

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы организации труда

Кафедра экономики труда и управления персоналом

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Общий профиль

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: базовая

Махачкала, 2016 год

Рабочая программа дисциплины «*Основы организации труда*» составлена в 2016 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 *Управление персоналом* (уровень бакалавриат)
от «14» декабря 2015 г. № 1461

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом

Автор – составитель: Магомаева Э. Р., к.э.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом
от «16» июня 2016 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Магомедов М.М.

на заседании Методической комиссии факультета управления
от «17» июня 2016 г., протокол № 7.

Председатель  Камалова Т.А.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением
«22» июня 2016 г. 

Содержание

| | |
|---|----|
| Аннотация рабочей программы дисциплины..... | 4 |
| 1. Цели и задачи изучения дисциплины..... | 4 |
| 2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата..... | 4 |
| 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)..... | 5 |
| 4. Объем, структура и содержание дисциплины..... | 6 |
| 4.1. Объем дисциплины..... | 6 |
| 4.2. Структура дисциплины..... | 6 |
| 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)..... | 7 |
| 5. Образовательные технологии..... | 16 |
| 6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы магистров..... | 16 |
| 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины..... | 19 |
| 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы..... | 19 |
| 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания..... | 19 |
| 7.3. Типовые контрольные задания..... | 24 |
| 7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций..... | 37 |
| 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины..... | 38 |
| 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины..... | 39 |
| 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины..... | 39 |
| 11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем..... | 39 |
| 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине..... | 40 |

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «*Основы организации труда*» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриат по направлению 38.03.03 *Управление персоналом*.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Экономика труда и управление персоналом».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных изучением студентами приоритетных социально-экономических компонентов, остро необходимых для достижения устойчивого прогресса в развитии человеческого общества.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных - ОПК-3; - ПК-5; - ПК-9; -ПК-11.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины – 4 зачетные единицы, в том числе в 144 академических часах по видам учебных занятий

| Семес тр | Учебные занятия | | | | | | СРС | Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен |
|-------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-------------------|--|-----|---|
| | в том числе | | | | | | | |
| | Контактная работа обучающихся с преподавателем | | | | | | | |
| | Всего | из них | | | | | | |
| Лек- ции | | Лаборатор ные занятия | Практи ческие занятия | Конт роль | Консуль- тации | | | |
| 3 | 144 | 34 | | 34 | 36 | | 40 | Экзамен |

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Целью преподавания дисциплины «*Основы организации труда*» являются приобретение студентами знаний и практических навыков в области организации труда в условиях рыночной модели экономики, овладение ими способностью применять на практике теоретические знания, полученные в процессе обучения, для формирования эффективно функционирующего трудового коллектива.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ и современных тенденций развития организации труда;
- изучение содержания и особенностей управленческого труда, а также функций и ключевой роли руководителя в построении эффективно функционирующей системы организации труда;
- приобретение практических навыков, необходимых в процессе самостоятельной работы в сфере организации труда управленческого персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «*Основы организации труда*» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 *Управление персоналом*.

Дисциплина «Основы организации труда» базируется на знаниях основ следующих дисциплин: «Микроэкономика», «Демография», «Управление персоналом», «Менеджмент», «Экономика труда» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

| Компетенции | Формулировка компетенции из ФГОС ВО | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) |
|-------------|--|--|
| ОПК-3 | знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения. |
| ПК-5 | знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы научной организации и нормирования труда. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятии |
| ПК-9 | знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и технологиями управления безопасностью труда персонала на предприятии |

| | | |
|-------|--|--|
| ПК-11 | владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы организации и нормирования труда. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда |
|-------|--|--|

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет - 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

| № п/п | Разделы и темы дисциплины | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | Самостоятельная работа | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|--|---|-----------|-----------------|--|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|---|
| | | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Контроль самост. раб. | | |
| <i>Модуль 1. Теоретические основы организации труда</i> | | | | | | | | | |
| 1 | Тема 1. Трудовая деятельность и основы ее организации | 3 | | 2 | 2 | | | 2 | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 2 | Тема 2. Научная организация труда персонала | 3 | | 2 | 2 | | | 2 | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 3 | Тема 3. Организация трудового процесса | 3 | | 4 | 4 | | | 4 | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 4 | Тема 4. Разделение и кооперация труда | 3 | | 4 | 4 | | | 4 | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| | Итого по модулю 1: | 36 | | 12 | 12 | | | 12 | |
| <i>Модуль 2: Организация и обслуживание рабочих мест</i> | | | | | | | | | |
| 5 | Тема 5. Организация и обслуживание рабочих мест | 3 | | 2 | 2 | | | 2 | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 6 | Тема 6. Целевое планирование как форма организации | 3 | | 2 | 2 | | | 2 | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка |

| | | | | | | | | |
|---|---|------------|--|-----------|-----------|--|-----------|---|
| | труда | | | | | | | заданий |
| 7 | Тема 7. Регламентация управленческой деятельности в организации | 3 | | 4 | 4 | | | 4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 8 | Тема 8. Методы изучения трудовых процессов | 3 | | 4 | 4 | | | 4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий |
| | Итого по модулю 2: | 36 | | 12 | 12 | | | 12 |
| <i>Модуль 3: Оценка эффективности труда персонала</i> | | | | | | | | |
| 9 | Тема 9. Нормирование труда - составной элемент организации труда | 3 | | 2 | 2 | | | 6 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 10 | Тема 10. Условия труда и отдыха | 3 | | 4 | 4 | | | 6 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий |
| 11 | Тема 11. Оценка эффективности труда персонала | 3 | | 4 | 4 | | | 4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| | Итого по модулю 3: | 36 | | 10 | 10 | | | 16 |
| | Модуль : 4 (Экзамен) | | | | | | 36 | |
| | ИТОГО: | 144 | | 34 | 34 | | 36 | 40 Экзамен |

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Модуль 1. Теоретические основы организации труда

Тема 1. Трудовая деятельность и основы ее организации

1.1.Труд как экономическая категория.

Понятие трудовой деятельности, его отличие от деятельности вообще. Роль труда в развитии человека и общества. Определение понятия «труд» в работе известных ученых – экономистов.

Разделение и специализация труда. Сущность и виды общественного разделения труда (общее, частное и единичное), их характеристика.

Понятие и значение специализации труда. Четыре группы показателей трудовой активности в зависимости от целевой направленности трудовой деятельности.

Признаки характеристики труда.

Сущность понятий интеллектуальный (умственный), производительный, непроизводительный, прибавочный, прошлый (овеществленный) труд.

1.2.Рынок труда и классификация его элементов

Сущность категорий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов», их идентичность . Экономически активное население, его понятие и состав (занятые и безработные). Определение понятий «занятых» и «безработных». Значение рынка труда в обеспечении функционирования рыночной экономики.

Основные компоненты рынка труда (совокупный спрос и совокупное предложение) и характер их взаимодействия в современной России. Рабочая сила, ее определение.

Низкая стоимость рабочей силы характерная черта для современной России.

Основные элементы и виды рынков труда.

Институты и инфраструктура рынка труда. Методы государственного регулирования рынка труда. Простая модель рыночной экономики.

1.3. Трудовой потенциал человека

Сущность трудового потенциала. Основные компоненты трудового потенциала (здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессиональные ресурсы рабочего времени. Зависимость эффективности труда от характеристик трудового потенциала.

Тема 2. Научная организация труда персонала

2.1. Понятие и значение научной организации труда (НОТ).

Задачи НОТ (экономическая, психофизиологическая, социальная), их содержание и характеристика. Решение экономической задачи НОТ приводит к снижению трудоемкости продукции, экономии сырья и материалов, росту производительности труда. Психофизиологическая задача НОТ – создание благоприятных производственных условий, сохранение работоспособности и здоровья персонала. Решение социальной задачи обеспечивает удовлетворение персонала условиями и результатами труда.

2.2. Сущность, особенности и специфика взглядов ведущих ученых на проблемы организации труда персонала. А.Смит и его последователи о проблемах организации труда персонала. К.Маркс и его теория антагонизма труда и капитала. Кейнсианский подход к проблемам организации труда.

2.3. Сущность взглядов Ф.Тейлора на проблемы научной организации труда.

А.Файоль-родоначальник административной системы управления. Взгляды Э.Майо на организационно-распорядительную деятельность персонала управления.

2.4. Влияние научно-технического прогресса (НТП) на изменение уровня организации труда, необходимость соответствия уровня технической оснащенности производства и уровня организации труда.

Проектирование, регламентация и планирование системы организации труда в соответствии с изменениями условий труда и производства.

Разделение и кооперация труда-важнейшие составляющие НОТ. Сокращение продолжительности производственного цикла, обеспечение высокого уровня специализации – значимые факторы роста культуры и эффективности производства.

Тема 3. Организация трудового процесса

3.1. Виды трудовых процессов и принципы их организации.

Критерии классификации трудовых процессов. Характерные свойства и виды труда. Понятие содержания труда. Определение характера труда. Свойства и особенности особые признаки характера труда. Виды труда в зависимости от его содержания. Виды труда в зависимости от его характера. Классификация видов труда в зависимости от результатов труда (продукта труда), времени затрат труда, от степени участия человека в процессе труда, от методов привлечения людей к труду, от предметов труда, от условий труда, от принадлежности к носителю трудовых функций.

3.2. Анализ трудовых процессов.

Состав и структура трудового процесса (производственная операция, трудовое движение, трудовое действие, трудовой прием, трудовой метод).

Методы изучения затрат рабочего времени, факторы учитываемые при их выборе. Характерные признаки производственной операции. Состав производственной операции по технологическому и трудовому признакам. Принципы организации трудовых процессов, их содержание. Классификация трудовых движений по различным признакам.

3.3. Содержание и составные элементы организации труда

Сущность организации труда как системы. Составные элементы системы организации труда, их характеристика.

Тема 4. Разделение и кооперация труда

4.1. Разделение труда и его виды

Понятие «разделение труда». Полное использование рабочего времени, обеспечение загрузки работника в течение рабочей смены в соответствии с его квалификацией-признак рациональности разделения труда. Основные признаки, на основе которых обеспечивается разделение труда служащих.

4.2. Виды разделения труда (функциональное, технологическое, квалификационное разделение труда служащих): понятие, особенности и формы проявления.

Принципы построения организационных структур, обеспечивающих проявление функционального разделения труда.

4.3. Основные методы (подходы) формирования организационных структур (подразделений): нормативно-функциональный; функционально-технологический; системно-целевой, их характеристика.

Сущность и формы технологического разделения труда (целевая, предметная и операционная), их характеристика.

Понятие «квалификационное разделение труда». Требования к квалификационному разделению труда. Характеристика квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.4. Вид и форма разделения труда основа формирования соответствующей формы кооперации служащих.

Разделение труда по всем видам – необходимое условие создания определенной системы специализации труда служащих, распределение обязанностей, прав и ответственности различных звеньев, подразделений и отдельных сотрудников, формирования профессионального, должностного и квалификационного состава специализированных работников.

4.5. Положения о структурных подразделениях, их сущность, назначения и порядок составления. Основные требования к их составлению. Рекомендации по формированию состава разделов, положения о структурном подразделении.

Виды ответственности руководителя за управление трудовым коллективом. Должностные инструкции, порядок их разработки. Основные разделы должностных инструкций.

Совмещение должностей: понятие и условия выбора варианта совмещения. Рекомендации на совмещение должностей.

Модуль 2: Организация и обслуживание рабочих мест

Тема 5. Организация и обслуживание рабочих мест

5.1. Рабочее место: понятие, классификация, организация, планировка и оснащение

Понятие рабочего места. Значение рабочего места. Подходы к изучению рабочего места. Организация рабочих мест: понятие и значение. Направления организации рабочих мест. Классификация рабочих мест.

5.2. Оснащение рабочих мест: понятие и значение. Постоянные и переменные средства оснащения рабочих мест. Основное и вспомогательное оборудование, его назначение. Понятие и виды оснастки. Технологическая и организационная оснастка. Назначение оснастки. Требования к оборудованию и оргтехоснастке. Особенности размещения сигнальных устройств и средств управления.

5.3. Планировка рабочего места: понятие, виды и основные задачи. Требования к планировке рабочих мест. Рабочая зона: понятие и основные требования к ее организации.

5.4. Обслуживание рабочих мест: понятие и объекты обслуживания, функции обслуживания рабочих мест. Общие требования к системе обслуживания рабочих мест.

Виды обслуживания рабочих мест, их характеристика.

Паспорт рабочего места. Регламентация проведения аттестации рабочего места.

Тема 6. Целевое планирование как форма организации труда

6.1. Понятие и виды целей.

Сущность индивидуального планирования персонала. Понятие и классификация целей. Стратегические (глобальные) и тактические (локальные) цели, их характеристика. Критерии достижения цели.

6.2. Классификация целей в сфере управления по различным признакам, их характеристика.

6.3. Жизненные цели человека.

Некоторые правила формулирования и реализации жизненных целей. Контрольный список для выбора формулировок и установления иерархии целей, его содержание и характеристика. Анкета «жизненные цели сотрудника», ее характеристика.

6.4. Взаимосвязь целей и планов.

Сущность и содержание модели оптимизации целей управления. Анализ схемы оптимизации цели организации и сотрудников. Основные методы планирования целей, их содержание. Дедуктивное индивидуальное и комбинированное планирование, их особенности.

6.5. Планирование личного времени.

Примерные варианты планирования личного времени, их содержание и оценка.

Тема 7. Регламентация управленческой деятельности в организации.

7.1. Функции управления в организации.

Группы функции управления в организации, их содержание и характерные признаки.

7.2. Классификация регламентов управления.

Понятие «регламент». Период первых научных исследований в области регламентации управления. Вклад центрального института труда (ЦИТ) и его руководителей А.К.Гастева и П.М.Керженцева в разработки теории управления.

Схема классификации регламентов управления. Виды регламентов организации, их характеристика.

Правила внутреннего распорядка. Положения о структурных подразделениях, трудовые договоры с персоналом, должностные инструкции – наиболее значимые видов регламентов организации, их назначение.

7.3. Состав, содержание и особенности труда служащих.

Состав основных категорий служащих. Состав и ключевые функции руководителей.

Состав, задачи и функции специалистов. Состав технических исполнителей, их функции.

Виды персонала сферы управления (административно-управленческий и персонал производственных подразделений, их функции и отличительные особенности трудовой деятельности. Жесткая регламентация численности административно-управленческого персонала. Зависимость численности персонала производственных подразделений от объема и характера производства.

Содержание и характер труда служащих (информационный и умственный). Виды умственного труда служащих.

Понятие регламентации труда служащих, ее необходимость и возможность. Факторы, обуславливающие возможность и необходимость регламентации труда служащих.

Тема 8. Методы изучения трудовых процессов

8.1. Классификация методов изучения процессов персонала организации.

Зависимость продолжительности протекания трудового процесса от типов применяемых орудий и предметов труда, приемов и методов работы. Понятие «измерение труда». Цель измерения труда. Задачи, решаемые посредством измерения труда. Методы и виды

наблюдения, используемые при измерении труда. Классификация методов измерения затрат рабочего времени.

8.2. Характеристика методов наблюдения

Сущность и назначение периодических наблюдений, его преимущества. Сущность и назначение метода выборочных замеров. Многостаночное обслуживание – основная область применения метода выборочных замеров. Сущность метода цикловых замеров, сфера его применения.

Моментное наблюдение, его сущность и область применения, достоинства. Условия, необходимые для его применения.

8.3. Хронометражное наблюдение, его сущность, назначение и методика проведения.

Виды хронометража (непрерывный, выборочный, цикловой). Этапы подготовки к проведению хронометража, их характеристика. Порядок обработки данных хронометражного наблюдения. Коэффициент фактической устойчивости хроноряда, его назначение и методика расчета.

8.4. Фотография рабочего времени.

Понятие «Фотография рабочего времени (ФРВ)». Цели использования ФРВ. Основные этапы проведения ФРВ, их характеристика. Виды ФРВ в зависимости от объектов наблюдения, их характеристика. Методы проведения ФРВ. Методика обработки данных наблюдательного листа индивидуальной ФРВ. Методика расчета фактического и нормативного баланса рабочего времени. Методика проведения групповой и маршрутной ФРВ. Основные требования к их проведению.

Результаты обработки данных ФРВ.

Модуль 3: Оценка эффективности труда персонала

Тема 9. Нормирование труда - составной элемент организации труда.

9.1. Содержание процесса обоснования норм труда. Виды норм труда по степени их обоснования. Сущность и основные этапы технического обоснования норм. Понятие научно-обоснованной нормы, критерии ее обоснования. Характеристика различных видов обоснования научно-обоснованной нормы труда в условиях функционирования плановой и рыночной экономики.

9.2. Виды норм затрат труда и методика их расчёта. Понятие и структура нормы времени. Методы расчета штучного и штучно-калькуляционного времени.

Норма обслуживания, норма выработки, норма численности, нормированные задания, их сущность и способы расчета.

9.3. Нормативы для нормирования труда, их сущность и классификация по различным признакам. Требования к нормативным материалам. Этапы разработки нормативов по труду, их характеристика.

Микроэлементные нормативы, их сущность и назначение.

9.4. Методы нормирования труда.

Понятие и содержание метода нормирования труда. Аналитический и суммарный методы нормирования затрат рабочего времени.

Сущность и разновидности аналитического метода нормирования труда, их отличительные особенности при расчете норм.

Суммарный метод нормирования труда: понятие и недостатки.

Тема 10. Условия труда и отдыха

10.1. Понятие условий и охраны труда.

Факторы производственной среды и трудового процесса, влияющие на здоровье и работоспособность работника. Вредные и опасные производственные факторы: понятия и различия по степени взаимодействия на работника. Понятие «безопасные условия труда».

Средства индивидуальной и коллективной защиты: понятия и назначения. Сущность понятий «сертификат», «Охрана труда». Права работника в сфере трудовой деятельности согласно ст.219 ТК РФ.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст.212 ТК РФ. Обязанности самого работника в сфере охраны труда согласно ст.214 ТК РФ.

10.2. Характеристика условий труда.

Четыре группы элементов условий труда, их характеристика. Факторы, влияющие на формирование и изменение условий труда, их характеристика.

Метеорологические условия производственной среды, их виды и степень воздействия на организм человека.

Психофизиологические и эстетические условия труда, их характеристика.

Оценка условий труда. Категории тяжести труда, их количественная оценка.

10.3. Режимы труда и отдыха.

Понятие «режимы труда и отдыха». Виды режимов труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный и годовой, их характеристика. Рациональный режим труда и отдыха, его содержание. Порядок установления режимов труда и отдыха, необходимость их обоснования в экономическом, психофизиологическом, социальном и законодательном аспектах. Порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени.

Тема 11. Оценка эффективности труда персонала

11.1. Оценка экономической эффективности труда.

Определение эффективности в различных экономических теориях. К.Маркс о цели капиталистического производства- при минимуме авансированного капитала производств максимум прибавочной стоимости. В.И.Ленин понятие эффективности связывал с производительностью труда. Американский ученый П.Хейне эффективность определял как отношение ценности результата к ценности затрат.

Ныне нет единого подхода к оценке эффективности труда.

Методические подходы к оценке эффективности труда, изложенные в работе.

Факторы, влияющие на выбор конкретной концепции оценки эффективности трудовой деятельности, их характеристика.

Основные показатели экономической эффективности и методы их расчета.

11.2. Социальная эффективность труда.

Показатели социальной эффективности труда и методика их расчета.

11.3. Оценка эффективности по конечным результатам производства.

Основные показатели конечных результатов деятельности организации и методы их расчета.

11.4. Управление производительностью труда.

Производительность труда- основной показатель эффективности использования ресурсов организации. Стоимостные показатели измерения производительности труда и методы их расчета.

Натуральные показатели измерения производительности труда, их характеристика.

Темы практических и семинарских занятий

Модуль 1. Теоретические основы организации труда

Тема 1. Трудовая деятельность и основы ее организации

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика труда как экономической категории.
2. Рынок труда-модель рыночной экономики.
3. Трудовой потенциал человека.

4. Структура и качество трудовых ресурсов.
5. Прогноз специалистов по экономике и управлению.

Контрольные вопросы для повторения

1. Дайте определение понятия «труд».
2. Что включает общая модель трудового процесса?.
3. Какие разновидности труда вы знаете?.
4. Назовите составные элементы рынка труда.
5. Назовите основные элементы модели рыночной экономики.
6. Из каких компонентов складывается трудовой потенциал?.
7. Какой была динамика измерения трудовых ресурсов в 2000-2015г.г.

Тема 2. Научная организация труда персонала

Вопросы для обсуждения.

1. Понятие, элементы и задачи научной организации труда (НОТ).
2. История развития НОТ.
3. Характеристика основных факторов научной организации труда.
4. Основные положения развития НОТ.
5. Классификация и планировка рабочих мест.
6. Паспорт рабочего места и рентабельности труда.

Контрольные вопросы для повторения

1. В чем заключается суть понятия «научная организация труда»?.
2. Существует ли различие между понятиями «научная организация труда» и «организация труда»? Поясните Вашу точку зрения.
3. Перечислите и раскройте факторы НОТ.
4. Какие принципы научной организации труда сформулировал Ф.Тейлор?.
5. Какие основные принципы НОТ разработал А.К.Гастев?.
6. Назовите одиннадцать принципов рациональной организации труд.

Тема 3. Организация трудового процесса

Вопросы для обсуждения

1. Виды трудовых процессов, их характеристика.
2. Анализ трудовых процессов.
3. Классификация трудовых процессов.
4. Составные элементы организации труда, их содержание

Контрольные вопросы для повторения

1. Приведите классификацию труда по важнейшим признакам.
2. Охарактеризуйте состав и структуру трудового процесса.
3. Что понимается под термином «производственная операция»?.
4. Перечислите составные элементы организации труда.

Тема 4. Разделение и кооперация труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и виды разделения труда.
2. Формы единичного разделения труда, их характеристика.
3. Понятие и виды технологического разделения труда.
4. Границы разделения труда и критерии их определения.
5. Условия, ограничивающие эффективность углубления разделения труда.
6. Понятие и формы кооперации труда.
7. Основные направления развития и кооперации труда.

Контрольные вопросы для повторения

1. Что вы понимаете под совмещением профессий?
2. Что такое совмещение функций?

3. Перечислите условия совмещения профессий?
4. Какие разновидности совмещения профессий вы знаете?
5. Что вы понимаете под многостаночным обслуживанием?
6. Назовите методы многостаночного обслуживания.

Модуль 2: Организация и обслуживание рабочих мест

Тема 5. Организация и обслуживание рабочих мест

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, значение и основные направления рациональной организации рабочего места.
2. Классификация рабочего места по различным признакам.
3. Оснащение рабочих мест оборудованием, оснасткой, сигнальными приборами и органами управления.
4. Планировка рабочих мест: виды, задачи и основные требования.
5. Система обслуживания рабочих мест: объекты, функции и общие требования.
6. Формы обслуживания рабочих мест, их отличительные особенности, преимущества и недостатки.

Контрольные вопросы для повторения

1. Назовите основные подходы к изучению рабочего места.
2. В чем состоит значение организации рабочего места?
3. Как классифицируются рабочие места по различным признакам?
4. Каким требованиям должна отвечать планировка рабочих мест?
5. Назовите принципы размещения сигнальных устройств и органов управления на рабочих местах.
6. Охарактеризуйте основные задачи, планировки рабочих мест.
7. Раскройте содержание функций обслуживания рабочих мест.

Тема 6. Целевое планирование как форма организации труда

Вопросы для обсуждения

1. Классификация целей управления.
2. Жизненные цели человека.
3. Взаимосвязь целей и планов.
4. Планирование личного времени.

Контрольные вопросы для повторения

1. Дайте определение цели.
2. Что является критерием достижения цели.
3. Назовите признаки классификации целей.
4. Каковы ваши жизненные цели?
5. Какие три основных планирования вы знаете?.

Тема 7. Регламентация управленческой деятельности в организации

Вопросы для обсуждения

1. Функции управления в организации.
2. Виды персонала в сфере управления, их функции и отличительные особенности трудовой деятельности.
3. Классификация регламентов управления.
4. Регламентация труда служащих, ее необходимость и возможность. Требования к регламентации труда служащих.
5. Состав, содержание и особенности труда служащих.
6. Правила внутреннего трудового распорядка.
7. Положения о структурных подразделениях.
8. Должностные инструкции, их назначение.
9. Трудовые договоры с персоналом.

Контрольные вопросы для повторения

1. Какие вы знаете виды персонала сферы управления?.
2. Назовите основной состав служащих.
3. Охарактеризуйте задачи и функции специалистов.
4. Какие факторы обуславливают необходимость регламентации труда служащих. Охарактеризуйте их.
5. Назовите факторы обуславливающие возможность регламентации труда служащих.
6. Из каких обязательных разделов состоят Правила внутреннего трудового распорядка?.
7. Назовите разделы Положения о структурных подразделениях.
8. Из каких пяти разделов состоит должностная инструкция? Назовите исходные для ее разработки документы.
9. Кто со стороны администрации организации имеет право заключать трудовой договор?.
10. Какие статьи ТК РФ регламентируют расторжение трудового договора?.

Тема 8. Методы изучения трудовых процессов*Вопросы для обсуждения*

1. Классификация методов изучения трудовых процессов.
2. Методы наблюдения и их характеристика.
3. Хронометражное наблюдение и методические особенности его проведения.
4. Фотография рабочего времени.

Контрольные вопросы для повторения

1. От чего зависит выбор конкретного изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени?
2. Назовите методы изучения трудовых процессов.
3. Какие четыре условия необходимо соблюсти при использовании метода наблюдения?.
4. Дайте определение хронометража. Когда применяется этот метод?.
5. Что представляет собой фотография рабочего времени методом моментного наблюдения?.

Модуль 3: Оценка эффективности труда персонала**Тема 9. Нормирование труда-составной элемент организации труда***Вопросы для обсуждения*

1. Виды норм труда от степени обоснования.
2. Нормы затрат труда и методом их расчета.
3. Структура нормы времени, ее характеристика.
4. Нормы выработки, обслуживания, численности, управляемости, их методы расчета.
5. Нормативы для нормирования труда, их классификация по различным признакам.
6. Требования к нормативам по труду.
7. Научное обоснование норм труда.
8. Методы нормирования труда, их преимущества и недостатки.

Контрольные вопросы для повторения

1. Для чего необходимо нормирование труда в сфере производства и управления?.
2. Назовите отличия нормативов времени от нормативов выработки.
3. Из каких элементов (затрат) состоит рабочее время и время перерывов?.
4. По каким признакам классифицируются нормативы труда?.
5. Какие четыре фактора определяют величину нормы труда?.
6. В чем отличия микроэлементного метода нормирования?.
7. Какие преимущества и недостатки присущи статистическим методам нормирования труда?.

Тема 10. Условия труда и отдыха*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие и основные четыре группы элементов условий труда.
2. Четыре группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда.
3. Характеристика санитарно-гигиенических и метеорологических условий труда.
4. Психофизиологические и эстетические условия труда.
5. Режимы труда и отдыха.

Контрольные вопросы для повторения

1. Назовите различия между вредными и опасными производственными факторами.
2. Какие документы регламентируют условия труда?.
3. При какой температуре воздуха достигается оптимальная работоспособность?.
4. Что такое относительная влажность?.
5. Перечислите виды производственных излучения.
6. Назовите виды производственного освещения.
7. Приведите недопустимые уровни шума для нормальных условий труда.
8. Какие виды режимов труда и отдыха вы знаете?.
9. В каком документе определены условия режимов труда и отдыха?.
10. Что приравнивается к прогулу без уважительной причины?.

Тема 11. Оценка эффективности труда персонала

Вопросы для обсуждения

1. Экономическая эффективность труда.
2. Социальная эффективность труда и ее оценка.
3. Оценка по конечным результатам производства.
4. Управление производительностью труда.

Контрольные вопросы для повторения

1. Чем отличается годовая экономическая экономия от годового экономического эффекта?.
2. Назовите и охарактеризуйте показатели социальной эффективности.
3. Каковы будут результаты организации, если темпы роста заработной платы ниже (выше), чем темпы роста инфляции?.
4. Какой удельный вес фонда оплаты труда может быть предельным в объеме выручки?.
5. Какой показатель всегда больше по величине: доход или выручка?.
6. Могут ли затраты (себестоимость) быть больше выручки организации?.
7. Каким способом можно рассчитать трудоемкость продукции, работ и услуг?.
8. Как можно определить среднесписочную численность персонала?.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микро группах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микро группах конкретной деловой ситуации из практического опыта деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «*Основы организации труда*» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа магистрантов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать магистрантов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

| Наименование тем | Содержание самостоятельной работы | Форма контроля |
|--|---|---|
| Тема 1. Трудовая деятельность и основы ее организации | Работа с научной литературой, поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата. |
| Тема 2. Научная организация труда персонала | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий |
| Тема 3. Организация трудового процесса | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка составленной программы |
| Тема 4. Разделение и кооперация труда | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата проверка заданий |
| Тема 5. Организация и обслуживание рабочих мест | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий |
| Тема 6. Целевое планирование как форма организации труда | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, проверка проведенного анализа |
| Тема 7. Регламентация управленческой деятельности в организации | Провести простую и перекрестную группировки полученной информации, составить на их основе таблицы | Опрос, оценка выступлений, проверка проведенного анализа |
| Тема 8. Методы изучения трудовых процессов | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата проверка заданий |
| Тема 9. Нормирование труда - составной элемент организации труда | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий |

| | | |
|---|---|--|
| Тема 10. Условия труда и отдыха | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, проверка проведенного анализа |
| Тема 11. Оценка эффективности труда персонала | Провести простую и перекрестную группировки полученной информации, составить на их основе таблицы | Опрос, оценка выступлений, проверка проведенного анализа |

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы.

Предусмотрено написание и защита реферата.

Всего по дисциплине магистрант может представить два реферата.

Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы.

Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы.

В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов.

В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д.

В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения.

Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа».

Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией.

Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Научная организация труда - понятие, содержание, задачи и принципы.
2. Регламентация и проектирование организации труда.
3. Разделение и кооперация труда.
4. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда.
5. Устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест.
6. Планировка рабочего места.
7. Оснащение и оборудование рабочих мест.
8. Организация технического нормирования на предприятии.
9. Основные задачи нормирования труда при переходе к рынку.
10. Объекты и методы нормирования труда.
11. Изучение затрат рабочего времени и содержание труда персонала организации.
12. Нормативы времени в условиях российской экономики.

13. Организация процессов труда по управлению коллективом.
14. Методы и средства выполнения управленческих операций.
15. Организационно-распорядительная деятельность персонала управления, как форма осуществления управленческого решения.
16. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста).
17. Принципы и правила планирования рабочего времени.
18. Экономическая эффективность научной организации труда.
19. Взгляды отечественных ученых повлияли на становление научной организации труда
20. Работы А. Богданова "Тектология" и П. Есмансокого "Организационная механика трудовых процессов" как теоретические основы НОТ в России.

7. Фонд оценочных средств, для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы

| Компетенция | Знания, умения, навыки | Процедура оценивания |
|--------------------|--|--|
| ОПК- 3 | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения. | Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование |
| ПК-5 | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы научной организации и нормирования труда. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятии | Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование |
| ПК-9 | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и технологиями управления безопасностью труда персонала на предприятии | Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование |

| | | |
|-------|--|--|
| ПК-11 | <p><i>Знать:</i> - теоретические основы организации и нормирования труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда</p> <p><i>Владеть:</i> - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> | Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование |
|-------|--|--|

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

ОПК - 3 - (знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ))

| Уровень | Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать) | Оценочная шкала | | |
|-------------|---|--|---|---|
| | | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| Пороговый | <i>Знать:</i> - социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения. | общие сведения о сущности и социально-трудовых проблемах организации, находить пути их решения. | основные элементы и социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения | полную характеристику СТО организации, находить пути их решения |
| Базовый | <i>Знать:</i> - социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения. <i>Уметь:</i> - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения | общие сведения о сущности и социально-трудовых проблемах организации, находить пути их решения. систематизировать отдельные знания и проблемы СТО организации | основные элементы и социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения систематизировать основные знания и проблемы СТО организации | полную характеристику СТО организации, находить пути их решения развернуто охарактеризовать основные знания и проблемы СТО организации |
| Продвинутой | <i>Знать:</i> - социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения. <i>Уметь:</i> | общие сведения о сущности и социально-трудовых проблемах организации, находить пути их решения. | основные элементы и социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения | полную характеристику СТО организации, находить пути их решения |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | <p>- выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения</p> <p><i>Владеть:</i> -навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения.</p> | <p>систематизировать отдельные знания и проблемы СТО организации</p> <p>отдельными методами и навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения.</p> | <p>систематизировать основные знания и проблемы СТО организации</p> <p>основными методами и навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения.</p> | <p>развернуто охарактеризовать основные знания и проблемы СТО организации</p> <p>современными методами и навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения.</p> |
|--|---|--|--|---|

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

| Уровень | Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать) | Оценочная шкала | | |
|-----------|---|--|--|--|
| | | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| Пороговый | <p><i>Знать:</i> - основы научной организации и нормирования труда.</p> | <p>общие сведения о сущности и основы научной организации и нормирования труда.</p> | <p>основные элементы научной организации и нормирования труда.</p> | <p>полную характеристику научной организации и нормирования труда.</p> |
| Базовый | <p><i>Знать:</i> - основы научной организации и нормирования труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов</p> | <p>общие сведения о сущности и основы научной организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать отдельные знания и проблемы СТО организации</p> | <p>основные элементы научной организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать основные знания и проблемы СТО организации</p> | <p>полную характеристику научной организации и нормирования труда.</p> <p>развернуто охарактеризовать основные знания и проблемы СТО организации</p> |

| | | | | |
|------------------|--|--|---|--|
| Продвину- тый | <p><i>Знать:</i> - основы научной организации и нормирования труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов</p> <p><i>Владеть:</i> -навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятии</p> | <p>общие сведения о сущности и основы научной организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать отдельные знания и проблемы СТО организации</p> <p>отдельными методами и навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятии</p> | <p>основные элементы научной организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать основные знания и проблемы СТО организации</p> <p>основными методами и навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятии</p> | <p>полную характеристику научной организации и нормирования труда.</p> <p>развернуто охарактеризовать основные знания и проблемы СТО организации</p> <p>современными методами и навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на предприятии</p> |
|------------------|--|--|---|--|

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

| Уровень | Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать) | Оценочная шкала | | |
|-----------|---|--|--|--|
| | | Удовлетворительн о | Хорошо | Отлично |
| Пороговый | <p><i>Знать:</i> - основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.</p> | <p>общие сведения и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.</p> | <p>основные элементы и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> | <p>полную характеристику и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> |

| | | | | |
|------------------|--|---|---|---|
| Базовый | <p><i>Знать:</i> - основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - применять на практике основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> | <p>общие сведения и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.</p> <p>систематизировать отдельные знания основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> | <p>основные элементы и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> <p>систематизировать основные знания основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> | <p>полную характеристику и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> <p>развернуто охарактеризовать основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> |
| Продвину- тый | <p><i>Знать:</i> - основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - применять на практике основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> <p><i>Владеть:</i> - навыками и технологиями управления безопасностью труда персонала на предприятии</p> | <p>общие сведения и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда.</p> <p>систематизировать отдельные знания основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда отдельными способами, навыками и технологиями управления безопасностью труда персонала на предприятии</p> | <p>основные элементы и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> <p>систематизировать основные знания основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда основными способами, навыками и технологиями управления безопасностью труда персонала на предприятии</p> | <p>полную характеристику и основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> <p>развернуто охарактеризовать основ нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p> <p>современными способами и навыками, технологиями управления безопасностью труда персонала на предприятии</p> |

ПК- 11 – (владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках исследований)

| Уровень | Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать) | Оценочная шкала | | |
|-----------|---|--|---|---|
| | | Удовлетворительн о | Хорошо | Отлично |
| Пороговый | <p><i>Знать:</i> - теоретические основы организации и нормирования труда.</p> | <p>общие сведения и основы организации и нормирования труда.</p> | <p>основные элементы основы организации и нормирования труда.</p> | <p>полную характеристику и основы организации и нормирования труда.</p> |

| | | | | |
|-------------|---|--|--|---|
| Базовый | <p><i>Знать:</i> - теоретические основы организации и нормирования труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> | <p>общие сведения и основы организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> | <p>основные элементы основы организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> | <p>полную характеристику и основы организации и нормирования труда.</p> <p>развернуто охарактеризовать применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> |
| Продвинутый | <p><i>Знать:</i> - теоретические основы организации и нормирования труда.</p> <p><i>Уметь:</i> - применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> <p><i>Владеть:</i> -навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> | <p>общие сведения и основы организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> <p>отдельными способами и навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> | <p>основные элементы основы организации и нормирования труда.</p> <p>систематизировать применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> <p>основными способами и навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> | <p>полную характеристику и основы организации и нормирования труда.</p> <p>развернуто охарактеризовать применять и разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда</p> <p>современными способами и навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> |

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительной оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Образцы тестовых заданий для текущего контроля успеваемости студента

1. В организации труда приоритетным направлением является в осуществлении функций планирования, учета и контроля являются:

- а) средства труда
- б) затраты живого труда
- в) предметов труда.

2. В теоретическую и методическую основу организации труда НЕ включаются (2 варианта ответа):

- а) сам труд как базовый процесс
- б) современные методы проектирования, организации и рационализации трудовых процессов
- в) методы анализа, планирования и мотивации инноваций в сфере организации труда
- г) ценностно-ориентационные процессы в системе управления трудом
- д) интегративные процессы в сфере управления трудом

3. Содержание организации труда наиболее полно раскрывается в решении () задач:

- а) социально-экономических, психофизиологических и материально-технических;
- б) экономических, психофизиологических и социальных;
- в) экономических, социотехнических и эргономических.

4. Сокращение трудовых и материальных затрат на производство продукции обеспечивается решением (.....) задач:

- а) социальных
- б) психофизиологических
- в) экономических.

5. Создание благоприятных условий для нормального функционирования и воспроизводства рабочей силы обеспечивается решением (.....) задач:

- а) социальных
- б) психофизиологических
- в) экономических.

6. Основу традиционной концепции НОТ составляет (.....) подход.

- а) не системный
- б) административно-командный
- в) технократический.

7. В анализе традиционной концепции НОТ, возрастание монотонности и интенсивности труда у работников принято считать:

- а) экономическим последствием
- б) психофизиологическим последствием
- в) социальным последствием.

8. В результате использования традиционной концепции НОТ сформировались (исключить лишнее):

- а) экономические последствия
- б) психофизиологические последствия
- в) социальные последствия
- г) социотехнические последствия.

9. Главные черты организационного кризиса в отечественной экономике (исключите лишнее):

- а) низкая отдача от организации труда
- б) неудовлетворенность работников состоянием организации и условиями труда
- в) отведение организации труда в системе управления производством второстепенной роли
- г) нежелание работников трудиться.

10. Создание автономных бригад, малых инновационных групп, гибких форм использования рабочего времени характерно для () концепции НОТ:

- а) традиционной
- б) современной
- в) партисипативной
- г) нет правильных ответов

11. Основными видами разделения труда на предприятии являются (исключите лишнее):

- а) профессионально квалификационное
- б) функциональное
- в) технологическое
- г) техническое.

12. Обособление различных видов работ между работниками представляет собой:

- а) профессиональное разделение труда
- б) общее разделение труда
- в) единичное разделение труда
- г) частное разделение труда.

13. Сокращение длительности производственного цикла при единичном разделении труда осуществляется за счет (2 ответа):

- а) одновременного выполнения производственных операций
- б) выполнения подготовительно-заключительных работ
- в) роста производительности индивидуального труда
- г) повышение квалификации работников.

14. Основным системообразующим фактором при функциональном разделении труда является:

- а) уровень общего и специального образования работника
- б) обособление производственных функций работника
- в) степень профессиональной квалификации работника.

15. Технологическое разделение труда может выступать в виде (исключите лишнее):

- а) предметного
- б) подетального
- в) пооперационного
- г) комплексного.

16. Нижней экономической границей разделения труда является:

- а) повышение времени обработки изделия
- б) снижение времени обработки изделия
- в) все ответы верны
- г) все ответы неверны.

17. Если длительность сосредоточенного внимания рабочего занимает 50% сменного времени это является показателем () психофизиологических границ разделения труда.

- а) соблюдения
- б) не соблюдения.

18. Верхняя граница физической нагрузки при определении целесообразности психофизиологических границ разделения труда соответствует расходу энергии:

- а) 1,5-2 ккал/мин
- б) 2,5-3 ккал/мин
- в) 3-4,5 ккал/мин г) 4,5-5 ккал/мин.

19. Социальная граница разделения труда в наиболее концентрированном виде определяется:

- а) уровнем содержательности труда
- б) уровнем монотонности труда

- в) уровнем кооперации труда
- г) уровнем трудоемкости

20.Содержательность труда будет высокой, если работник выполняет за смену:

- а) большое количество работ при большой частоте их повторения
- б) большое количество работ при малой частоте их повторения
- в) все ответы верны
- г) все ответы не верны

21.Возможность свободного выбора темпа и ритма работы относится:

- а) к преимущественно техническим критериям социотехнической оптимизации трудовых процессов
- б) к преимущественно социальным критериям социотехнической оптимизации трудовых процессов
- в) все ответы не верны.

22.Достижение максимально возможного разнообразия труда при нормальной его интенсивности относится:

- а) к преимущественно техническим критериям социотехнической оптимизации трудовых процессов
- б) к преимущественно социальным критериям социотехнической оптимизации трудовых процессов
- в) все ответы не верны.

23.К принципам проектирования и рационализации трудовых приемов относятся (исключить лишнее):

- а) принцип экономии движений
- б) принцип непрерывности движений
- в) принцип дискретности движений
- г) принцип совмещения движений
- д) принцип естественности движений
- е) принцип стабильности трудового процесса.

24.Если трудовой процесс содержит перерывы, сверх предусмотренные нормативом на отдых и перерывы связанные с технологией производства, то НЕ соблюдается принцип (.....):

- а) естественности движений
- б) экономии движений
- в) непрерывности движений
- г) стабильности трудового процесса;

25.Блок «анализа» в процедуре проектирования и внедрения трудовых процессов включает (выберите 2 варианта):

- а) подготовка предварительного анализа
- б) общий детальный анализ
- в) общий предварительный анализ
- г) проведение детального анализа.

26.В блок «синтеза» на стадии проектирования и рационализации трудового процесса НЕ входит следующее мероприятие:

- а) определение рациональной продолжительности выполнения трудового процесса
- б) определение экономической эффективности
- в) анализ методов, приемов труда, оценка каждого приема с точки зрения эффективности
- г) разработка организационно-технических мероприятий.

27.Определение рациональной продолжительности выполнения трудового процесса является необходимым мероприятием проектирования трудового процесса в блоке:

- а) синтеза б)внедрения в) анализа.

28. Организация типового одностаночного рабочего места включает комплекс общих мероприятий (исключите лишнее):

- а) создание комфортных условий на рабочем месте
- б) рациональную специализацию и оснащение рабочего места
- в) разработку графиков, составление маршрутов перемещения рабочего
- г) рациональную планировку рабочего места.

29. Специализация рабочих мест обеспечивает (выберите 2 варианта):

- а) улучшение условий труда на рабочем месте
- б) возможности внедрения типовых проектов организации рабочих мест
- в) построение четкого производственного профиля рабочего места
- г) улучшение уровня обслуживания рабочего места.

30. Зона, определяемая траекторией согнутых рук без наклона корпуса рабочего, называется:

- а) зоной минимальной досягаемости
- б) зоной нормальной досягаемости
- в) зоной максимальной досягаемости.

31. На характер организации рабочего места в первую очередь оказывает влияние:

- а) объем производимой продукции
- б) высокое качество и надежность обслуживания
- в) экономичность системы обслуживания
- г) наличие системы контроля качества производимой продукции.

32. Предпосылки для технологической унификации создает:

- а) специальная унификация
- б) конструкторская унификация
- в) техническая унификация
- г) экономическая унификация.

33. Вариант планировки рабочего места является оптимальным, если он обеспечивает:

- а) при прочих равных условиях наименьший коэффициент использования оборудования
- б) при прочих равных условиях наибольший коэффициент использования оборудования
- в) при прочих не равных условиях наибольший коэффициент использования оборудования.

34. Рациональная организация рабочего места повышает (исключите лишнее):

- а) эффективность использования рабочего времени работника
- б) эффективность использования оборудования
- в) уровень психологических нагрузок на работника
- г) эффективность использования производственной площади.

35. В случае если рабочая зона не совпадает с площадью отводимой под рабочее место, такие рабочие места относятся к разряду:

- а) передвижных рабочих мест
- б) стационарных рабочих мест
- в) гибких рабочих мест.

36. Определение четкого производственного профиля рабочего места обеспечивает:

- а) специализация рабочего места;
- б) оснащение рабочего места;
- в) планировка рабочего места.

37. С повышением специализации рабочих мест:

- а) увеличивается количество инвентаря, закрепленного за рабочим местом;
- б) увеличивается производственная площадь рабочего места;
- в) уменьшается количество технической оснастки и инструмента.

38. Систему обслуживания рабочих мест, участков, цехов и производства в целом образует в результате (исключите лишнее)

- а) сочетания различных функций обслуживания
- б) сочетания различных подсистем обслуживания
- в) сочетания различных видов обслуживания.

39. Каждая функция обслуживания выполняется, как правило:

- а) одной профессионально - квалификационной группой вспомогательных рабочих
- б) двумя профессионально - квалификационными группами вспомогательных рабочих
- в) тремя профессионально - квалификационными группами вспомогательных рабочих.

40. Вспомогательные рабочие для осуществления обслуживания рабочих мест объединяются по принципу (2 варианта ответа):

- а) технологической однородности выполняемых работ
- б) функциональной однородности выполняемых работ
- в) конструктивной однородности выполняемых работ
- г) организационной однородности выполняемых работ.

41. На средних и мелких предприятиях применяется, как правило (.....) система обслуживания:

- а) централизованная
- б) децентрализованная
- в) смешанная.

42. Увеличение численности обслуживающих рабочих и относительно низкий уровень их квалификации характерно для () формы организации обслуживания.

- а) централизованной
- б) децентрализованной
- в) смешанной.

43. Система (.....) характеризуется высокой эффективностью и полной ликвидацией простоев у основных рабочих, но требует больших затрат на ее осуществление и жесткой ритмичности основного производства.

- а) дежурного обслуживания
- б) технического обслуживания
- в) плано-предупредительных обслуживания
- г) стандартного или регламентированного обслуживания.

44. В системе (.....) все виды работ производятся в подготовительную смену, межсменные паузы, обеденные перерывы:

- а) дежурного обслуживания
- б) технического обслуживания
- в) плано-предупредительных обслуживания
- г) стандартного или регламентированного обслуживания.

45. Если обслуживание по всем функциям производится по жестким временным графикам, увязанными с часовыми графиками хода основного производства, это является характерной чертой:

- а) дежурного обслуживания
- б) технического обслуживания
- в) плано-предупредительных обслуживания
- г) стандартного или регламентированного обслуживания.

46. Преимуществами децентрализованной формы обслуживания являются (2 правильных ответа):

- а) оперативность обслуживания
- б) увеличение численности обслуживающих рабочих

в) усиление ответственности линейных руководителей за качество обслуживания.

47. Ориентация на высокий уровень оперативности обслуживания является отличительной чертой:

- а) централизованной формы обслуживания рабочих мест
- б) децентрализованной формы обслуживания рабочих мест
- в) смешанной, формы обслуживания рабочих мест.

48. Децентрализация функций обслуживания может привести к (.....)
обслуживания рабочих мест.

- а) повышению качества
- б) снижению качества обслуживания
- в) нет правильных ответов.

49. В наиболее совершенном виде идея создания гибкой организации труда реализована на фирме:

- а) «Тойота»
- б) «Хонда»
- в) «Мицубиси»
- г) «БМВ»

50. В основе гибкой организация труда фирме «Тойота» лежат следующие принципы:

- а) наличие автономных и самостоятельно взаимодействующих производственных звеньев
- б) организация выполнения производственными звеньями трудовых обязательств по принципу «точно в срок».
- в) гибкое использование рабочей силы 18
- г) активизация деятельности персонала путем поощрения рационализаторства и изобретательства на каждом рабочем месте
- д) все ответы верны е) нет правильных ответов.

51. Суть гибкой системы организации труда заключается в:

- а) поддержании дискретного потока продукции на основе перестройки производства при изменении спроса
- б) поддержании непрерывного потока продукции на основе перестройки производства при неизменном спросе
- в) поддержании непрерывного потока продукции на основе перестройки производства при изменении спроса

52. Практическая реализация гибких рабочих мест и гибких производственных участков требует решения многих частных задач, основными из которых являются:

- а) построение системы коммуникаций, позволяющий иметь в любой момент времени информацию о фактических потребностях каждого звена в изделиях предыдущего участка.
- б) отказ от узкой специализации работника и переход к универсальной подготовке рабочих кадров.
- в) достижение высокого уровня нормирования труда, позволяющего планировать не только трудовые затраты, но и постоянно синхронизировать производство.
- г) все ответы верны
- д) нет правильных ответов.

53. Построение системы коммуникаций, позволяющий иметь в любой момент времени информацию о фактических потребностях каждого звена в изделиях предыдущего участка могут осуществляться на основе многопользовательских комплексов (исключить лишнее):

- а) MRP-2
- б) KANBAN
- в) MAX
- г) GALAKTIKA

54. Изменение конъюнктуры спроса на рынке товаров численности персонала предприятия происходит на основе:

- а) параболической зависимости
- б) линейной зависимости
- в) гиперболической зависимости.

55. Экономической основой функционирования гибкой организации труда является определение и установление следующих технико-экономических показателей (исключить лишнее 2 варианта ответа).

- а) единого такта потока в замкнутом пространстве «U» образного участка
- б) нормированных, сменных производственных заданий для каждого рабочего
- в) минимального нормативного запаса деталей на каждом рабочем месте.
- г) различного такта потока в замкнутом пространстве «U» образного участка.
- д) норм выработки и норм обслуживания.

56. Преимущество «U» образной планировки оборудования в комплексе с установленными технико-экономическими показателями заключается в:

- а) достижении высокого качества продукции производимой на участках
- б) обеспечении экономии на издержках по рабочей силе в) функционировании механизма взаимопомощи между работниками
- г) все ответы верны
- д) нет правильных ответов.

57. Функционирование гибких рабочих мест НЕ обеспечивается:

- а) построением «горизонтальной» карьеры работников
- б) построением «вертикальной» карьеры работников
- в) системой профессиональной ротации работников.

58. Цель системы профессиональной ротации заключается в том чтобы каждый рабочий умел адаптироваться к:

- а) изменениям штучного времени
- б) последовательности выполнения операции
- в) изменениям в содержательности труда.
- г) нет правильных ответов
- д) все ответы верны.

59. Широкое применение в современном промышленном производстве микроэлектроники и гибких автоматизированных технологий предполагают (исключите лишнее):

- а) качественные изменения в формах и методах управления производством
- б) глубокие изменения в формах и методах управления производством
- в) качественные изменения в формах и методах организации труда
- г) количественные изменения в формах и методах управления производством.

60. Конкретные формы бригадной организации труда в наибольшей степени зависят от:

- а) характера труда на рабочем месте
- б) характера технологических процессов
- в) условий труда
- г) характера выполняемых работ

61. В рамках предприятия изменение трудовых функций, вызванных процессом гуманизации труда, проявилось в применении (исключите лишнее):

- а) партисипативных методов управления производством
- б) мягких технологий управления производством
- в) бюрократических методов управления производством
- г) нет правильных ответов.

62. В условиях быстро меняющихся рабочих заданий именно (.....) организации труда обеспечивает необходимую гибкость, адаптацию человека к возрастающим технологическим требованиям (исключите лишнее, 2 варианта ответа).

- а) групповой метод
- б) конвейерный метод
- в) бригадный метод
- г) индивидуальный метод.

63. Из предложенного перечня функций характерно для автономных бригад характерно (исключите лишнее):

- а) составление ежегодного бюджета бригад
- б) оценка выполнения производственной программы и выработка целевых установок группы
- в) распределение фонда оплаты труда
- г) самостоятельный контроль качества продукции.
- д) самостоятельная закупка сырья, материалов, полуфабрикатов.

64. Бригады токарей, ремонтников на предприятиях машиностроения относятся к типу:

- а) специализированных
- б) комплексных
- в) смешанных.

65. Наиболее эффективными при наличии больших объемов технологически однородных работ, обеспечивающих полную загрузку каждого члена, являются:

- а) специализированные бригады
- б) комплексные бригады
- в) смешанные бригады.

66. Внутри () бригад существует квалификационное разделение труда,

- а) специализированных бригад 21
- б) комплексных бригад
- в) смешанных бригад.

67. (.....) бригады формируются из рабочих различных профессий, специальностей и разного уровня квалификации,

- а) Специализированные
- б) Комплексные
- в) Смешанные.

68. Достоинства (.....) бригад проявляются в стремлении работников к снижению трудозатрат, работать с меньшей численностью,

- а) специализированных
- б) комплексных
- в) смешанных.

69. К числу критериев, определяющих необходимость и возможность внедрения бригадной организации труда, относят (исключить лишнее, 2 верных ответа):

- а) возможность приобретения дополнительных машин, оборудования
- б) снижение затрат на обслуживание оборудования

- в) наличие проблем в производственной системе
- г) положительное отношение персонала к предстоящим нововведениям.

70. На оперативном уровне влияние новых форм организации труда отражается на таких показателях как (исключить лишнее, 2 варианта ответа):

- а) динамика показателя выработки
- б) динамика издержек на заработную плату
- в) динамика объема незавершенного производства
- г) динамика показателей финансовой устойчивости

71. Возможные выгоды от деятельности бригад проявляются в следующих направлениях и показателях:

- а) рост затрат, вызванный изменением системы стимулирования труда в группах, не подкрепленных соответствующим увеличением производительности труда,
- б) снижение текущих издержек по хранению запасов и уменьшение объемов незавершенного производства,
- в) увеличение затрат на подготовку персонала в связи с освоением членами группы новых профессий.

72. Условия труда характеризуются:

- а) системой факторов, определяющих работоспособность человека, затраты и результаты труда
- б) системой факторов, определяющих мотивацию человека к работе
- в) системой факторов, определяющих динамику производительности труда, затраты и результаты труда.

73. По содержанию выделяют следующие группы факторов (исключите лишнее):

- а) организационно-технические
- б) санитарно-экологические
- в) санитарно-гигиенические
- г) эстетические
- д) социально-экономические.

74. Состояние производственной среды характеризуют следующая группа факторов:

- а) организационно-технические
- б) санитарно-экологические
- в) санитарно-гигиенические
- г) организационно-управленческие.

75. Влияние трудового процесса на состояние организма человека отражают:

- а) эстетические факторы
- б) санитарно-гигиенические
- в) организационно-технологические факторы
- г) организационно-технические факторы
- д) социально-экономические факторы.

76. Условия при которых в конце рабочей смены практически у здоровых людей могут формироваться, реакции, характерные для патологического функционального состояния организма это:

- а) экстремальные
- б) вредные
- в) недопустимые
- г) неблагоприятные.

77. Условия, которые приводят к нарушению динамического рабочего стереотипа, значительному снижению работоспособности, повышению заболеваемости работников являются:

- а) экстремальными
- б) вредными
- в) недопустимыми

г) неблагоприятными.

78. В соглашение по охране труда НЕ включаются:

- а) текущий ремонт средств коллективно-индивидуальной защиты 23
- б) замена выбывшего малоценного оборудования
- в) санитарно-бытовое обслуживание работника
- г) затраты на выплату льгот и компенсации работникам, работающим в благоприятных условиях.

79. Экономический эффект в связи с улучшением условий труда обусловлен (2 варианта ответа):

- а) сокращением выплат и затрат на возмещение ущерба и компенсации
- б) ростом производительности труда за счет экономии рабочего времени
- в) повышением выплат и затрат на возмещение ущерба и компенсации.

80. Усиление штрафных санкций по отношению к предприятиям, допускающим нарушения действующих норм и правил по безопасности и гигиене труда является инструментом использования:

- а) методов экономического поощрения
- б) методов экономического принуждения
- в) методов материальной ответственности.

81. Введение дифференцированных нормативов по социальному страхованию с учетом состояния условий труда, определяемых на основе сертификации предприятия по этому признаку, является инструментом использования:

- а) методов экономического поощрения
- б) методов экономического принуждения
- в) методов материальной ответственности.

82. Время начала и окончания смены, ее продолжительность, формы проведения отдыха определяет,

- а) внутрисменный режим труда и отдыха
- б) недельный режим труда и отдыха
- в) месячный режим труда и отдыха
- г) годовой режим труда и отдыха.

83. В соответствии с суточными колебаниями работоспособности начало смены рекомендуется устанавливать не ранее:

- а) 6 часов утра
- б) 7 часов утра
- в) 5 часов утра
- г) 8 часов утра

84. В соответствии с суточными колебаниями работоспособности окончание смены рекомендуется устанавливать не позднее: чем в

- а) 17 часов
- б) 19 часов
- в) 21 час 24
- г) 22 часа
- д) 24 часа

85. Различают три основных вида перерывов на отдых (исключить лишнее 2 варианта ответа):

- а) обеденный перерыв
- б) микропаузы
- в) макропаузы
- г) регламентированные перерывы на отдых
- д) нерегламентированные перерывы на отдых

86. еженедельный отдых должен предоставляться работнику постоянно после () количества рабочих дней (исключить лишнее, 2 варианта ответа),

- а) одинакового
- б) равного
- в) определенного
- г) нет правильных ответов.

87. На работах, требующих большого нервного напряжения, концентрации внимания устанавливаются:

- а) более частые и короткие
- б) более редкие и длительные
- в) нет правильных ответов.

88. На работах, требующих больших мышечных нагрузок устанавливаются:

- а) более частые и короткие
- б) более редкие и длительные
- в) нет правильных ответов.

89. Экономический эффект от внедрения нововведений в сфере организации труда достигается () путем:

- а) прямым;
- б) косвенным.

90. Социальный эффект от внедрения нововведений в сфере организации труда достигается () путем:

- а) прямым;
- б) косвенным. 25

91. Психофизиологический и социальный эффект от внедрения организационных нововведений имеет () на эффект экономический (исключите лишнее, 2 ответа):

- а) прямое влияние;
- б) непосредственное влияние;
- в) не оказывает влияния;
- г) отдаленное влияние.

92. Экономическая эффективность выражается в (выберите наиболее правильный и полный ответ):

- а) снижении затрат труда;
- б) экономии материальных ресурсов;
- в) экономии финансовых ресурсов;
- г) снижении издержек производства.

93. Расчет экономической эффективности производится путем (исключите лишнее):

- а) сопоставления трудовых, материальных и финансовых затрат до и после реализации проекта;
- б) сравнением фактических затрат с нормативными затратами;
- в) сравнением фактических затрат с бюджетными затратами.

94. Если расчеты экономической эффективности осуществляются на стадии проектирования, то такая эффективность называется:

- а) расчетной
- б) условной
- в) фактической.

95. К основным показателям экономической эффективности нововведений в сфере организации труда относятся (исключите лишнее):

- а) рост производительности труда;
- б) годовой экономический эффект;
- в) экономия рабочего времени.

96. К частным показателям экономической эффективности нововведений в сфере организации труда относятся (исключите лишнее):

- а) прирост объемов производства
- б) экономия по заработной плате;

- в) прирост производительности труда в результате увеличения выработки
- г) годовой экономический эффект
- д) прирост производительности труда в результате снижения трудоемкости. 26

97. Расчетная численность работающих в формуле определения прироста производительности труда в результате экономии численности определяется путем:

- а) умножением индекса роста объема производства в плановом году на показатель численности работающих (по данным базисного года)
- б) умножением индекса роста показатель производительности труда в плановом году на показатель численности работающих (по данным базисного года)
- в) делением объема производства в плановом году на показатель производительности труда в работающих (по данным базисного года).

98. Экономия по начислениям на заработную плату:

- а) возрастает пропорционально размеру экономии по заработной плате
- б) снижается пропорционально размеру экономии по заработной плате
- в) возрастает не пропорционально размеру экономии по заработной плате.

99. Относительная экономия численности работающих может рассчитываться за счет (исключите лишнее):

- а) снижения трудоемкости
- б) снижения потерь рабочего времени
- в) прироста объема производства
- г) снижения фондовооруженности.

100. Срок окупаемости инвестиций, направленных на внедрение инноваций в сфере организации труда определяется:

- а) отношением единовременных затрат к условно-годовой экономии от снижения себестоимости продукции
- б) отношением единовременных затрат к годовой экономии от снижения себестоимости продукции
- в) отношением единовременных затрат к экономии от снижения текущих затрат на производство продукции
- г) отношением единовременных затрат к экономии фонду заработной платы.

Контрольные вопросы к экзамену для итогового контроля

1. Значение организации труда в повышении конкурентоспособности производства.
2. Сущность традиционной концепции организации труда. Основные черты организационного кризиса в отечественном производстве.
3. Содержание современной концепции организации труда.
4. Формы единичного разделения труда и факторы их определяющие.
5. Содержание и виды технологического разделения труда.
6. Содержание и виды функционального и профессионально - квалификационного разделения труда.
7. Характеристика границ разделения труда: технических экономических.
8. Характеристика границ разделения труда: психофизиологических и социальных.
9. Методика определения экономических границ целесообразного разделения труда в цехах основного производства.
10. Критерии определения экономических границ целесообразного разделения труда во вспомогательных цехах.
11. Основные формы кооперации труда на предприятии. Особенности кооперации по технологическому признаку.
12. Основные формы кооперации труда на предприятии. Особенности кооперации предметному признаку.

13. Основные направления совершенствования внутрипроизводственного разделения и кооперация труда.
14. Сущность и содержание функции, образующих технологию организации трудового процесса.
15. Экономические критерии эффективности протекания трудовых процессов.
16. Социотехнические критерии эффективности протекания трудовых процессов.
17. Принципы проектирования и рационализация трудовых процессов.
18. Содержание этапов проектирования трудовых процессов по блоку «Анализ».
19. Содержание этапов проектирования трудовых процессов по блокам «Синтез» и «Внедрение».
20. Значение рациональной организации рабочих мест на производстве. Характеристика общих мероприятий, отражающих содержание организации рабочего места. Факторы, определяющие их содержание в конкретных производственных условиях.
21. Классификация рабочих мест по факторам, определяющим их организацию. Характеристика организации рабочих мест в зависимости от типа производств.
22. Характеристика организации рабочих мест в зависимости от характера труда на рабочем месте и характера выполняемых работ.
23. Специализация рабочих мест. Факторы, влияющие на уровень специализации рабочих мест в промышленном производстве.
24. Показатели специализации рабочих мест. Методика расчета коэффициента серийности.
25. Состав комплекта оснащения одностаночного рабочего места в машиностроительном производстве. Характеристика требований к основному и вспомогательному оборудованию.
26. Характеристика требований к инвентарю и технологической оснастке при проведении работ по оснащению рабочего места.
27. Характеристика требований к таре и организационной оснастке при проведении работ по оснащению рабочего места.
28. Содержание и принципы внешней планировки рабочего места, определение ее эффективности.
29. Цели и содержание внутренней планировки рабочего места. Основные условия ее рационального осуществления.
30. Определение экономической эффективности планировки рабочего места.
31. Роль и значение организации обслуживания рабочих мест в современном производстве. Характеристика типовых функций обслуживания.
32. Характеристика дежурной и планово - предупредительной систем обслуживания и условий их эффективного применения.
33. Характеристика регламентированной (стандартной) системы обслуживания и условий ее эффективного применения.
34. Этапы проектирования рациональной системы обслуживания рабочих мест.
35. Характеристика систем обслуживания рабочих мест по уровню централизации функций обслуживания.
36. Технология организации гибких рабочих мест и производственных участков.
37. Сущность бригадной формы организации труда. Классификация и разновидности бригад.
38. Создание благоприятных условий труда. Понятие и классификация условий труда. Факторы, определяющие условия труда на производстве.
39. Характеристика взаимосвязи условий и охраны труда с экономикой предприятия.
40. Оценка условий и безопасности труда. Пути повышения ответственности и заинтересованности работодателей в улучшении условий труда.

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - магистрант не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, магистрант дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - магистрант дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - магистрант полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Магистрант подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

| Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале | Оценка по 5-балльной шкале |
|---|----------------------------|
| 0-50 | Неудовлетворительно |
| 51-65 | Удовлетворительно |

| | |
|--------|---------|
| 66-85 | Хорошо |
| 86-100 | Отлично |

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

а) основная литература:

1. Бычин В.Б. и др. Организация и нормирование труда: Учебное пособие-М.:ИНФРА-М, 2015-248с.
2. Егоршин А.П. Основы организации труда. Учебник – Н.Новгород, 2014.
Егоршин А.П., Зайцев В.К., Организация труда персонала. Учебник для вузов-М.:ИНФРА-М.; 2009.
3. Егоршин А.П. Организация труда персонала. М.:ИНФРА-М., 2008.
4. Камионский С. А. Управление подчиненными. Эффективные технологии руководителя / С. А. Камионский. - М.: URSS, 2005. - 192 с.
5. Менеджмент: тесты, задачи, ситуации, деловые игры. Практикум: учебное пособие / под ред. Н. П. Беляцкого. - МН. : Книжный Дом, 2005. - 244 с.
6. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / под ред. А. С.
7. Головачева. - 3-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2007. - 602 с.
8. Травин В. В. Подготовка и реализация управленческих решений: учебно-практическое пособие / В. В. Травин. - 2-е изд., испр. - М.: Дело, 2005. -Модуль 6. - 79 с.

в) дополнительная литература

1. Антосенков Е. М. Анализ фонда рабочего времени на предприятии // Экономист. - 2008. - № 4.
2. Бородко Н. П., Греченков А. А., Киселева Л. А. Международная организация труда: структура и деятельность. М.: Издательство деловой и учебной литературы
3. Спивак, В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие /В. А. Спивак. - М.: Эксмо, 2008. - 624 с.
4. Томпсон Л. Создание команды: пер. с англ. / Л. Томпсон. - М.: Вершина, 2006. - 541 с.
5. Шарапов В. М. Универсальные технологии управления / В. М. Шарапов. -М.: Техносфера, 2006. - 494 с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю.Базарова. Предоставлено компанией "Центр Кадровых Технологий -XXI век'У http://www.*****/management/people/pmanbook.shtm
2. Федосеев В. Н., Капустин С. Н. Методы управления персоналом// http://www.*****/management/people/hrm_methods.shtml
3. Управление персоналом. Онлайн-журнал // http://www.*****/hrm/
4. Кадровый менеджмент // *****/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой магистрантам учебной дисциплины «*Основы организации труда*» предполагает овладение материалами учебников, научной литературы, творческую работу магистрантов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы магистрантов.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения магистрантами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического

занятия. К каждому занятию магистранты должны изучить соответствующий теоретический материал.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях магистранты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: Человек и труд, Человек и карьера, Человек и экономика, «Труд за рубежом», «Управление персоналом»

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), Power Point – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.