УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Организация и гуманизация труда
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель:
Макарова Е.С.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины. 6
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам) 7
4.3.Планы практических и семинарских занятий 9
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов .. 10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 12
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 13
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 14
Приложение 1 17
Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины .. 17
Приложение 2 18
Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации 18

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение студентами комплекса знаний, умений и навыков научной организации и гуманизации труда для обеспечения и поддержания удобной цифровой среды по управлению персоналом оптимизации затрат времени и усилий для получения результата.

Задачи дисциплины:

- изучить особенности организации и гуманизации труда, в том числе с использованием цифровых технологий;

- овладеть умением применять способы организации и гуманизации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: особенности организации и гуманизации труда, в том числе с использованием цифровых технологий

Уметь: применять способы организации и гуманизации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением

Владеть: способами выбора и применения цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом, направленных на оптимизацию затрат времени и усилий для получения результата

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Организация и гуманизация труда» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин Кадровая политика и кадровое планирование, Социальная политика организации. Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

↓

Кадровая политика и кадровое планирование
Социальная политика организации

Организация и гуманизация труда

Обеспечиваемые учебные дисциплины

↓

Производственная практика (профессиональная практика)
Производственная практика (научно - исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению Управление персоналом:

ПК-3 «**СПОСОБЕН СОЗДАВАТЬ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПОДДЕРЖАНИЕ УДОБНОЙ ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЮ РАБОТОЙ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ ВРЕМЕНИ И УСИЛИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА»**

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-3	
ПК-3.1 Обладает способами создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению работой структурного подразделения с целью оптимизации затрат времени и усилий для получения результата	**ПК-3.1 З.1** Знает особенности организации и гуманизации труда, в том числе с использованием цифровых технологий **ПК-3.1 У.1** Умеет применять способы организации и гуманизации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением **ПК-3.1 В.1** Владеет способами выбора и применения цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом, направленных на оптимизацию затрат времени и усилий для получения результата

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часа).

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очная / заочная	Всего часов очная / заочная	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очная / заочная	Практика очная / заочная			
Модуль 1: «Концептуальные подходы к организации труда»					
Тема 1. Теоретические основы организации труда	4 / 2	2	12/15	18/17	ПК-3.1 З.1 У.1 В.1
Тема 2. Условия организации труда	2	2 / 2	12/15	16/17	
Тема 3. Правовые основы организации труда и трудовых взаимоотношений	2	2	12/15	16/15	
Тема 4. Основы нормирования труда	2 / 2	4/2	12/15	18/19	
Модуль 2: «Гуманизация труда»					
Тема 5. Сущность гуманизации: понятие и уровни	3/2	2 / 2	12/15	17/19	ПК-3.1 З.1 У.1
Тема 6. Влияние гуманизации труда на качество трудовой деятельности	2	3	12/15	17/15	
Подготовка к зачету			6 / 6	6 / 6	
ИТОГО	15 / 6	15 / 6	78 / 96	108/108	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на два логически завершенных и взаимосвязанных между собой модуля «Концептуальные подходы к организации труда» и «Гуманизация труда».

Модуль 1 «Концептуальные подходы к организации труда» включает в себя четыре учебные темы.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать особенности организации труда, в том числе с использованием цифровых технологий (ПК-3.1 З.1)

- уметь применять способы организации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением (ПК-3.1 У.1)

- владеть способами выбора и применения цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом, направленных на оптимизацию затрат времени и усилий для получения результата (ПК-3.1 В.1).

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется устным опросом, решением задач, защитой рефератов.

Модуль 2 «Гуманизация труда» включает в себя две темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен:

- знать особенности гуманизации труда, в том числе с использованием цифровых технологий (ПК-3.1 З.1)

- уметь применять способы гуманизации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением (ПК-3.1 У.1).

По результатам освоения модуля проводится устный опрос и решаются практические задачи и кейсы.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Теоретические основы организации труда

Понятие труд. Труд как процесс и как экономический ресурс. Трудовой потенциал. Трудовые ресурсы. Структура кадров предприятия. Трудоемкость продукции. Организация труда. Научная организация труда.

Понятия «кадры», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия». Списочный состав кадров предприятия. Промышленно-производственный персонал. Непромышленный персонал предприятия. Служащие и руководители. Подразделение кадров по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Тарифно-квалификационные характеристики должности. Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих профессий и должностей служащих. Штатное расписание.

Основные и вспомогательные процессы. Классификация технологических процессов по источнику энергии, по степени непрерывности и по способу воздействия на предмет труда.

Классификация трудовых процессов по характеру продукта труда, по функциям работников, по степени участия человека в воздействии на предмет труда (механизация), по степени тяжести труда.

Тема 2. Условия организации труда

Понятие условий труда. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность ежедневной работы (смены). Работа в ночное время. Порядок чередования времени работы и отдыха. Виды отдыха. Основной и дополнительный отпуска. Отпуск при работе по совместительству. Разбиение отпуска на части. Компенсация за неиспользованный отпуск. Оптимальные режимы труда и отдыха

Обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации

Тема 3. Правовые основы организации труда и трудовых взаимоотношений

Государственное регулирование нормирования труда. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Трудовой кодекс. Нормативно-правовая база в области труда и его охраны

Права и обязанности работников, возникающие в результате заключения трудового договора.

Тема 4. Основы нормирования труда

Структура производственной операции. Рабочее место в организационно-технологическом и эргономическом аспектах. Рабочее место в аспекте обеспечения занятости. Разделение производственного процесса на операции. Количество и состав операций. Технологический аспект анализа производственной операции. Операция как часть трудового процесса: трудовые движения, действия и приемы. Классификация затрат рабочего времени.

Нормы-величины и нормы-правила. Основные объекты нормирования труда. Нормирование труда. Нормы труда, нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы. Межотраслевые нормы. Отраслевые (ведомственные, профессиональные) нормы. Местные нормы труда. Типовые межотраслевые нормы труда. Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда.

Нормируемое время, ненормируемое время. Обоснование норм труда с технической, экономической, организационной, психофизиологической и социальной сторон.

Методы нормирования труда. Хронометраж. Фотография рабочего дня. Метод моментных наблюдений. Расчетно-аналитический метод.

Тема 5. Сущность гуманизации: понятие и уровни

Гуманизм. Подходы к определению гуманизации труда. Уровни гуманизации. Социальное управление. Повышение эффективности результата производственной деятельности на основе гуманизации.

Социально-трудовые проблемы в организации. Экономическое обоснование системы мер по практической реализации решений социально-трудовых проблем организации.

Тема 6. Влияние гуманизации труда на качество трудовой деятельности

Методы гуманизации. Качество трудовой жизни. Внедрение новых форм организации труда. Обогащение содержания труда. Создание условий для профессионального продвижения. Обеспечение безопасных условий труда. Вовлечение работников в процесс разработки и принятия управленческих решений. Усиление стимулирующей роли заработной платы.

Создание комфортных условий труда в организации

4.3.Планы практических и семинарских занятий

Вопросы обсуждения

1. Организация труда: понятие, принципы, факторы
2. Понятия «кадры», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия».
3. Списочный состав кадров предприятия.
4. Классификация трудовых процессов

Тема 2. Условия организации труда
Вопросы обсуждения

1. Понятие условий труда.
2. Понятие рабочего времени.
3. Виды отдыха.
4. Оптимальные режимы труда и отдыха
5. Обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации

Тема 3. Правовые основы организации труда и трудовых взаимоотношений

Вопросы обсуждения

1. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
2. Трудовой кодекс.
3. Права и обязанности работников, возникающие в результате заключения трудового договора.

Тема 4. Основы нормирования труда

Вопросы обсуждения

1. Нормирование труда.
2. Нормируемое время, ненормируемое время.
3. Методы нормирования труда.

Тема 5. Сущность гуманизации: понятие и уровни

Вопросы обсуждения

1. Подходы к определению гуманизации труда.
2. Уровни гуманизации.
3. Социально-трудовые проблем в организации.

Тема 6. Влияние гуманизации труда на качество трудовой деятельности

Вопросы обсуждения

1. Методы гуманизации.
2. Качество трудовой жизни.
3. Внедрение новых форм организации труда.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной

литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и

практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Принципы научной организации труда.
2. Проектирование рабочего места.
3. Разновидности методов изучения затрат рабочего времени.
4. Организационные формы регламентации управленческого труда.
5. Методика определения нормы численности персонала по категориям и видам работ.
6. Самофотография рабочего времени.
7. Нормы рабочего времени
8. Особенности труда служащих, определяющие специфику его оплаты.
9. Возникновение и развитие науки об организации труда в стране и за рубежом.
10. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
11. Понятие тяжести труда. Количественная оценка тяжести труда. Категории тяжести труда
12. Нормативно-правовая база в области труда и его охраны
13. Разделение производственного процесса на операции. Количество и состав операций.
14. Понятие комфортных условий труда в организации.
15. Уровни и принципы гуманизации труда

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. *Горелов, Н. А.* Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536595

2. Константинова, Д. С. Основы организации труда : учебное пособие для вузов / Д. С. Константинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544608

Дополнительная литература

1. Специальная оценка условий труда. Ч.1. Основы специальной оценки условий труда : учебное пособие / Г. В. Старикова, А. В. Солодовников, А. Н. Махнёва, Р. Я. Брюханова. — Тюмень :

Государственный аграрный университет Северного Зауралья, 2024. — 130 с. — ISBN 978-5-98346-164-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/141216.html

2. Юсупова, С. М. Организация труда : учебник / С. М. Юсупова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 544 с. — ISBN 978-5-4497-5027-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156512.html

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
3. https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
4. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
5. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
6. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
7. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
8. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
9. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
10. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
11. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
12. https://er.kdelo.ru/ Реестр Всероссийского Союза Профессиональных Кадровиков и HR-специалистов
13. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым

пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-3

СПОСОБЕН СОЗДАВАТЬ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПОДДЕРЖАНИЕ УДОБНОЙ ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЮ РАБОТОЙ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ ВРЕМЕНИ И УСИЛИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

в части дисциплины «Организация и гуманизация труда»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	- Знает особенности организации труда - Умеет применять способы организации труда - Владеет способами выбора цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом	Выступление на семинаре Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	- Знает особенности организации и гуманизации труда - Умеет применять способы организации и гуманизации труда - Владеет способами выбора и применения цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом	Выступление на семинаре Реферат Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- Знает особенности организации и гуманизации труда, в том числе с использованием цифровых технологий - Умеет применять способы организации и гуманизации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением - Владеет способами выбора и применения цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом, направленных на оптимизацию затрат	Выступление на семинаре Реферат Решение задач Зачет

		времени и усилий для получения результата	

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Организация и гуманизация труда.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов и анализ основ организации и гуманизации труда.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по нормированию, организации и гуманизации труда. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

по дисциплине
«Организация и гуманизация труда»

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в организации

год набора: 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Реферат
      2.1.3 Решение задач

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ПК-3**
	ПК-3.1.
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З1
реферат	З1
решение задач	У1, В1
Формы промежуточного контроля	
зачет	З1,У1, В1

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации и гуманизации труда.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организации и гуманизации труда.

Вопросы на проверку знаний:

1. В чем заключается сущность и содержание гуманизации труда?
2. Какие функции выполняет гуманизация труда?
3. Что понимают под производственным процессом? Что такое трудовой процесс и чем определяется его содержание?
4. Что понимают под производственной операцией и каковы ее признаки? Дайте характеристику структуры производственной операции по технологическому и трудовому признакам.
5. Каков состав затрат рабочего времени работника?
6. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени? Дайте их краткую характеристику.
7. Какие существуют уровни гуманизации труда?
8. Какие затраты рабочего времени включают в норму труда?
9. Каков состав нормы штучного и нормы штучно-калькуляционного времени?
10. Что понимают под методом нормирования труда и в чем заключается аналитический метод установления норм труда?
11. Раскройте содержание и принципы нормирования труда.
12. Выделите функции и объекты нормирования.
13. Нормативы труда и их классификация.
14. Содержание и принципы нормирования труда.

15. Каковы основные принципы организации труда.

16. Что такое организация рабочих мест?

17. Назовите основные факторы производственной среды, влияющие на работоспособность человека.

18. Что такое аттестация рабочих мест?

19. Назовите и охарактеризуйте комфортные условия труда.

20. Назовите методы исследования трудовых процессов и охарактеризуйте их.

21. В чем заключаются особенности организации и гуманизации труда

22. Назовите особенности использования цифровых технологий в области организации и гуманизации труда

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть исследуемого объекта.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Понятие организации труда и ее место в системе организации производства.
2. Особенности научной организации труда.
3. Элементы и формы организации труда.
4. Формы организации труда и их эффективность.
5. Виды норм труда и их классификация.
6. Гуманизация труда в условиях рыночной экономики.
7. Организация труда и её совершенствование на предприятии.
8. Методы нормирования труда и методика установления норм времени, выработки, нормированных заданий.
9. Прогрессивные формы организации труда.
10. Затраты рабочего времени и их классификация.
11. Разделение и кооперация труда на предприятии.
12. Аттестация и рационализация рабочих мест.
13. Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия.
14. Совершенствование нормирования труда на предприятии.
15. Нормы и нормативы по труду: классификация и методы установления.
16. Анализ и проектирование рабочих мест.
17. Организация и обслуживание рабочих мест.
18. Опыт гуманизации труда развитых стран.
19. Гуманизация труда в современных условиях
20. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени
21. Увязка оплаты и результатов труда работников.
22. Условия труда и отдыха.
23. Трудовой процесс и принципы его организации.
24. Современные тенденции, проблемы и политика в организации и гуманизации труда
25. Цифровые технологии в области организации и гуманизации труда

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;

г) полнота и глубина знаний по теме;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	**Баллы**
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата.	80-89
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты: имеются упущения в оформлении.	70-79
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	60-69
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	Менее 60

2.1.3. Решение задач

Решение задач используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для решения задач студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а так же отрабатывают навыки техники вычисления соответствующих показателей организации, нормирования и гуманизации. На практическом занятии студентами решаются разнообразные задачи на заданную тему.

Примерные задачи для типового расчета

Задача № 1

По материалам приведенного ниже баланса рабочего времени (табл. 1), полученного в результате индивидуальной ФРВ, рассчитать коэффициенты использования сменного времени, потерь и возможного повышения производительности труда при полном устранении этих потерь. Норматив времени на отдых и личные надобности принять равным 40 мин в смену.

Таблица 1

Затраты рабочего времени	Продолжительность, мин
1. Подготовительно-заключительное время	12
2. Оперативное время	350
3. Обслуживание рабочего места	18
4. Отдых и личные надобности	50
6. Простои по орг-тех причинам	26
7. Простои в связи с нарушением дисциплины	24

Разработайте программу первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации

Задача № 2

Условие. Работник цеха проверки подшипников провел проверку за месяц 400 единиц изделий. Сдельная расценка за единицу продукции : до 200 единиц – 100 рублей, от 200 до 350 единиц – 120 рублей, свыше 350 единиц – 150 рублей.

Необходимо определить заработную плату работника.

Задача №3.

Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265 000 человекодней, внутрисменных нерезервообразующих – 47 000 человекочасов, фактическое использованное время составляет 3 360 000 человекочасов.

Критерии оценивания

Результат выполнения решения задачи студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, но задача решена на уровне применения формул, то ставится по 60 баллов, если задания решены полностью и ответ верный, представлен анализ результатов, то количество

присваемых баллов 61-80 баллов, если студентом решения практические задачи и представлены выводы по анализу, то количество присваемых баллов – 81-100.

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к зачету

1. Сущность организации труда, элементы организации труда на предприятии.
2. Труд как процесс и как экономический ресурс
3. Организация и нормирование труда: содержание и принципы
4. Понятие трудового и производственного процесса
5. Производственная операция, ее элементы и их характеристика
6. Принципы рационализации трудовых процессов
7. Рабочие места и их классификация.
8. Оснащение рабочих мест, виды оснащения рабочих мест.
9. Планирование рабочих мест.
10. Аттестация и рационализация рабочих мест.
11. Организация обслуживания рабочих мест, виды обслуживания.
12. Организация обслуживания рабочих мест: принципы, системы, формы.
13. Классификация факторов, определяющих условия труда.
14. Понятие работоспособности, показатели работоспособности.
15. Факторы, формирующие уровень и динамику работоспособности.
16. Динамика работоспособности.
17. Производственное утомление, его виды и причины.
18. Классификация факторов внешней производственной среды.
19. Меры по улучшению условий труда.
20. Режимы труда и отдыха, цели, задачи и требования, предъявляемые к установлению режимов труда и отдыха.
21. Разновидности режимов труда и отдыха.
22. Структура затрат рабочего времени.
23. Методы исследования рабочего времени.
24. Технология проведения фотографии рабочего времени.
25. Технология проведения хронометража.
26. Сущность нормирования труда на предприятии.
27. Виды норм труда, их классификация.
28. Основные методы нормирования труда, их достоинства и недостатки.
29. Взаимосвязь норм времени и выработки.
30. Нормативы труда, требования, предъявляемые к разработке нормативов.

31. Основные направления совершенствования работы по нормированию труда.

32. Сущность регламентации управленческого труда.

33. Основные направления регламентации управленческого труда.

34. Взаимосвязь нормирования труда и регламентации труда.

35. Гуманизация труда, основные направления

36. Применение способов организации и гуманизации труда путем создания удобной цифровой среды по управлению персоналом и управлению структурным подразделением

37. Методы гуманизации труда

38. Принципы гуманизации труда

39. Социально-трудовые проблемы на предприятии

40. Права и обязанности работников, возникающие в результате заключения трудового договора

41. Понятие и порядок создания комфортных условий труда

42. Способы выбора и применения цифровых технологий и программных средств по управлению персоналом

43. Оптимизация затрат времени и усилий для получения результата

44. Применение цифровых технологий и программных средств с целью оптимизацию затрат времени и усилий для получения результата

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задачи к зачету задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задание 1.

Определить уровень организации труда, если в течении 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 1 243 000 человекодней, при целодневных потерях - 125 000 человекочасов и при внутрисменных 23 000 человекочасов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11 %.

Задание 2.

По балансу рабочего времени определите возможность повышения производительности труда при условии сокращения потерь времени по организационным причинам на 50% и полной ликвидации потерь времени по причинам, зависящим от рабочего. Рассчитайте коэффициент использования рабочего времени (дня) и уровень занятости основной работы.

Таблица

Затраты рабочего времени	**Обозначе-ния**	**Продолжительность,**	
		мин	**%**

Подготовительно-заключительное время	$T_{пз}$	12	
Оперативное время, в том числе: основное вспомогательное	$T_{оп}$ $T_{о}$ $T_{в}$	350 290 60	
Обслуживание рабочего места	$T_{обс}$	18	
Отдых и личные надобности	$T_{отд}$	20	
Простои по организационным причинам	$T_{пнт}$	56	
Потери рабочего времени в связи с нарушением трудовой дисциплины	$T_{пнд}$	24	
Итого по балансу	$Tсм.$		

По результатам анализа затрат рабочего времени разработайте оптимальный режим труда и отдыха, а также программу первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации.

Задание 3

В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1 940 000 человекочасов, в отчетном – 2 060 000 человекочасов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человекочасов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

Задание 4

На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Задание 5

Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.

Задание 6

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. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.

Задание 7

На предприятии численность персонала - 980 человек, из них: основные рабочие - 420 человек, вспомогательные рабочие - 400 человек, руководители и специалисты - 80 человек, служащие - 50 человек.

Определите:

1) удельный вес рабочих в общей численности персонала предприятия (%);

2) коэффициент численности основных рабочих;

3) выработку продукции на одного работника, если объем продукции составил 7056 тыс. руб.

Задание 8

После изучения с помощью хронометража трудового процесса были выявлены более рациональные приемы, исключающие утомительные и неудобные движения. Овладение этими приемами позволило рабочим значительно сократить количество движений при выполнении вспомогательных приемов. Определите снижение трудоёмкости выпускаемой продукции и годовой экономический эффект (в руб.) за счёт рационализации трудовых приёмов.

Исходные данные

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество
1.	Снижение трудоемкости при выполнении вспомогательных приемов	%	20
2.	Удельный вес вспомогательных приемов и операций	%	60
3.	Среднечасовая повременная ставка рабочего	Руб.	3.33
4.	Трудоемкость годовой программы	Нормо-час	105 000
5.	Годовой фонд рабочего времени одного рабочего	Ч	1800
6.	Степень выполнения норм выработки	%	134
7.	Дополнительная заработная плата	%	10
8.	Отчисления в бюджет	%	30
9.	Затраты на проведение киносъемки	Руб.	4000
10.	Затраты на обучение	Руб.	13000

Задание 9

При непрерывном хронометраже операции в карте записано следующее текущее время (с.): 15, 40, 54, 69, 93, 137, 184. Определить продолжительность каждого из семи элементов и всей операции в целом.

Номер операции	1	2	3	4	5	6	7
Продолжительность	15	25	14	15	24	44	47

Задание 10.

Ситуация.

В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга.

Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день. Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы и задания: Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

Как, по Вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**З А Ч Е Т**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**З А Ч Е Т**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**З А Ч Е Т**	

Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**З А Ч Е Т**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**З А Ч Е Т**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**З А Ч Е Т**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**З А Ч Е Т**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не	**E**	**65-61**	**З А Ч Е Т**	

показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**З А Ч Е Т**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы зачета. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена	**F**	**Менее 60**	**Н Е З А Ч Е Т**	**Компетенции не сформированы**