. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ – средства, с помощью которых осуществляется воздействие на предмет труда.

**9. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ – трудовая деятельность людей, направленная на видоизменение и приспособление предметов труда к своим потребностям.

**10. Вставьте пропущенное слово:**

Условием экономического развития любого предприятия (фирмы) является обеспечение повышения.....на каждом рабочем месте.

**11. Выберите основные функции обслуживания рабочих мест:**

- а) наладочная;
- б) энергетическая;
- г) смешанная;
- д) технологическая;
- е) транспортно-складская.

**12. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ исследует свойства двигательного аппарата человеческого организма – важной составной части физиологической системы человека.

**13. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ являясь отраслью психологии труда, изучает взаимодействие человека с различными техническими устройствами.

**14. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ это система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда.

**15. Дополните определение:**

\_\_\_\_\_ количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени.

**16. Найдите правильную последовательность функций управления:**

- а) мотивация – контроль – планирование – организация;
- б) планирование – организация – мотивация – контроль;
- в) организация – мотивация – планирование – контроль;
- г) мотивация – планирование – организация – контроль.

**17. Организация труда является:**

- а) Системой мероприятий, которые призваны обеспечивать рациональное использование рабочей силы;
- б) Комплексом мер воздействия на работников;
  - а. Обязательным элементом управления государственных производственных предприятий.

**18. Перечислите элементы организации труда:**

- а) Государство; государственные надзорные и контролирующие органы в сфере организации и оплаты труда; руководство субъекта хозяйствования и его структурных подразделений; работники субъекта хозяйствования;
- б) Нормирование труда; разделение и кооперация; подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; организация и обслуживание рабочих мест; разработка рациональных приемов и методов труда; обеспечение здоровых и безопасных условий труда; организация оплаты и материального стимулирования труда;
- в) Трудовые отношения; оплата труда и различные методы материального стимулирования; профпригодность; государственные и локальные законодательные акты по вопросам организации труда.

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 20 вопросов, в том числе 10 – ОТЗ, 10 – ЗТЗ.

Норма времени – 60 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

1. Обоснование норм затрат труда, предполагающее, что норма должна быть рассчитана на работу в нормальных и безопасных условиях труда, прежде всего санитарно-гигиенических:

- а) техническое
- б) организационное
- в) психофизиологическое
- г) социальное

2. Обоснование норм затрат труда, предполагающее дифференциацию норм затрат труда для мужчин и женщин, для молодых работников, работников среднего возраста, для пожилых людей, для здоровых людей и для работающих инвалидов:

- а) техническое
- б) организационное
- в) психофизиологическое
- г) социальное

3. Время, в течение которого достигается непосредственная цель технологического процесса, т. е. происходит качественное изменение предмета труда:

- а) подготовительно-заключительное
- б) оперативное
- в) основное
- г) вспомогательное

4. Вид наблюдения, который проводится для одновременного наблюдения за группой работников:

- а) индивидуальная фотография рабочего времени
- б) групповая фотография рабочего времени
- в) фотография времени использования оборудования
- г) фотография производственного процесса

5. Приведенная ниже формула определяет:

$$\frac{T_{тр}}{T_{см}}$$

- а) норму выработки
- б) норму времени
- в) ному управляемости
- г) норму численности

6. Приведенная ниже формула определяет:

$$T_{нз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{отд} + T_{нт}$$

- а) штучно-калькуляционное время
- б) штучное время
- в) штучно-калькуляционное время при выпуске продукции отдельными сериями
- г) штучное время в условиях массового и крупносерийного производства

7. Соответствие нормы труда содержанию:

1. Управляемости	А. устанавливают необходимые затраты труда на выполнение данной работы в определенных производственных условиях, соответствующих достигнутому уровню развития техники и технологии производства, а также организации труда на рабочем месте.
2. Обслуживания	Б. определяет количество подчиненных работников, которыми может

	руководить один человек – менеджер соответствующего уровня управления
3. Времени	В. показывает, сколько единиц оборудования или рабочей площади должен обслуживать рабочий при известных затратах труда на одном станке или на единицу производственной площади

8. Последовательность направлений экономико-математических методов анализа:

- 1 – анализ качества норм труда
- 2 – анализ обеспеченности предприятия нормативно-методическими материалами для нормирования труда и их качества
- 3 – анализ организации нормирования труда
- 4 – изучение степени охвата работников нормированием труда

9. Цель анализа качества норм труда:

- а) выявление резервов для расширения сферы нормирования труда
- б) установление степени обоснованности и прогрессивности действующих на предприятии норм труда и выявление резервов для их совершенствования
- в) вскрытие резервов улучшения нормирования на основе лучшего использования централизованно разработанных методических материалов по нормированию труда, нормативов по труду
- г) выявление резервов совершенствования нормирования труда за счет лучшей организации нормировочной работы на предприятии

10. Документы, отражающие организационно-правовое регламентирование труда:

- а) положение о структурном подразделении
  - б) приказ
  - в) распорядок рабочего дня руководителя
  - г) положение об оплате труда
- кодекс деловой этики

11. \_\_\_\_\_ - научно обоснованное распределение работников по объединённым в определённую систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы.

12. \_\_\_\_\_ функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам.

13. \_\_\_\_\_ – процесс установления меры труда, т.е. обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.

14. \_\_\_\_\_ – это время участия в трудовой деятельности, измеряемое продолжительностью рабочего дня, недели, месяца или года; время, служащее мерой оценки различных затрат труда.

15. \_\_\_\_\_ анализ – анализ, который делается по материалам статистической отчетности о выполнении плана по труду.

16. \_\_\_\_\_ – совокупность правил, положений, определяющих внутреннюю организацию и порядок деятельности государственного органа, организации, предприятия.



17. \_\_\_\_\_ – документ, содержащий правила и общие принципы в отношении процессов в целях обеспечения соблюдения требований технических регламентов.
19. \_\_\_\_\_ – любой вид трудовой деятельности, приносящий заработок или доход, в том числе не требующий специальной подготовки.
20. \_\_\_\_\_ - форма общественной связи между людьми в процессе труда, определяемая совокупностью правил. Регулирующих внутренний трудовой распорядок на предприятиях и в учреждениях.

### 3.1.1 Тестовые задания по темам

Тестирование по темам проводится в рамках текущего контроля по дисциплине.

#### 3.1.1.1 Фонд типовых тестовых заданий по теме «Сущность, содержание и значение организации труда»

Структура теста по теме (время – 20 мин)

(оценочное средство предназначено для оценки знаний, умений и навыков/опыта деятельности по теме)

1. Выберите правильный ответ:  
Организация труда – это...
- а) организация подбора персонала на предприятии и его развитие;
  - б) конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда;
  - в) чёткий контроль за соблюдением работниками всех норм, внутреннего распорядка и ТК РФ;
  - г) тщательный расчёт норм затрат труда на производство продукции и услуг.
2. Укажите основные виды организации труда:
- а) внешняя;
  - б) естественно-техническая;
  - в) внутренняя;
  - г) политическая;
  - д) социально-экономическая.
3. Какому термину соответствует данное определение:  
\_\_\_\_\_ - научно обоснованное распределение работников по объединённым в определённую систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы.
- а) разделение и кооперация труда;
  - б) организация подбора персонала;
  - в) повышение квалификации работников.
4. Выберите правильный ответ:  
Что не включает в себя организация подбора персонала и его развитие?
- а) планирование персонала;
  - б) профориентация и профотбор;
  - в) ознакомление работников с внутренним трудовым распорядком;
  - г) разработка концепции развития персонала и её реализация.
5. Укажите факторы организации труда в отраслях производства:

- а) психофизиологические факторы;
- б) научно-технический прогресс;
- в) повышение производительности труда;
- г) система организации производства;
- д) повышение квалификации работников.

6. Выберите правильный ответ:

Какой принцип организации труда предусматривает планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы?

- а) принцип научной обоснованности;
- б) принцип заинтересованности работников результатами своего труда;
- в) принцип планомерности;
- г) принцип обеспечения динамичности системы нормирования труда.

7. Установите соответствие между задачами организации труда и их характеристиками

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1) экономическая        | А. Повышение разнообразности труда, его содержательности, престижности, обеспечение полноценной оплаты труда.         |
| 2) психофизиологическая | Б. Оздоровление производственной среды, гармонизация психофизиологических нагрузок, снижение тяжести и напряжённости. |
| 3) социальная           | В. Экономия ресурсов, повышение качества продукции.   |

8. Впишите недостающее слово:

\_\_\_\_\_ функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам.

- а) оптимизирующая;
- б) регулятивная;
- в) качественная.

9. Выберите правильный ответ:

Трудовой процесс – это...

- а) совокупность методов и средств воздействия человека на предмет труда с помощью орудия труда либо воздействия контролируемого человеком орудия труда на предмет труда с целью выпуска материального или нематериального продукта, протекающих в определённых природных или искусственных условиях;
- б) сумма взаимосвязанных способов и приёмов теоретических исследований или практического осуществления чего-либо в какой-либо области деятельности;
- в) процесс, направленный на поддержание трудовой дисциплины;
- г) состыковка в пространстве и времени, по количеству и качеству предмета труда, орудия труда и живого труда.

10. Установите соответствие между признаками классификации и видами трудовых процессов:

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1) характер труда;            | А. ручные процессы, машинно-ручные процессы, автоматизированные процессы, автоматические процессы; |
| 2) субстанция предмета труда; | Б. создание материальной базы для удовлетворения   |

- |   |  |
|---|--|
|   | потребностей человека, удовлетворение материальных потребностей, удовлетворение духовных и социальных потребностей, удовлетворение общественных потребностей;                |
| 3) цель трудовых процессов для их потребителей;                   | В. вещественные процессы, связанные с созданием нематериальных активов, виртуальные процессы, связанные с информационным или духовным обслуживанием работников или населения |
| 4) отрасль производства, в которой протекает трудовой процесс;    | Г. основные процессы, вспомогательные процессы, обслуживающие процессы   |
| 5) роль или место трудового процесса в производственном процессе; | Д. материальное производство, нематериальное производство  |
| 6) периодичность выполнения работ;                                | Е. непрерывные процессы, циклические процессы, нециклические процессы  |
| 7) уровень автоматизации трудовых процессов.                      | Ж. физический, умственный, чувственный, смешанный  |

### 3.1.1.2 Фонд тестовых заданий по теме «Трудовой процесс и метод труда»

Структура теста по теме (время – 20 мин)

(оценочное средство предназначено для оценки знаний, умений и навыков/опыта деятельности по теме)

1. Выберите правильный ответ:  
Организация труда – это...
  - а) организация подбора персонала на предприятии и его развитие;
  - б) конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда;
  - в) чёткий контроль за соблюдением работниками всех норм, внутреннего распорядка и ТК РФ;
  - г) тщательный расчёт норм затрат труда на производство продукции и услуг.
  
2. Укажите основные виды организации труда:
  - а) внешняя;
  - б) естественно-техническая;
  - в) внутренняя;
  - г) политическая;
  - д) социально-экономическая.
  
3. Какому термину соответствует данное определение:  
\_\_\_\_\_ - научно обоснованное распределение работников по объединённым в определённую систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы.
  - а) разделение и кооперация труда;
  - б) организация подбора персонала;
  - в) повышение квалификации работников.
  
4. Выберите правильный ответ:  
Что не включает в себя организация подбора персонала и его развитие?

- а) планирование персонала;
- б) профориентация и профотбор;
- в) ознакомление работников с внутренним трудовым распорядком;
- г) разработка концепции развития персонала и её реализация.

5. Укажите факторы организации труда в отраслях производства:

- а) психофизиологические факторы;
- б) научно-технический прогресс;
- в) повышение производительности труда;
- г) система организации производства;
- д) повышение квалификации работников.

6. Выберите правильный ответ:

Какой принцип организации труда предусматривает планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы?

- а) принцип научной обоснованности;
- б) принцип заинтересованности работников результатами своего труда;
- в) принцип планомерности;
- г) принцип обеспечения динамичности системы нормирования труда.

7. Установите соответствие между задачами организации труда и их характеристиками

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1) Экономическая        | А. Повышение разнообразности труда, его содержательности, престижности, обеспечение полноценной оплаты труда.        |
| 2) Психофизиологическая | Б. Оздоровление производственной среды, гармонизация психофизиологических нагрузок, снижение тяжести и напряжённости |
| 3) Социальная           | В. Экономия ресурсов, повышение качества продукции   |

8. Впишите недостающее слово:

\_\_\_\_\_ функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам.

- а) оптимизирующая;
- б) регулятивная;
- в) качественная.

9. Выберите правильный ответ:

Трудовой процесс – это...

- а) совокупность методов и средств воздействия человека на предмет труда с помощью орудия труда либо воздействия контролируемого человеком орудия труда на предмет труда с целью выпуска материального или нематериального продукта, протекающих в определённых природных или искусственных условиях;
- б) сумма взаимосвязанных способов и приёмов теоретических исследований или практического осуществления чего-либо в какой-либо области деятельности;
- в) процесс, направленный на поддержание трудовой дисциплины;
- г) состыковка в пространстве и времени, по количеству и качеству предмета труда, орудия труда и живого труда.

10. Установите соответствие между признаками классификации и видами трудовых процессов:

- |   |  |
|---|--|
| 1) характер труда;  | А. ручные процессы, машинно-ручные процессы, автоматизированные процессы, автоматические процессы;   |
| 2) субстанция предмета труда;                                     | Б. создание материальной базы для удовлетворения потребностей человека, удовлетворение материальных потребностей, удовлетворение духовных и социальных потребностей, удовлетворение общественных потребностей; |
| 3) цель трудовых процессов для их потребителей;                   | В. вещественные процессы, связанные с созданием нематериальных активов, виртуальные процессы, связанные с информационным или духовным обслуживанием работников или населения                                   |
| 4) отрасль производства, в которой протекает трудовой процесс;    | Г. основные процессы, вспомогательные процессы, обслуживающие процессы   |
| 5) роль или место трудового процесса в производственном процессе; | Д. материальное производство, нематериальное производство  |
| 6) периодичность выполнения работ;                                | Е. непрерывные процессы, циклические процессы, нециклические процессы  |
| 7) уровень автоматизации трудовых процессов.                      | Ж. физический, умственный, чувственный, смешанный  |

11. Какую возможность даёт карта организации:

- а) оценить уровень своей конкурентоспособности, сопоставить свои масштабы производства, свои финансовые возможности, уровень социального развития с родственными организациями-конкурентами;
- б) оценить рациональность профессиональной структуры кадров, правильность расстановки персонала;
- в) вносить выговор или благодарность в личные дела работников;
- г) установить прямые связи с родственными организациями, получить в случае необходимости дополнительные сведения, определить взаимовыгодные условия сотрудничества в условиях рынка.

12. Трудовой процесс — это:

- а) совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции;
- б) совокупность действий исполнителей по осуществлению технологического процесса;
- в) затраты рабочей силы.

13. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

- а) рост производительности труда;
- б) рост заработной платы;
- в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда.
- г) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;
- д) увеличение многостаночного обслуживания.

14. Коллективные трудовые процессы характеризуются:

- а) взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства;
- б) ростом заработной платы;
- в) увеличением затрат рабочего времени;
- г) коллективной материальной ответственностью за показатели работы;
- д) увеличением трудоемкости продукции.

15. Проектирование трудового процесса целесообразно для:

- а) определения затрат рабочей силы;
- б) выявления содержательности труда;
- в) установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве;
- г) установления меры труда;
- д) выявления предмета труда.

16. Содержание труда характеризует:

- а) отношения по поводу трудовой деятельности;
- б) совокупность элементов среды протекания трудового процесса;
- в) внутреннюю определенность труда, состав трудовых функций.

17. Постоянный поиск новых решений, новых постановок задач, активное варьирование функций, самостоятельность и неповторимость движения к искомому результату предполагает:

- а) физический труд;
- б) репродуктивный труд;
- в) творческий труд.

18. Информационные, логические, обогащающие и творческие элементы включает:

- а) умственный труд;
- б) простой труд;
- в) содержательный труд.

19. Какой ученый первым выделил роль разделения труда в становлении современной экономики и организации?

- а) Д. Рикардо;
- б) Д. Юм;
- в) А. Смит;
- г) К. Маркс.

20. Кто из ученых одним из первых применил в нормировании анализ трудовых процессов:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Ф. Гилбрет;
- в) Г. Эмерсон;
- г) Г. Форд;
- д) А. Файоль.

21. Кто из ученых первым предложил проектировать трудовые процессы на основе стандартов трудовых действий:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Ф. Гилбрет;
- в) Г. Эмерсон;
- г) Г. Форд;
- д) А. Файоль.

22. Кто из русских ученых является автором теории оптимальности затрат и результатов в экономической деятельности:

- а) О. А. Ерманский;
- б) Я. М. Пунский;

- в) А. К. Гастев;
- г) П. М. Керженцев;
- д) В. М. Иоффе.

23. Под разделением труда понимается:

- а) разграничение производственной деятельности людей в ходе производства товаров и услуг;
- б) процесс обособления различных видов труда работников, предусматривающий специализацию рабочих мест и персонала для выполнения закрепленных за ними соответствующих функций, работ и операций;
- в) а, б;
- г) нет правильного ответа.

24. Под кооперацией труда понимается:

- а) объединение всех категорий персонала для участия в совместной планомерно организованной трудовой деятельности;
- б) процесс обособления труда работников, предусматривающий специализацию рабочих мест и персонала для выполнения соответствующих функций;
- в) нет правильного ответа.

### **3.2.1.3 Фонд тестовых заданий по теме «Нормирование труда и его значение для эффективного использования трудовых ресурсов»**

Структура теста по теме (время – 20 мин)

(оценочное средство предназначено для оценки знаний, умений и навыков/опыта деятельности по теме)

7. Обоснование норм затрат труда, предполагающее, что норма должна быть рассчитана на работу в нормальных и безопасных условиях труда, прежде всего санитарно-гигиенических:

- д) техническое
- е) организационное
- ж) психофизиологическое
- з) социальное

8. ... – процесс установления меры труда, т.е. обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.

9. Обоснование норм затрат труда, предполагающее дифференциацию норм затрат труда для мужчин и женщин, для молодых работников, работников среднего возраста, для пожилых людей, для здоровых людей и для работающих инвалидов:

- д) техническое
- е) организационное
- ж) психофизиологическое
- з) социальное

10. ... – это время участия в трудовой деятельности, измеряемое продолжительностью рабочего дня, недели, месяца или года; время, служащее мерой оценки различных затрат труда.

11. Время, в течение которого достигается непосредственная цель технологического процесса, т. е. происходит качественное изменение предмета труда:

- д) подготовительно-заключительное
- е) оперативное
- ж) основное
- з) вспомогательное

12. Вид наблюдения, который проводится для одновременного наблюдения за группой работников:

- д) индивидуальная фотография рабочего времени
- е) групповая фотография рабочего времени
- ж) фотография времени использования оборудования
- з) фотография производственного процесса

13. Приведенная ниже формула определяет:

$$\frac{T_{тр}}{T_{см}}$$

- д) норму выработки
- е) норму времени
- ж) ному управляемости
- з) норму численности

14. Приведенная ниже формула определяет:

$$T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{отд} + T_{пт}$$

- д) штучно-калькуляционное время
- е) штучное время
- ж) штучно-калькуляционное время при выпуске продукции отдельными сериями
- з) штучное время в условиях массового и крупносерийного производства

9. Соответствие нормы труда содержанию:

1. Управляемости	А. устанавливают необходимые затраты труда на выполнение данной работы в определенных производственных условиях, соответствующих достигнутому уровню развития техники и технологии производства, а также организации труда на рабочем месте.
2. Обслуживания	Б. определяет количество подчиненных работников, которыми может руководить один человек – менеджер соответствующего уровня управления
3. Времени	В. показывает, сколько единиц оборудования или рабочей площади должен обслуживать рабочий при известных затратах труда на одном станке или на единицу производственной площади

10. Последовательность направлений экономико-математических методов анализа:

- 1 – анализ качества норм труда
- 2 – анализ обеспеченности предприятия нормативно-методическими материалами для нормирования труда и их качества
- 3 – анализ организации нормирования труда
- 4 – изучение степени охвата работников нормированием труда

11. ... анализ – анализ, который делается по материалам статистической отчетности о выполнении плана по труду.

12. Цель анализа качества норм труда:

- а) выявление резервов для расширения сферы нормирования труда



б) установление степени обоснованности и прогрессивности действующих на предприятии норм труда и выявление резервов для их совершенствования

в) вскрытие резервов улучшения нормирования на основе лучшего использования централизованно разработанных методических материалов по нормированию труда, нормативов по труду

г) выявление резервов совершенствования нормирования труда за счет лучшей организации нормировочной работы на предприятии

13. ... – совокупность правил, положений, определяющих внутреннюю организацию и порядок деятельности государственного органа, организации, предприятия.

14. Документы, отражающие организационно-правовое регламентирование труда:

д) положение о структурном подразделении

е) приказ

ж) распорядок рабочего дня руководителя

з) положение об оплате труда

и) кодекс деловой этики

15. Документы, отражающие организационно-правовое регламентирование труда:

а) порядок составления политики компании

б) должностные инструкции

в) положение об оплате труда

г) положение о премировании

16. ... – документ, содержащий правила и общие принципы в отношении процессов в целях обеспечения соблюдения требований технических регламентов.

17. Нормативный документ, разрабатываемый в централизованном порядке в целях обеспечения единства в тарификации одинаковых по сложности работ как по отраслям производства, так и между отраслями:

а) общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов

б) квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

в) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики РФ

г) профессиональный стандарт

18. Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции:

а) общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов

б) квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

в) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики РФ

г) профессиональный стандарт

19. ... – любой вид трудовой деятельности, приносящий заработок или доход, в том числе не требующий специальной подготовки.

20. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (календарные дни):

- а) 14
- б) 28
- в) 36
- г) 42

21. Периодичность пересмотра инструкций по охране труда для работников:

- а) не реже 1 раза в год
- б) не реже 1 раза в 3 года
- в) не реже 1 раза в 5 лет
- г) не реже 1 раза в 7 лет

22. Этапы разработки и утверждения правил по охране труда:

- 1 – подготовка проекта окончательной редакции правил
- 2 – разработка проекта первой редакции правил и рассылка его на отзыв заинтересованным организациям
- 3 – составление перспективного плана разработки новых, пересмотра или отмены действующих правил
- 4 – составление сводки отзывов от заинтересованных организаций и справки о разногласиях по проекту правил
- 5 – утверждение технического задания на разработку правил

23. Документ, включающий разделы: цель и задачи организации, декларация прав работника, требования к поведению сотрудников, деловые и нравственные качества, условия труда и рабочее место, оплата и оценка труда, социальные блага, социальные гарантии, увлечения:

- а) философия организации
- б) личностная спецификация
- в) положение о персонале
- г) правила внутреннего трудового распорядка

24. Программный документ, устанавливающий принципы трудовых взаимоотношений, способы организации труда в компании, основные права и обязанности компании и ее персонала:

- а) о персонале
- б) о структурном подразделении
- в) об организации
- г) об оплате труда

25. Соответствие документа основному содержанию:

1. Оперограмма	А. набор требований, которые работа на данном рабочем месте или должности предъявляет к работнику.
2. Личностная спецификация	Б. внутренний документ, определяющий положение отдельной штатной единицы в структурном подразделении хозсубъекта.
3. Должностная инструкция	В. документ, устанавливающий последовательность выполнения операции по определенной процедуре с указанием конкретных исполнителей и затрат времени на выполнение каждой операции

26. ... - форма общественной связи между людьми в процессе труда, определяемая совокупностью правил. Регулирующих внутренний трудовой распорядок на предприятиях и в учреждениях.

27. Вид дисциплины труда, связанная с надлежащим выполнением работниками трудовых обязанностей и предполагающая четкое соблюдение персоналом предприятия установленных правил внутреннего трудового распорядка:

- технологическая
- трудовая
- производственная
- экономическая

Стандарты допустимого поведения, ожидаемого от сотрудников организации, а также последствия их нарушения:

- правила внутреннего трудового распорядка
- дисциплинарные правила
- дисциплинарные процедуры
- кодекс деловой этики

### **3.1.1.4 Фонд тестовых заданий по теме «Затраты рабочего времени и методы его изучения. Нормы и нормативы по труду»**

Структура теста по теме (время – 20 мин)  
(оценочное средство предназначено для оценки знаний, умений и навыков/опыта деятельности по теме)

1. Организация труда является:
  - а) системой мероприятий, которые призваны обеспечивать рациональное использование рабочей силы;
  - б) комплексом мер воздействия на работников;
  - в) обязательным элементом управления государственных производственных предприятий.
2. Перечислите принципы организации труда:
  - а) упорядоченность, индивидуальность, системность, опора на научные достижения;
  - б) рациональность, комплексность, разделение полномочий, целеполагание;
  - в) системность, комплексность, стабильность, специализация, регламентация, целенаправленное творчество.
3. Перечислите элементы организации труда:
  - а) государство; государственные надзорные и контролирующие органы в сфере организации и оплаты труда; руководство субъекта хозяйствования и его структурных подразделений; работники субъекта хозяйствования;
  - б) нормирование труда; разделение и кооперация; подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; организация и обслуживание рабочих мест; разработка рациональных приемов и методов труда; обеспечение здоровых и безопасных условий труда; организация оплаты и материального стимулирования труда;
  - в) трудовые отношения; оплата труда и различные методы материального стимулирования; профпригодность; государственные и локальные законодательные акты по вопросам организации труда.
4. Какие направления деятельности человека относятся к организации труда?
  - а) Разделение и кооперация труда;
  - б) проектирование трудовых процессов;
  - в) организация и обслуживание рабочих мест;
  - г) создание благоприятных условий труда;

- д) проектирование режимов труда и отдыха;
- е) формирование состава и структуры цехов и участков;
- е) создание эффективных структур управления;
- ж) разработка прогрессивных технологических процессов.

5. Под организацией труда принято понимать:

- а) применяемые формы разделения труда работников;
- б) методы соединения рабочей силы в процессе труда;
- в) формы взаимосвязи рабочей силы, предметов и средств труда;
- г) необходимые формы организационной взаимосвязи между участками и цехами;
- д) логические взаимосвязи потоков материальных и финансовых ресурсов.

6. К основным направлениям научной организации труда на предприятии относятся:

- а) организация бережливого производства;
- б) совершенствование нормирования труда;
- в) улучшение условий труда;
- г) внедрение передовых приемов и методов труда;
- д) подготовка и повышение квалификации персонала;
- е) совершенствование плановой работы;
- е) рациональное разделение и кооперация труда.

7. К общим принципам организации труда на предприятии не относятся:

- а) комплексность;
- б) системность;
- в) научность, непрерывность;
- г) нормативность, экономичность;
- д) принцип рационализации приемов и методов труда.

8. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

- а) рост производительности труда;
- б) рост заработной платы;
- в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда;
- г) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;
- д) увеличение многостаночного обслуживания.

9. Коллективные трудовые процессы характеризуются:

- а) взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства;
- б) ростом заработной платы;
- в) увеличением затрат рабочего времени;
- г) коллективной материальной ответственностью за показатели работы;
- д) увеличением трудоемкости продукции.

10. Проектирование трудового процесса целесообразно для:

- а) определения затрат рабочей силы;
- б) выявления содержательности труда;
- в) установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве;
- г) установления меры труда;
- д) выявления предмета труда

11. Документ, разрабатываемый для укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников:

- а) профессиональный стандарт
- б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) положение об отпуске
- г) положение о командировках

12. Нормативный документ как составная часть Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации Российской Федерации

- а) общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов
- б) квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих
- в) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики РФ
- г) профессиональный стандарт

13. Документы, отражающие социально-психологическое регламентирование труда:

- а) кодекс деловой этики
- б) порядок составления политики компании
- в) должностные инструкции
- г) регламент деятельности офисного административно-управленческого персонала

14. Официально зафиксированные в регламентирующих документах модели поведения (стандарты деятельности), соблюдение которых контролируется, а нарушение наказывается:

- а) нормы поведения
- б) традиции
- в) правила
- г) регламент

15. Документ, регламентирующий деятельность первых лиц организации и их заместителей:

- а) устав организации
- б) положение о персонале
- в) положение о структурном подразделении
- г) должностная инструкция

16. ... - форма общественной связи между людьми в процессе труда, определяемая совокупностью правил. Регулирующих внутренний трудовой распорядок на предприятиях и в учреждениях.

17. Этапы разработки Положения о персонале:

- 1 – ознакомление персонала с Положением роспись
- 2 – определение структуры Положения и формулирование содержания разделов
- 3 – определение субъектов, на которых распространяет свое действие Положения
- 4 – согласование и подписание Положения
- 5 – создание комиссии по разработке Положения
- 6 – формулирование основных принципов и правил взаимоотношений персонала и компании

18. Принцип обоснования норм труда, означающий практическое воплощение требования объективности применительно к каждому трудовому процессу:

- а) равнонапряженности

- б) конкретности
- в) динамичности
- г) единства

19. Норма, определяющая количество единиц продукции, которое должно быть произведено за соответствующий рабочий период при заданной исходной норме времени:

- а) выработки
- б) времени
- в) численности
- г) обслуживания

20. Приведенная ниже формула определяет:

$$\frac{T_{см}}{T_{обс}}$$

- а) норму выработки
- б) норму времени
- в) норму численности
- г) норму обслуживания

21. Обоснование норм затрат труда, предполагающее, что норма должна исходить из условий применения ее при работе на определенном оборудовании, при определенных режимах его использования и определенной технологии выполнения работ:

- а) техническое
- б) организационное
- в) психофизиологическое
- г) социальное

22. ... – процесс установления меры труда, т.е. обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.

23. Время, в течение которого достигается непосредственная цель технологического процесса, т. е. происходит качественное изменение предмета труда:

- а) подготовительно-заключительное
- б) оперативное
- в) основное
- г) вспомогательное

24. Этапы работы методом фотографии рабочего времени:

- 1 – анализ результатов наблюдения
- 2 – обработка полученных данных
- 3 – подготовка к наблюдению
- 4 – разработка предложений по улучшению использования рабочего времени и совершенствование организации труда
- 5 – собственно наблюдение

### **3.2 Типовые задачи реконструктивного уровня, выполняемые в рамках практической подготовки**

(Трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала)

**Тема «Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест.  
Обслуживание рабочих мест»**

**Задача 1.** На основании представленных в таблице данных определите рациональность применения различных вариантов технологического разделения труда.

Таблица – Данные для определения рациональности применения технологического разделения труда

Затраты рабочего	Варианты технологического разделения			
	предметное	поддетальное	пооперационное	По элементам операции
Основное время работы	21,0	17,0	14,0	13,0
Время на транспортировку предмета труда	0,6	1,3	2,0	3,5
Простои по технологической необходимости	0,2	1,1	3,0	4,5
Время на отдых и личные надобности	1,0	1,5	2,5	4,0

**Задача 2.**

На рис. 1 показаны два варианта внешней планировки рабочего места токаря-станочника. При варианте планировки №1 путь, проходимый рабочим за время выполнения операции, составляет 5,0 м; при сменной норме выработке  $N_{\text{выр. см}} = 600$  шт. в смену общий путь перемещения рабочего за смену равняется 3,0 км. Доказать целесообразность внедрения планировки варианта №2.

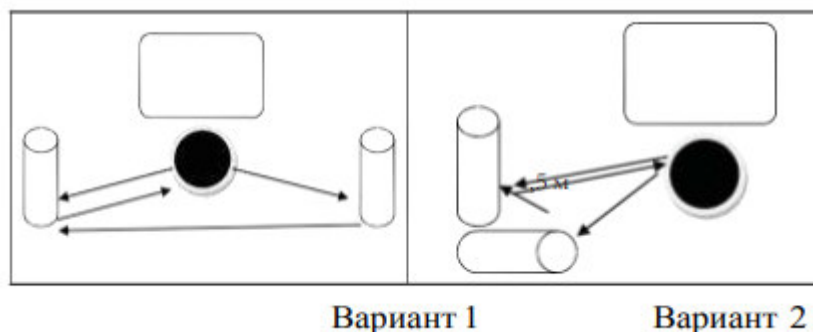


Рисунок 1 – Планировка рабочего места токаря-универсала

**Задача 3.** По данным таблицы определите коэффициенты эффективности и качества обслуживания рабочих мест, а также процент снижения производительности труда обслуживаемых работников в разрезе подразделений. Продолжительность смены — 8 ч

Таблица – Данные для определения коэффициента эффективности и качества обслуживания рабочих мест

Номер подразделения	Потери времени по причине ненадлежащего обслуживания рабочих мест, мин	Общее количество рабочих мест на предприятии или подразделении, ед.	Доля своевременно и качественно обслуживаемых рабочих мест, % от общего числа
1	49	20	27
2	63	25	15
3	42	20	19

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

1. Назовите существующие трактовки понятия «организация труда». Чем обусловлены разные подходы к понятию?
2. В чем состоят различия узкого и широкого подхода к набору элементов организации труда?
3. Какие группы задач организации труда выделяют на предприятии? Перечислите задачи, входящие в эти группы.
4. Перечислите функции организации труда.
5. Охарактеризуйте производственный, технологический и трудовой процессы.
6. Перечислите элементы производственной операции по ее технологическому содержанию.
7. Охарактеризуйте элементы производственной операции по ее трудовому содержанию.
8. Чем вызвана необходимость разделения труда в обществе и на предприятии?
9. В чем состоят недостатки глубокого и укрупненного разделения труда?
10. Раскройте влияние разделения и кооперации труда на удовлетворенность работников своим трудом.
12. При каких условиях возможно внедрение совмещения профессий и функций?
13. В чем заключается важность рабочего места для экономики и предприятия?
14. Назовите основные требования к организации рабочего места.
15. С какой целью проводятся аттестация и рационализация рабочих мест?
16. Как осуществляется оценка эффективности организации рабочих мест?
17. Охарактеризуйте понятие «обслуживание рабочих мест». В чем состоит важность работ по ее организации?
18. Какие существуют основные функции обслуживания рабочих мест?
19. Охарактеризуйте этапы формирования системы обслуживания рабочих мест.
20. Назовите показатели, характеризующие эффективность организации обслуживания рабочих мест.
21. Охарактеризуйте понятие «условия труда». В чем его значимость для организации труда?
22. Какие классификации факторов условия труда вы знаете? В чем заключается отличия и сходства между ними?
23. Какие виды и группы профессиональных заболеваний вы можете назвать?
24. Как осуществляется оценка санитарно-гигиенических факторов условий труда?
25. Что такое режим труда и отдыха? Как он взаимосвязан с работоспособностью человека?
26. Охарактеризуйте фазы работоспособности в течение рабочего периода.
27. Охарактеризуйте понятие «утомление» и его разновидности.
28. Какие разновидности режимов труда и отдыха вы знаете?
29. Каковы требования к проектированию внутрисменных режимов труда и труда с точки зрения психологии.
30. Перечислите требования к организации труда в ночное время.

### **3.6 Тематика курсовых работ**

Курсовая работа выполняется на материалах конкретного предприятия/организации. Рекомендуется в качестве объекта исследования выбирать производственные предприятия:

- легкой промышленности;
- швейного производства;
- производства пищевой продукции;
- кондитерского производства;
- хлебопекарно-макаронного производства;
- парфюмерно-косметическое производство.



Классическая формулировка темы курсовой работы – *Нормирование и регламентация труда персонала (на примере ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ)*.

### 3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Понятие и виды трудовой дисциплины.
2. Управление трудовой дисциплиной.
3. Регламентация труда и ее связь с научными дисциплинами.
4. Сущность и содержание регламентации труда.
5. Регламент как ключевое понятие регламентации.
6. Централизованные нормативные документы по регламентации трудовой деятельности работников.
7. Профессиональные стандарты как инструмент регламентации труда.
8. Правила внутреннего трудового распорядка.
9. Документы, связанные с персональными данными работников.
10. График сменности. График отпусков.
11. Особенности направления работника в служебные командировки: регламентирование процедуры.
12. Правила по охране труда. Инструкции по охране труда.
13. Философия организации.
14. Положение о персонале.
15. Положение о структурном подразделении
16. Штатное расписание.
17. Должностные инструкции.
18. Личностная спецификация.
19. Опереграмма.
20. Сущность, задачи и содержание нормирования труда.
21. Системы нормирования труда в организациях.
22. Затраты рабочего времени исполнителя.
23. Время использования оборудования: структура и возможности оптимизации.
24. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
25. Фотография рабочего времени.
26. Хронометраж и его разновидности.
27. Система норм труда и их классификация.
28. Нормативы по труду: их роль и значение.
29. Методы нормирования труда и их классификация.

### 3.8 Перечень типовых практических заданий к экзамену

#### Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

**Задание 1.** Известно, что на объем производства продукции влияет производительность труда и численность работающих на предприятии. Предприятие планирует в следующем году увеличить выпуск продукции с 140 млн. руб. на 15 млн. руб., предполагая увеличить производительность труда, а численность работающих при этом увеличить с 2050 чел. до 2100 чел. Определить планируемый прирост объема производства:

– за счет изменения производительности труда

– за счет изменения численности работников в отчетном и плановом периодах.

Выделить фактор, оказавший большее влияние на рост производства.

**Задание 2.** Определить вид и индекс затрат рабочего времени: ожидание рабочим–многостаночником окончания машинной работы обслуживаемых станков; переход к станку,

требующему обслуживания; смена инструмента для выполнения другого перехода; ремонт местного освещения

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

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

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

**Задание 6.** По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени. Исходные данные:

- подготовительно-заключительное время (ПЗ) = 72 мин.
- оперативное время (ОП) = 1379 мин.
- обслуживание рабочего места (ОРМ) = 83 мин.
- отдых и личные надобности (ОТЛ) = 154 мин.
- простои по организационно-техническим причинам (ПОТ) = 142 мин.
- простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины (НТД) = 80 мин.

**Задание 7.** Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.

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

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

**Задание 9.** Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе – 256.

**Задание 10.** Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику. Данные для решения:

- часовая производительность – 1550 т/час.
- понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85.
- чистая работа в смену – 6,5 часа.
- число календарных дней в месяце – 28 дней.
- число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

**Задание 11.** По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь. Исходные данные:

- подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.
- оперативное время (ОП) – 530 час.
- обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.
- технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.
- простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.
- простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.
- нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.
- время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

#### **Перечень типовых практических заданий к экзамену**

**Задание 12.** В компании «УкПред» очень низкая производительность труда, и это является постоянной головной болью для директора, он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера – Ольги Малышевой – улучшения условий труда и качества персонала. Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых ребят, красиво рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам. После подобной презентации желание работать и быть частью компании у новоиспеченных работников есть: они задают вопросы, интересуются продвижением, тонкостями будущих обязанностей, однако результатов нет. Когда Малышева стала изучать причины, то оказалось, что с молодежи дерут три шкуры и они не выдерживают, уходят, а «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, контролируют, а сами выкладываться не стремятся. Когда Ольга поинтересовалась у директора, а почему сложился такой несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что – они готовы в любую минуту встать в строй и дать фору молодым. А вот если их отправить на пенсию, то обратно уже не затащить, а на молодежь ставку делать нельзя – она сегодня есть, а завтра нет. То в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место. Ольгу такая формулировка несколько озадачила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, для острастки? Можно ли в таких условиях повысить эффективность персонала? Как это сделать?

**Задание 13.** Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в экономической работе. Проанализируйте систему норм нормативов труда, используемую на конкретном предприятии.

**Задание 14.** К регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров, непосредственно выполняющих производственные трудовые функции, относятся: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий или справочник должностей руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды.

Проведите детальный анализ должностных обязанностей, а также необходимых знаний и требований к квалификации: «заместитель директора по коммерческим вопросам» на основе регламентирующей документации.

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

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

**Задание 15.** Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,7 мин, вспомогательной – 0,3 мин, время подготовительно-заключительное – 6 мин на партию 18 изделий, Тотл.н – 7% от Топ, Торм – 6% от Топ.

– определить норму штучного времени.

– определить норму штучно-калькуляционного времени.

**Задание 16.** Определите уровень выполнения норм выработки токарем, если он сдал ОТК за месяц 40 шт. ступенчатых валиков (Тш=3 чел.-ч) и 30 втулок (Тш=2,5 чел.-ч). Отработано 23 смены по 8 часов.

– определите уровень выполнения норм выработки.

– каким образом определяются фактические затраты труда токаря за месяц?

**Задание 17.** На основе исходных данных определить следующие показатели использования рабочего времени на промышленном предприятии:

– календарный фонд рабочего времени (КФВ);

– табельный фонд рабочего времени (ТФВ);

– максимально возможный фонд рабочего времени (МФВ);

– коэффициент использования календарного фонда рабочего времени (К КФВ );

– коэффициент использования табельного фонда рабочего времени (КТФВ );

– коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени (К МФВ);

– удельный вес времени, неиспользованного по уважительным причинам, в – максимально возможном фонде рабочего времени (d ув );

– удельный вес потерь в максимально возможном фонде рабочего времени ( dp );

– среднюю продолжительность рабочего периода (ПРП );

– число дней неявок по всем причинам в среднем на одного рабочего (Чн );

– число целодневных простоев в среднем на одного рабочего (Чпр );

– коэффициент использования рабочего периода (К РП ); 13) среднюю установленную

– продолжительность рабочего дня ( x уст );

– среднюю фактическую продолжительность рабочего дня ( x ф );

– коэффициент использования рабочего дня (К РД ); 16)

– интегральный показатель использования рабочего времени (К инт ) тремя способами.

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

Таблица

Показатель	Значение показателя
1. Среднесписочная численность рабочих, чел., в том числе:	300
- имеющих восьмичасовой рабочий день	282
- имеющих семичасовой рабочий день	18
2. Отработано человеко-дней	66474
3. Число человеко-дней целодневных простоев	6

4.	Число человеко-дней неявок на работу, в том числе:	
	- ежегодные отпуска	5400
	- учебные отпуска	72
	- отпуска в связи с родами	288
	- по болезни	3000
	- прочие неявки, разрешенные законом	150
	- неявки с разрешения администрации	180
	- прогулы	30
5.	Число человеко-дней праздничных и выходных	33900
6.	Число отработанных человеко-часов, в том числе	525145
	- сверхурочно	6647

**Задание 18.** Рассмотреть процесс нормирования труда на Вашем предприятии (указать процесс организации нормирования на предприятии). Привести примеры расчета норм по основному, вспомогательному и обслуживающему производству (участку). В качестве примеров привести фотографии рабочего дня и/или хронометраж отдельных операций

**Задание 19.** Проанализировать должностные инструкции (специалиста отдела кадров, менеджера по персоналу, менеджера по развитию персонала и пр.) Критерий анализа: функционал, ответственность и пр.

**Задание 20.** Разработать организационную структуру управления на основе регламентов, принятых в организации по функциональному разделению труда.

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Задачи реконструктивного уровня (письменно)	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится обучающимся самостоятельно. Студенты выполняют одно общее задание, но различаются исходные данные (они представлены формами бухгалтерской и иной отчетности конкретных хозяйствующих субъектов различных видов экономической деятельности). Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Комплекты

	задач выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Задачи должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и сданы на проверку. Оценивается полнота аналитических расчетов, применения методов экономических расчетов, соблюдение методики вычислений, полнота и точность экономических выводов; корректность оформления результатов вычислений.
Курсовая работа	Курсовая работа выполняется (в 8 семестре для студентов очной формы и на 5 курсе – для заочной форм обучения) обучающимся самостоятельно и индивидуально по данным конкретного предприятия (предприятия, на материалах которого осуществляется реализация программы практик и последующее выполнение ВКР). Темы и типовые планы курсовых работ, а также рекомендации по ее выполнению, оформлению и подготовке к защите содержатся в специальных Методических указаниях, размещенных в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. После проверки выполнения курсовой работы она подлежит защите в форме ответа на устные вопросы, задаваемые преподавателем. При оценке курсовой работы учитывается ее содержание, соблюдение срока выполнения, оформление и уровень ответа на поставленные вопросы.

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

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

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

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

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

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования, решения тестовых и типовых практических задач (при использовании компьютерных технологий). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования, решения тестовых и практических задач проходит на последнем занятии по дисциплине.

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

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

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

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или посредством тестирования с использованием компьютерных технологий.

Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; одно практическое задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 50 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

### **Образец экзаменационного билета**

 20 _ 20 _ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Организация производства на предприятиях отрасли» 6 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» _____ / И.О. Фамилия
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и виды трудовой дисциплины.</li> <li>2. Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.</li> </ol>		