

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «26» июля 2019 г. № 12

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.21 Основы организации труда

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Осн. орг. труда

(краткое наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом,
Коростылева Н.Н.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
Тема 1. Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина.....	12
Тема 2. Трудовая деятельность персонала.....	12
Тема 3. Кооперация и разделение труда.....	12
Тема 4. Условия труда персонала.....	12
Тема 5. Нормирование труда персонала.....	12
Тема 6. Организация личного труда руководителя и специалиста.....	13
Тема 7. Оценка результативности труда персонала.....	13
Тема 8. Международная организация труда.....	13
Тема 9. Планирование и проектирование организации труда персонала.....	13
Тема 1. Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина.....	19
Тема 2. Трудовая деятельность персонала.....	19
Тема 3. Кооперация и разделение труда.....	19
Тема 4. Условия труда персонала.....	19
Тема 5. Нормирование труда персонала.....	19
Тема 6. Организация личного труда руководителя и специалиста.....	20
Тема 7. Оценка результативности труда персонала.....	20
Тема 8. Международная организация труда.....	20
Тема 9. Планирование и проектирование организации труда персонала.....	20
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	26
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	27
6.1. Основная литература.....	27
6.1. Основная литература.....	27
6.2. Дополнительная литература.....	27
6.2. Дополнительная литература.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	28
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	28
6.4. Нормативные правовые акты.....	28
6.4. Нормативные правовые акты.....	28
6.5. Интернет-ресурсы.....	28
6.5. Интернет-ресурсы.....	28
6.6. Иные источники.....	28
6.6. Иные источники.....	28
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	28

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.21 «Основы организации труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	ПК-5.1	готовность участвовать в групповой работе на основе знания принципов научной организации труда.
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение 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	ПК-9.1	способность создавать оптимальные условия для деятельности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда

ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1	способность повышать личную эффективность профессиональной деятельности, осуществлять профилактику профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности.
-------	--	---------	--

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по организации труда и оплаты персонала	ПК-5.1	на уровне знаний: демонстрирует знание научных основ рациональной организации совместной деятельности
		на уровне умений: умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
		на уровне навыков: владеет методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;
деятельность по организации труда и оплаты персонала	ПК-9.1	на уровне знаний: демонстрирует законодательно определенных параметров условий труда персонала;
		на уровне умений: организовывать групповую работу на основе разделения труда, кооперации и принципов формирования команды;
		на уровне навыков: владеет навыками планирования и учета рабочего времени;
деятельность по развитию персонала	ПК-33.1	на уровне знаний: демонстрирует знание принципов и методов самоуправления и повышения эффективности профессиональной деятельности;
		на уровне умений: умеет транслировать коллегам навыки самоуправления и повышения эффективности профессиональной деятельности;
		на уровне навыков: владеет навыками профилактики профессионального выгорания в процессе трудовой

		деятельности.
--	--	---------------

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.21 «Основы организации труда» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 часов: лекции - 16 часов, практические занятия - 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов. Контроль – 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.21 «Основы организации труда» предусмотрена на 2 курсе в 4 семестре.

Дисциплина Б1.В.21 «Основы организации труда» относится к вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина служит основой для изучения Б1.В.17 «Регламентация и нормирование труда» (5 семестр); Б1.В.16 «Основы безопасности труда» (6 семестр); Б1.В.24 Модуль «Технологии управления развитием персонала» Б1.В.24ДВ.02.01 «Организация обучения и развития персонала» / Б1.В.24.ДВ.02.02 «Управление знаниями в организации» (7 семестр);

Б1.В.ДВ.10.01«Искусство деловых презентаций»/ Б1.В.ДВ.10.02«Технологии делового общения в практике управления персоналом» (8 семестр); Б2.В.03(П) «Исследовательская работа» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 4 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина	7	1		1		5	О
2.	Трудовая деятельность персонала	7	1		1		5	О
3.	Кооперация и разделение труда	9	2		2		5	О
4.	Условия труда персонала	9	2		2		5	О
5.	Нормирование труда персонала	8	2		2		4	О
6.	Организация личного труда руководителя и специалиста	8	2		2		4	О
7.	Оценка результативности труда персонала	8	2		2		4	О
8.	Международная организация труда	8	2		2		4	О
9.	Планирование и проектирование организации труда персонала	8	2		2		4	О, Т, Реф
	Промежуточная аттестация	36						Экз
	Всего	108	16	-	16		40	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).

*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина

Объект, предмет и содержание дисциплины «Основы организации труда». Значение дисциплины в подготовке специалистов по управлению персоналом, ее взаимосвязь с другими дисциплинами. Структура и логическая схема изучения дисциплины. Основные понятия и термины. Теоретические и методологические предпосылки науки «Организация труда». Элементы и направления организации труда.

Основные исторические этапы формирования научных взглядов по вопросам организации труда. Принципы научной организации труда. Основные задачи научной организации труда. Организация труда персонала как статистическая и динамическая системы.

Трудовая деятельность человека как объект систематических научных исследований во второй половине XIX в. Цель исследований - поиск методов рационального выполнения производственных операций. Возникновение «научная организация труда» (НОТ). Разработка научной организации труда и управления за рубежом в трудах Ф. Тейлора, Г. Форда, Ф. Джи́льбрёта, Г. Эмерсона, А. Файоля и других.

Фредерик Тейлор как основоположник НОТ. Научный менеджмент Ф. Тейлора как вид менеджмента, который осуществляет управление с помощью нормативов, установленных путем систематических наблюдений, экспериментов и логических рассуждений. Управление должно обладать методами и законами столь же точными и проверенными, сколь же ясно определенными, как и законы естественных наук. Начало систематической подготовки инструкторов по НОТ в специальной школе в Провиденсе Ф. Джи́льбретом. Развитие идей НОТ Генри Фордомстаршем.

Тема 2. Трудовая деятельность персонала

Понятие труда. Существенные признаки труда. Общая модель трудового процесса. Критерии классификации видов труда. Виды труда и их характеристика. Трудовая операция, ее сущность и структура.

Организация процессов труда. Понятие и составные элементы трудового процесса. Сущность и характеристика трудовых движений. Основные физиологические процессы, определяющие регуляцию рабочих действий и рабочих движений. Физиологические признаки правильного рабочего движения. Классификация трудовых процессов. Основные принципы рациональной организации трудового процесса. Методы и средства выполнения управленческих операций.

Повышение роли умственного труда в постиндустриальном, информационном обществе и значение его рациональной организации. Виды умственного труда.

Особенности административно-управленческого труда. Методы и средства выполнения управленческих операций. Первичные элементы управленческих операций, способы и приемы их выполнения. Роль и значение административно-управленческого труда в повышении эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций и предприятий в условиях рынка. Задачи организации и нормирования труда в сфере управления.

Основные направления организации административно-управленческого труда. Разделение и кооперация труда служащих: виды, формы, регламентация. Совмещение должностей. Содержание организации процессов труда по управлению. Определение рационального содержания процессов труда по функциям управления.

Тема 3. Кооперация и разделение труда

Понятие разделения и кооперации труда, их взаимосвязь. Экономическое и

социальное значение разделения и кооперации труда.

Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное и технологическое. Отличительные особенности различных видов разделения труда. Горизонтальное и вертикальное функциональное разделение труда. Линейное и программно-целевое разделение труда в современной организации.

Изменение содержания, форм и характера разделения и кооперации труда в процессе в процессе научно-технического и социально-экономического развития. Необходимость, значение и основные направления совершенствования внутрипроизводственного разделения и кооперации труда. Обоснование целесообразности применяемых форм разделения и кооперации труда, критерии эффективности. Границы разделения труда. Условия экономической целесообразности углубления разделения труда.

Понятие "кооперации труда". Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

Должностное разделение труда и его особенности.

Тема 4. Условия труда персонала

Сущность понятия «условия труда». Условия труда как совокупность взаимосвязанных психофизиологических, санитарно-гигиенических и эстетических факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность персонала в процессе труда. Различают общие, технические условия, условия безопасности, санитарно-гигиенические, эстетические, психофизиологические и социально-психологические условия труда.

Классификация условий труда: производственные (общие, технические, безопасности), санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические. Факторы, оказывающие влияние на работоспособность человека: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные (природные) и социально-экономические факторы, которые отражаются на результативности его трудовой деятельности. Влияние комбинации разнообразных условий труда на работающих обуславливает и разнообразные последствия, среди которых нужно назвать психофизиологические - изменение функционального состояния организма (центральной нервной системы, сердечнососудистой, дыхательной, мышечной систем, внимания, памяти, эмоций и т.д.); социально-психологические - трудовая и общественная активность, конфликтность, психологический климат в коллективе; экономические - производительность, качество, текучесть, травматизм, здоровье, воспроизводство рабочей силы, качество жизни и др.

Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда. Интегральная оценка условий труда. Методы оценки.

Улучшение социально-экономических и производственных условий труда – важнейший фактор обеспечения социальной защищенности работников в процессе труда в условиях рыночной экономики.

Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона. Организация рабочих мест. Учет психофизических и эргономических требований при организации рабочих мест. Оснащение и оборудование рабочих мест. Применение совершенных инструментов и приспособлений. Устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест. Планировка рабочих мест. Учет физиологических основ трудовой деятельности при планировке рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Инвентаризация, аттестация и рационализация рабочих мест.

Назначение и разделы паспорта рабочего места рабочих и служащих. Исходные данные для разработки паспортов рабочих мест. Методика разработки паспорта рабочего

места. Критерии эффективности труда рабочего места. Обоснование экономической эффективности проектов рабочих мест.

Предметно-пространственная среда и ее роль в организации труда персонала. Принципы проектирования предметно-пространственной среды. Функции предметно-пространственной среды.

Научные основы проектирования предметно-пространственной среды организации. Эргономика. Эргодизайн. Эстетика труда. Основы психотопографии.

Стилевое разнообразие проектирования предметно-пространственной среды, факторы, определяющие выбор стиля.

Средства формирования предметно-пространственной среды организации: функциональное зонирование, использование мебельных комплексов, введение декоративных и естественно-природных компонентов, конструирование освещения и цветовой гаммы. Влияние предметно-пространственной среды государственного учреждения на эффективность трудовой деятельности.

Тема 5. Нормирование труда персонала

Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Воздействие рыночных отношений на теорию и практику нормирования труда.

Сущность нормирования труда. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, региональные, местные.

Классификация норм и нормативов. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированное задание. Нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы (физической и нервной энергии работников). Нормы результатов труда. Область применения основных видов норм труда. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.

Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Критерий оптимальности варианта норм труда.

Методы нормирования: аналитический и суммарный. Аналитические методы предполагают установление норм по элементам конкретного трудового процесса на основе его тщательного анализа, проектирования рациональных режимов работы оборудования и приемов труда и подразделяются на аналитически-расчетные (на основе нормативных материалов) и аналитически-исследовательские (на базе результатов исследования трудовых процессов).

Суммарные методы устанавливают нормы без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда на основе опыта нормировщика (опытный метод) или на основе статистических данных по аналогичным работам (статистический метод).

Тема 6. Организация личного труда руководителя и специалиста

Содержание, принципы и методы оптимизации личной работы государственного и муниципального служащего: постановка целей, планирование задач, самоконтроль достигнутых результатов, самоанализ качества выполненной работы.

Планирование рабочего времени и анализ причин его потерь. Принятие решения о приоритетах. Принципы работы с информацией и документами. Технологии эффективного взаимодействия с руководителями, подчиненными, гражданами.

Диагностика и самоанализ деловых и профессиональных способностей. Гигиена умственного труда и развитие навыков эффективной деятельности: рационализация труда,

контроль результатов деятельности, тренировка памяти, система эмоциональной разгрузки и профилактики стрессов.

Тема 7. Оценка результативности труда персонала

Понятия «результативность труда работника» и «оценка результативности труда». Оценка результативности труда заключается в определении уровня эффективности выполнения работы конкретным исполнителем. Оценка результативности труда управленческих работников характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо производственного или управленческого звена.

Классификация факторов, влияющих на результативности труда: естественно-биологические - пол, возраст, состояние здоровья, умственные и физические способности, климат, географическая среда и др.; социально-экономические – состояние экономики, государственные требования в области труда, уровень жизни и социальной защиты; технико-организационные - характер решаемых задач, сложность труда, уровень организации производства и труда, условия труда и др.; социально-психологические - отношение к труду, моральный климат в коллективе, психофизиологические особенности человека и др.; рыночные - развитие предпринимательства, конкуренция, инфляция, банкротство, безработица и др.

Сущность и показатели эффективности труда. Продуктивность и рентабельность труда, содержательность труда, повышение профессионального уровня работников.

Критерии оценки результативности труда. Прямые и косвенные показатели. Факторы результативности труда, их оценка на основе балльного метода. Количество и качество труда, ценностная оценка результатов. Показатели, характеризующие факторы, влияющие на достижение результатов.

Тема 8. Международная организация труда

История организации. Социальная история профсоюзного движения. Особенности процесса институционализации деятельности по защите прав трудящихся: локальный и глобальный уровни. Основные модели организации социального партнерства и трипартизма. Основание МОТ: социально-экономические и политические предпосылки и причины. История создания МОТ. Р. Оуэн и Д. Легран. Формирование структуры МОТ. Первый этап развития МОТ. Создание Устава МОТ. Устав МОТ и Версальский договор. Первая Международная конференция труда (1919 г.). Деятельность А. Тома и признание авторитета МОТ в мире. Основные проблемы развития социально-трудовых отношений, решаемые с участием МОТ. Второй этап развития МОТ. Филадельфийская сессия Международной конференции труда и принятие Филадельфийской декларации (1944 г.). Основные принципы и задачи деятельности МОТ. Расширение деятельности МОТ в 1950–70-е гг. Третий этап развития МОТ. МОТ в 1990-е гг. Активизация деятельности МОТ по решению основных мировых проблем социально-экономического развития. Влияние МОТ на трансформацию социально-политической ситуации в современном мире.

Структура МОТ. Органы МОТ: Генеральная конференция, Административный совет и Международное бюро труда (МБТ). МОТ и МБТ (Международное бюро труда): основные принципы взаимодействия. МОТ и система социального партнерства: профсоюзы, предприниматели и государство.

Задачи и направления работы Международной организации труда (МОТ). Защита основных прав и интересов трудящихся. Международный трудовой кодекс: основные нормы. Основные Конвенции МОТ по правам человека в сфере социально-трудовых отношений. Деятельность МОТ по содействию в решении проблем занятости. Деятельность МОТ по решению проблем совершенствования менеджмента. Деятельность МОТ по решению проблем условий труда и улучшения производственной среды.

Тема 9. Планирование и проектирование организации труда персонала

Значение комплексной организационно-технологической подготовки производства. Учет требований организации и нормирования труда на стадии проектирования новых объектов, новой техники, технологических процессов. Значение разработки вопросов организации труда на стадии проектирования предприятий. Роль организационных и социальных нормативов в проектировании организации труда.

Система внутрипроизводственного планирования организации труда на предприятиях. Взаимосвязь планирования организации труда с научно-техническим и социальным развитием коллектива предприятия.

Содержание и структура плана-проекта организации труда, методика его разработки.

Внедрение запланированных предприятий по организации труда, его этапы. Контроль за внедрением запланированных мероприятий, роль аттестации рабочих мест в этом процессе.

Экономическое обоснование – неотъемлемая часть проектирования и планирования организации труда.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.21 «Основы организации труда» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина	опрос
Тема 2.	Трудовая деятельность персонала	опрос
Тема 3.	Кооперация и разделение труда	опрос
Тема 4.	Условия труда персонала	опрос
Тема 5.	Нормирование труда персонала	опрос
Тема 6.	Организация личного труда руководителя и специалиста	опрос
Тема 7.	Оценка результативности труда персонала	опрос
Тема 8.	Международная организация труда	опрос
Тема 9.	Планирование и проектирование организации труда персонала	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- защита реферата,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;

- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования, защиты рефератов.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина

1. Предмет науки организации труда персонала.
2. Место и роль науки организации труда персонала в системе наук.
3. Понятийный аппарат.
4. Методологические основы теории организации труда персонала.
5. Междисциплинарный, комплексный характер теории организации труда персонала.

Тема 2. Трудовая деятельность персонала

1. Сущность понятия «труд», его виды и подвиды.
2. Содержание индивидуального (частного) и общественного труда.
3. Простой и сложный труд.
4. Понятие трудового процесса.
5. Виды трудовых процессов и принципы их организации.
6. Классификация и характеристика трудовых движений, действий, приемов

Тема 3. Кооперация и разделение труда

1. Сущность и значение разделения труда.
2. Типы и границы разделения труда.
3. Формы разделения труда в организации: функциональное, профессионально-квалификационное и технологическое.
4. Выбор наиболее рациональных форм разделения труда на предприятии.
5. Горизонтальное и вертикальное функциональное разделение труда.
6. Линейное и программно-целевое разделение труда в современной организации.
7. Понятие и формы кооперации труда.

Тема 4. Условия труда персонала

1. Нормирование труда. Воздействие рыночных отношений на теорию и практику нормирования труда.
2. Методы нормирования труда и их классификация.
3. Нормирование труда рабочих-повременщиков и рабочих-сдельщиков.
4. Определение численности работников.
5. Штат или штатный перечень.
6. Штатные нормативы.
7. Анализ уровня и эффективности организации труда.
8. Оценка труда персонала.

Тема 5. Нормирование труда персонала

1. Планировка рабочего места.
2. Оснащение и оборудование рабочих мест.
3. Построение и аттестация рабочих мест.

4. Информационное обеспечение деятельности работников.
5. Разработка и реализация технологических карт работы.
6. Планирование текущей деятельности сотрудников, согласование личных планов с целевыми задачами организации.

Тема 6. Организация личного труда руководителя и специалиста

1. Базовые принципы управленческой деятельности в контексте научной организации личного труда.
2. Стратегия самоменеджмента: самосознание, самооценка, самоуправление, самоорганизация, самоконтроль.
3. Самообразование и самовоспитание как непрерывный процесс совершенствования духовно-нравственного состояния личности.
4. Стратегии совершенствования организации личного труда (организационно-правовое обеспечение, профессиональное развитие, освоение корпоративных ценностей, освоение технологий личной эффективности).

Тема 7. Оценка результативности труда персонала

1. Эффективность инвестиций в человеческий капитал организации.
2. Современные требования к организации труда государственных служащих: эффективность, результативность, оперативность.
3. Влияние факторов внешней и внутриорганизационной среды, на состояние организации труда персонала.
4. Характеристика показателей результативности труда персонала организации.
5. Результативность труда как интегративный показатель.
6. Взаимосвязь результатов труда с оплатой труда персонала организации.
7. Принципы обогащения процесса труда и удовлетворение от работы.

Тема 8. Международная организация труда

1. История организации.
2. Задачи и направления работы
3. Международной организации труда (МОТ).
4. Органы МОТ: Генеральная конференция, Административный совет и Международное бюро труда (МБТ).
5. Основные Конвенции и Рекомендации МОТ в области организации труда.
6. Проблемы защиты прав работника.
7. Деятельность МОТ в РФ.
8. Направления сотрудничества и «Программа технического сотрудничества».
9. Бюро МОТ в России: охрана и условия труда, промышленная безопасность, социальное партнерство, профсоюзная и образовательная деятельность.

Тема 9. Планирование и проектирование организации труда персонала

1. Понятие проектирования организационных структур.
2. Организационное проектирование фирм и предприятий.
3. Основные типы организационных структур коммерческих предприятий.
4. Оценка уровня организации системы управления.
5. Система показателей для определения уровня организации системы управления.
6. Этапы оргпроектирования работ по регламентации и состав проектной документации.

Примерный вариант итогового теста по дисциплине

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- a) организацией производства
- b) технологией деятельности
- c) **организацией труда**
- d) условиями труда
- e) штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

- a) **разделение и кооперация труда**
- b) использование наиболее рациональных материалов
- c) управление производством
- d) **организация рабочих мест**
- e) **организация обслуживания рабочих мест**

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

- a) низкой работоспособности
- b) **вработываемости (адаптации)**
- c) **устойчивой высокой работоспособности**
- d) средней работоспособности
- e) утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

- a) **кооперацию труда**
- b) дисциплину труда
- c) организацию труда

5. Основателем науки об организации труда является:

- a) В.И. Ленин
- b) А.К. Гастев
- c) **Ф. У. Тейлор**

6. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:

- a) **А.К. Гастева**
- b) В.И. Ленина
- c) В.В. Куйбышева

7. Научная организация труда призвана решать задачи:

- a) **экономические**
- b) управленческие
- c) хозяйственные
- d) **социальные**
- e) **психофизиологические**

8. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

- a) планирования
- b) управления
- c) **производства**
- d) хозяйствования

9. Виды деления труда:

- a) **общее**
- b) **частное**

- c) механизированный и ручной труд
- d) автоматизированный труд

10. Формы единичного разделения труда:

- a) **разделение труда в организации**
- b) **разделение труда в подразделениях**
- c) разделение труда на заготовке сена
- d) разделение труда на выпасе скота

11. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на: сдельщиков и повременщиков

- a) обслуживающих и ремонтных
- b) **основных и вспомогательных**
- c) прямых и косвенных

12. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

- a) **по отраслям**
- b) по уровню механизации
- c) по уровню профессиональной подготовки

13. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:

- a) **разрядам**
- b) **классности, мастерству**
- c) возрасту
- d) стажу работы

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

- a) падает
- b) растет
- c) сначала падает, потом растет
- d) **сначала растет, потом падает**

15. Организация рабочего места предполагает:

- a) установление должностных обязанностей работника
- b) установление рациональных приемов труда
- c) **его оснащение**
- d) **его планировку**

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

- a) стоя прямо
- b) стоя с наклоном
- c) сидя
- d) **переменное**

17. При оснащении рабочих мест к вспомогательному оборудованию относятся:

- a) **тележки**
- b) комбайны
- c) шкафы

d) погрузчики

18. Аттестация рабочего места не включает оценку:

- a) его технического уровня
- b) его организационного уровня
- c) **его квалификационного уровня**
- d) условий труда и техники безопасности на рабочем месте

19. Формы трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях:

- a) **производственная бригада**
- b) **рабочие группы**
- c) операторы машинного доения
- d) комплектование агрегата

20. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- a) время регламентированных перерывов
- b) оперативное время
- c) подготовительно-заключительное время
- d) время обслуживания рабочего места
- e) **время активного отдыха**

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

- a) находиться на территории предприятия
- b) находится на обеденном перерыве
- c) **исполнять трудовые обязанности**
- d) быть на своем рабочем месте

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

- a) особенностями производства
- b) **условиями труда**
- c) метеорологическими условиями
- d) природными факторами

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

- a) санитарно-гигиенические факторы
- b) **эстетические факторы**
- c) климатические факторы
- d) демографические факторы

24. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

- a) в понедельник
- b) в пятницу
- c) **в среду**
- d) во вторник
- e) в четверг

25. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

- a) **эстетические**
- b) психофизиологические

- c) социально-психологические
- d) организационно-технические

26. Основные функции заработной платы:

- a) **воспроизводительная**
- b) **стимулирующая**
- c) простота, логичность, доступность
- d) периодичность выплаты
- e) учет минимального размера оплаты труда, установленного государством

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

- a) работы предприятия
- b) **труда и отдыха**
- c) занятости
- d) рабочего дня
- e) рабочего времени

28. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:

- a) повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда
- b) равная оплата за равный труд
- c) **ресурсно-распределительный**
- d) **формирование платежеспособного спроса населения**
- e) обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда

29. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

- a) организацией труда
- b) планированием производства
- c) разделением труда
- d) **нормированием труда**

30. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

- a) нормой затрат капитала
- b) рентабельностью труда
- c) **нормой труда**
- d) ресурсами труда

Темы рефератов

1. Сущность и значение организации и нормирования труда на предприятии.
2. Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой.
3. Современные концепции организации труда и программы по их реализации.
4. Концепция развития нормирования труда в условиях рыночных отношений.
5. Методы изучения затрат рабочего времени и анализа трудовых процессов, оценка их эффективности.
6. Проектирование и внедрение прогрессивных приемов и методов труда.
7. Психофизиологические основы рационализации трудовых процессов.
8. Условия труда и их влияние на работоспособность человека.
9. Основные пути совершенствования условий труда на предприятии.
10. Сущность и организация гибких режимов труда и отдыха.

11. Режимы труда и отдыха на предприятии, оценка их эффективности и оптимизации.
12. Организация рабочих мест основных (вспомогательных) рабочих на предприятии.
13. Системы обслуживания рабочих мест и пути их совершенствования.
14. Сущность и организация аттестации рабочих мест.
15. Разделение (кооперация) труда на предприятии: сущность, формы и основные тенденции развития.
16. Внедрение рациональных форм разделения (кооперации) труда на предприятии.
17. Организации и нормирование труда при многостаночном (многоагрегатном) обслуживании.
18. Совмещение профессий и пути его совершенствования.
19. Коллективная форма организации труда, её особенности и развитие.
20. Организация нормирования труда в бригадах.
21. Проектирование коллективной организации труда.
22. Организация нормирования труда в сфере управления.
23. Организация рабочих мест руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
24. Основные направления совершенствования организации труда руководителей, специалистов и служащих.
25. Методы оценки уровня организации труда на предприятии и их совершенствование.
26. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.
27. Анализ и оценка эффективности внедрения НОТ на предприятии.
28. Комплексное проектирование и внедрение НОТ на рабочих местах (на участках, в цехах) на основе проектов (карт) организации труда.
29. Общие принципы и методологические основы учёта требований НОТ при проектировании промышленных предприятий, технологических процессов и оборудования.
30. Управление организацией труда в рамках сектора экономики.
31. Основные направления развития системы обеспечения деятельности по организации труда.
32. Проблема соотношения самоорганизации и регламентации трудовых процессов в управлении организацией труда.
33. Сущность и принципы построения единой системы норм и нормативов по труду.
34. Роль организации нормирования труда в эффективном использовании рабочего времени.
35. Классификация затрат рабочего времени по отношению к исполнителю и оборудованию, её значение и использовании.
36. Нормы затрат труда, их классификация и использование.
37. Методы нормирования труда.
38. Фотография рабочего времени, её назначение и организация проведения.
39. Метод моментных наблюдений и его значение для улучшения организации труда и производства.
40. Изучения производственных операций и затрат рабочего времени при помощи хронометража.
41. Методы расчёта нормативов по труду.
42. Основные направления совершенствования нормативной базы предприятий.
43. Укрупнённые методы нормирования и связанные с ними особенности организации производства.
44. Миркоэлементное нормирование и проектирование трудовых процессов.

45. БСМ и её значение для повышения эффективности производства.
46. Сущность и применение метода МТМ.
47. Организация работы по нормированию труда на предприятии.
48. Система оценки качества норм труда и анализа выполнения норм выработки.
49. Тенденция развития нормирования труда в промышленно развитых странах.
50. Нормирование труда в непроизводственной сфере.
51. Автоматизация проектирования и нормирования трудовых процессов.
52. Применение математических методов и ЭВМ в теории и практике организации и нормирования труда.
53. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом.
54. Аттестация и рационализация рабочих мест, как средство совершенствования нормирования труда.
55. Основные задачи и направления совершенствования организации и нормирования труда в современных условиях.

Вопросы для самостоятельного изучения

Тема 1. Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина

1. Организация труда персонала. Задачи организации труда.
2. Предмет, объект и методы курса и его связь с другими дисциплинами.
3. История развития науки организации труда персонала. Зарубежные исследования в области организации труда: направления, персоналии, работы. Этапы развития науки организации и нормирования труда. Современные направления.
4. Основоположники отечественной научной организации труда и управления.

Тема 2. Трудовая деятельность персонала

1. Понятие труда (основные определения, соотношение понятий «труд» и «деятельность»). Труд как важнейшая социальная ценность.
2. Показатели и учетные документы, характеризующие трудовой процесс на предприятии.
3. Защита здоровья работников как направление организации труда персонала.

Тема 3. Кооперация и разделение труда

1. Классификация трудовых процессов. Производственный процесс. Технологический процесс. Трудовой процесс.
2. Перечень обязательных документов по учету кадров на предприятии: структура, обоснование значения, требования к составлению.
3. Штатное расписание на предприятии: структура и роль документа

Тема 4. Условия труда персонала

1. Классификация трудовых процессов. Производственный процесс. Технологический процесс. Трудовой процесс.
2. Виды трудовой деятельности человека. Тяжесть. Напряженность.
3. Виды работы в зависимости от характера нагрузки. Физическая работа, умственная, динамическая, статическая.

Тема 5. Нормирование труда персонала

1. Хронометраж рабочего времени как метод изучения эффективности его использования: современная оценка роли метода, сужение сферы его применения.
2. Нормирование труда: понятие, задачи, область применения, основные методы.
3. Понятие и формы мотивации труда на предприятии. Материальное и моральное поощрение: формы и методы.

Тема 6. Организация личного труда руководителя и специалиста

1. Безопасность труда: понятие, способы контроля.
2. Организация труда руководителя: особенности рабочего места и распорядка дня.
3. Психофизиологические характеристики рабочего места: цель, основные параметры (характеристики условий и режима труда).

Тема 7. Оценка результативности труда персонала

1. Виды результативности труда.
2. Расчеты результативности труда персонала.

Тема 8. Международная организация труда

1. История МОТ.
2. Основные конвенции и рекомендации.

Тема 9. Планирование и проектирование организации труда персонала

1. Методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени.
2. Методы изучения затрат рабочего времени. Хронометраж трудовых процессов.
3. Методы изучения затрат рабочего времени. Фотохронометраж рабочего времени. Метод моментных наблюдений. Видеосъемка трудовых операций.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	ПК-5.1	готовность участвовать в групповой работе на основе знания принципов научной организации труда.
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии,	ПК-9.1	способность создавать оптимальные условия для деятельности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда

	эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение 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		
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1	способность повышать личную эффективности профессиональной деятельности, осуществлять профилактику профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-5.1 – готовность участвовать в групповой работе на основе знания принципов научной организации труда.	Знание принципов и методов научной организации труда. Знание технологий, повышающих личную эффективность персонала. Определение наиболее эффективных методов формирования командной работы.	Демонстрирует всестороннее знание принципов научной организации труда. Определяет наиболее эффективные технологии, повышающие личную эффективность персонала. Аргументировано определяет наиболее эффективные методы формирования командной работы.
ПК-9.1 – способность создавать оптимальные условия для деятельности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда	Знает требования психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Владеет методами расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха	Демонстрирует знание требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Применяет методы расчета продолжительности и интенсивности рабочего

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	персонала с целью обеспечения эффективности труда персонала.	времени и времени отдыха персонала с целью обеспечения эффективности труда персонала.
ПК-33.1 – способность повышать личную эффективность профессиональной деятельности, осуществлять профилактику профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности.	Разрабатывает программы по предупреждению возможного профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности в зависимости от организационных условий.	Самостоятельно разрабатывает программы по предупреждению возможного профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности в зависимости от организационных условий.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Организация труда персонала: сущность, задачи, функции.
2. Организация труда персонала как наука и учебная дисциплина.
3. Становление научно-методологических основ НОТ за рубежом.
4. Развитие идей НОТ в России.
5. Понятия «труд», его виды и формы.
6. Понятие трудового процесса и его элементы.
7. Общие и частные принципы организации труда.
8. Формы организации труда персонала.
9. Развитие новых форм организации труда персонала в современном обществе.
10. Понятие и виды разделение труда.
11. Понятие и виды кооперации труда.
12. Проектирование разделения и кооперации труда в организации.
13. Проектирование и регламентация организации труда персонала.
14. Характеристика содержания и организации работы по организации труда.
15. Проектирование организации труда, его разновидности.
16. Нормирование труда: понятие, методы.
17. Нормативы по труду: нормативы численности работников; нормативы режимов работы оборудования; нормативы времени; нормативы обслуживания; нормативы управляемости.
18. Понятие рабочего места, их виды, классификация.
19. Проектирование, организация и обслуживание рабочих мест.
20. Оценка и пути рационализации рабочих мест.
21. Понятие «рабочее время» и классификация его затрат.
22. Методы изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов.
23. Понятия «условия труда» и классификация факторов условий труда.
24. Основные руководящие документы, регламентирующие условия труда.
25. Понятие охраны труда и мероприятия по обеспечению техники безопасности.
26. Предметно-пространственная среда и ее роль в организации труда персонала.
27. Средства формирования предметно-пространственной среды организации.
28. Инновационные подходы к организации труда персонала.

29. Содержание, принципы и методы оптимизации личного труда современного специалиста.
30. Гигиена умственного труда и развитие навыков эффективной деятельности.
31. Международная организация труда: история становления и структура.
32. Основные направления деятельности МОТ.
33. Результативность труда персонала: разработка критериев оценки.
34. Эффективность труда персонала.

Варианты заданий на экзамен:

Задание №1.

«Организация труда и система оплаты труда для проектно-строительной организации».

Описание ситуации: Имеется проектно-строительная организация. Заказчики — государственные структуры (не очень высокоприбыльные заказы, но своевременная оплата) и коммерческие организации (более прибыльные заказы, но возможны длительные задержки по оплате работ). Некоторые работы (проектные, по согласованиям) для заказчиков бесплатны, что позволяет организации получить заказы на другие виды работ. Объекты строительства разнообразные.

Сейчас все сотрудники получают оклад: два архитектора, два конструктора, два специалиста по согласованиям. Заработная плата определяется исходя из опыта работы и занимаемой должности, а не исходя из эффективности.

Задание: разработать систему оплаты труда для архитекторов и конструкторов по результатам, в зависимости от сложности и объёма разработанной проектной документации, без учёта того, сколько получит организация за каждый разработанный проект. Определить: от каких параметров должен зависеть уровень зарплаты сотрудников компании?

Задание № 2. «Организация труда и создание нематериальной системы мотивации сотрудников».

Описание ситуации: Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построено по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

- Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.
- Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.
- Определить какие шаги надо предпринять, и какие ресурсы могут понадобиться для реализации намеченной программы? Какие плюсы и минусы для персонала компании могут быть в предложенной программе?

Задание № 3:

Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушение - 125 чел. Принято на работу - 170 чел.

Необходимо определить: коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

Задание № 4:

Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято 25 чел. Выбыло: на пенсию - 10 чел., по сокращению штатов 12 чел., по собственному желанию 20 чел.

Необходимо определить: среднесписочную численности, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.

Задание № 5:

На предприятии при среднесписочном составе работающих в 1500 чел. в течение года уволено 250 чел., а принято 350.

Необходимо определить: коэффициент текучести на предприятии.

Задание № 6:

В отчетном году цех выпустил валовой продукции на 4100 тыс. руб. при списочном составе рабочих 156 человек. В планируемом году задание по выпуску составляет 750 изделий стоимостью 4000 руб. каждое. Предусматривается повышение незавершенного производства (НЗП) на 160 тыс.руб. Задание же по повышению производительности труда составляет 8%.

Необходимо определить: как должен измениться списочный состав рабочих в планируемом году?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.

16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;

- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу

Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические указания по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения

форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник для студентов высших учебных заведений. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 378 с.
2. Бычин В.Б. Организация и нормирование: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 246 с.
3. Вахрушев В.Д. Организация труда персонала (практикум). – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2013. – 142 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/47942>
4. Егоршин А.П. Основы организации труда: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению (специальности) "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2014. – 383 с.
5. Курочкина. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. – Ч. 1 и 2. – М.: Флинта, 2014. – 166 с. – Электронный ресурс: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=51945
6. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учебник. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 352 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/17029>

6.2. Дополнительная литература

1. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник: гриф УМО. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

2. Казанник А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России: научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015. – 528 с. – Электронный ресурс: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61448

3. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 2-е изд., стер. – М.: Кнорус, 2014. – 222 с. – Электронный ресурс: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53496

4. Hannan M. History of the organization of work // Encyclopædia Britannica, 2015. – Электронный ресурс: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/648000/history-of-the-organization-of-work>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие.- 2-е издание.-М.: ИНФРА-М, 2012. – с. 76-82.

2. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М. КНОРУС. – 2010. – с. 203-269.

3. Экономика труда: учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2012. – с. 161-202.

4. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров). – М.: КноРус, 2012. – 320 с. – Электронный ресурс: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53499

6.4. Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция).

2. Федеральный закон о занятости населения Российской Федерации от 20.04.1996 № 36-ФЗ, с изм. от 01.01.2007 № 199-ФЗ.

3. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.hrm.ru>

2. <http://www.personal-mix.ru>

3. <http://www.kadrovik.ru>

4. <http://www.top-personal.ru>

5. <http://www.uptp.ru>

6.6. Иные источники

1. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата: допущено УМО ... / МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 492 с.

2. Рофе А.И. Организация труда рабочих и служащих: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 080100 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр)". – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: МИК, 2013. – 534 с.

3. Рубцова Т.И. Бизнес вне офиса // Российский внешнеэкономический вестник. – 2012. – № 11. – С. 90–110.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и

семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>