

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра экономики и управления



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Краснодонского факультета
инженерии и менеджмента
Панайотов К.К.

(подпись)

«21» апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)

По дисциплине Экономика и нормирование труда на предприятии
(название дисциплины по учебному плану)

По направлению подготовки/специальности 38.03.01 Экономика
(код, название без кавычек)

Профиль подготовки Экономика предприятий и организаций

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика и нормирование труда на предприятии» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций» - 33с.

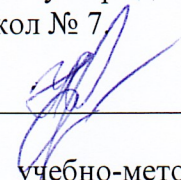
Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика и нормирование труда на предприятии» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):

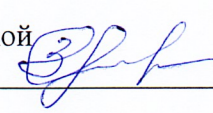
к.э.н., доц. Родионова О.Ю.

(ученая степень, ученое звание, должность фамилия, инициалы)

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и управления «15» марта 2023 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой  Стрижиченко Н.А.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии факультета «20» марта 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии факультета  Замота О.Н.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель «Экономика и нормирование труда на предприятии» направлена изучение сущности организации труда на предприятии, методов нормирования затрат рабочего времени, способов проектирования трудовых процессов, форм и систем оплаты труда работников.

Задачи изучения дисциплины «Экономика и нормирование труда на предприятии»:

формирование умения исследовать трудовые процессы, анализировать затраты рабочего времени на изготовление продукции;

формирование умения рассчитывать величину объективно необходимых затрат труда, рассчитывать нормы труда на выполнение определенной работы;

формирование навыков выбирать и применять формы и системы оплаты труда для работников различных категорий;

формирование навыков рассчитывать затраты на оплату труда для составления экономических разделов планов предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

В структуре основной образовательной программы учебная дисциплина «Экономика и нормирование труда на предприятии» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания типовых методик и нормативно-правовой базы расчета материально-технических, трудовых и финансовых ресурсов; порядок планирования потребности организации в трудовых ресурсах, умения собирать, группировать, производить мониторинг и анализ данных, необходимых для расчета величины объективно необходимых затрат труда, нормы труда на выполнение определенной работы, навыки использования основных методов сбора, систематизации и обработки данных для проведения анализа и планирования показателей экономического индивида; проведения анализа трудовых затрат.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Экономика труда», «Экономика организации», «Экономика предприятия» и служит основой для прохождения практик и написания выпускной квалификационной работы.

Курс «Экономика и нормирование труда на предприятии» является необходимым для освоения профессиональной компетенции по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, а также, самостоятельного занятия научно - исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-1. Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно -правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической эффективности и стоимости бизнеса	ПК-1.2. Определяет потребность в материально-технических, трудовых, и финансовых ресурсах на основе типовых методик, анализирует затраты, разрабатывает меры по обеспечению режима экономии, снижению издержек на производство и реализацию продукции	Знать: типичные методики и нормативно-правовую базу расчета материально-технических, трудовых и финансовых ресурсов; порядок планирования потребности организации в трудовых ресурсах
		Уметь: собирать, группировать, производить мониторинг и анализ данных, необходимых для расчета величины объективно необходимых затрат труда, нормы труда на выполнение определенной работы
		Владеть: навыками использования основных методов сбора, систематизации и обработки данных для проведения анализа и планирования показателей экономического индивида; навыками проведения анализа трудовых затрат.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	252 (7 зач. ед)	252 (7 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	84	48
в том числе:		
Лекции	42	24
Семинарские занятия		
Практические занятия	42	24
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	36	36
Другие формы и методы организации	-	-

образовательного процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)		
Самостоятельная работа студента (всего)	128	164
Итоговая аттестация	зачет /экзамен	зачет / экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Тема 1. ТРУД КАК СФЕРА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА И ВЕДУЩИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА.

Сущность категории «труд» и ее социально-экономические характеристики. Роль труда в развитии человека и общества. Содержание, характер и виды труда. Труд как фактор производства.

Тема 2. ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ.

Сущность социально-трудовых отношений и их особенности в рыночной экономике. Взаимосвязь субъектов социально-трудовых отношений. Органы социального партнерства. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Профсоюзное движение: основные задачи и функции

Тема 3. РЫНОК ТРУДА: ЕГО СТРУКТУРА И МЕХАНИЗМ ДЕЙСТВИЯ. СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА.

Рынок труда, его элементы и функции. Составляющие рынка труда. Сегментация рынка труда. Способы формирования рынков труда.

Тема 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ЕГО НОРМИРОВАНИЕ.

Понятие организации и нормированию труда. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация и обслуживание рабочих мест. Условия труда и факторы их формирования.

Тема 5. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ.

Понятие трудовых ресурсов. Трудовой потенциал работника.

Тема 6. ХРОНОМЕТРАЖ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

Понятие хронометраж рабочего времени. Цель проведения хронометража рабочего времени. Виды хронометража рабочего времени. Хронометраж работы. Время проведения хронометража дня. Правило проведения хронометража. Коэффициент устойчивости хроноряда. Обработка результатов хронометража рабочего времени.

Тема 7. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА.

Сущность и задачи организации труда. Разделение и кооперация труда на предприятии. Управленческий труд как составляющая управленческой деятельности. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности.

Тема 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Понятие рабочее время. Неполное рабочее время. Продолжительность ежедневной работы (смены). Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Учет и анализ рабочего времени.

Тема 9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Система норм и нормативов труда. Затраты времени при расчете норм труда. Методы нормирования труда.

Тема 10: ОПЛАТА ТРУДА.

Основные понятия и определения заработной платы. Основные функции оплаты труда. Правила выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Тарифные системы оплаты труда. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата труда в ночное время. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Оплата времени простоя.

Тема 11: УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

Сущность понятий «производительность» и «производительность труда». Методы измерения производительности труда. Факторы и резервы повышения производительности труда.

Тема 12. КВАЛИФИКАЦИИ И ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ.

Квалификации работников предприятия. Формы повышения квалификации.

Тема 13. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ.

Сущность, цель и типы кадровой политики. Задачи кадровой политики. Принципы реализации кадровой политики. Принципы отдельных направлений кадровой политики.

Тема 14. МЕРОПРИЯТИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.

Роль маркетинга на рынке труда. Кадровое планирование в организации. Рекрутинг персонала организации. Адаптация, развитие и эффективность персонала. Планирование деловой карьеры, ее этапы.

Тема 15. МОТИВАЦИЯ ТРУДА.

Мотивационные аспекты управления трудом. Характеристика существующих теорий мотивации

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Труд как сфера жизнедеятельности человека и ведущий фактор производства.	3	2
2	Формирование социально-трудовых отношений в рыночной экономике..	3	1
3	Рынок труда: его структура и механизм действия, сегментация рынка труда.	3	2
4	Организация труда и его нормирование.	3	1
5	Трудовые ресурсы.	3	1
6	Хронометраж рабочего времени.	3	2
7	Особенности управленческого труда.	3	2
8	Рабочее время.	3	1

9.	Время отдыха и отпуска.	3	2
10.	Нормирование труда.	3	1
11.	Оплата труда	2	1
12.	Управление производительностью труда.	2	1
13.	Квалификации и формы повышения.	2	1
14.	Теоретические аспекты кадровой политики в организации.	2	2
15.	Мероприятия, влияющие на эффективность работы персонала в организации.	2	2
16.	Мотивация труда.	2	2
Итого:		42	24

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Труд как сфера жизнедеятельности человека и ведущий фактор производства.	3	2
2	Формирование социально-трудовых отношений в рыночной экономике..	3	1
3	Рынок труда: его структура и механизм действия, сегментация рынка труда.	3	2
4	Организация труда и его нормирование.	3	1
5	Трудовые ресурсы.	3	1
6	Хронометраж рабочего времени.	3	2
7	Особенности управленческого труда.	3	2
8	Рабочее время.	3	1
9.	Время отдыха и отпуска.	3	2
10.	Нормирование труда.	3	1
11.	Оплата труда	2	1
12.	Управление производительностью труда.	2	1
13.	Квалификации и формы повышения.	2	1
14.	Теоретические аспекты кадровой политики в организации.	2	2
15.	Мероприятия, влияющие на эффективность работы персонала в организации.	2	2
16.	Мотивация труда.	2	2
Итого:		42	24

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Труд как сфера жизнедеятельности человека и ведущий	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к	8	10

	фактор производства.	текущему и промежуточному контролю знаний и умений.		
2.	Формирование социально-трудовых отношений в рыночной экономике..	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
3.	Рынок труда: его структура и механизм действия, сегментация рынка труда.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
4.	Организация труда и его нормирование.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
5.	Трудовые ресурсы.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
6.	Хронометраж рабочего времени.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	11
7.	Особенности управленческого труда.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
8.	Рабочее время.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	11
9.	Время отдыха и отпуска.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
10.	Нормирование труда.	Подготовка к	8	11

		практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.		
11.	Оплата труда	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
12.	Управление производительностью труда.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	11
13.	Квалификации и формы повышения.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
14.	Теоретические аспекты кадровой политики в организации.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
15.	Мероприятия, влияющие на эффективность работы персонала организации.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
16.	Мотивация труда.	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	8	10
Итого:			128	164

4.7. Курсовые работы/проекты.

Предусмотрена курсовая работа по данной дисциплине в объеме 36 часов для очной формы обучения и 36 часов для заочной формы обучения.

Тематика курсовых работ.

1. Оценка состояния организации труда на предприятии и пути ее совершенствования в современных условиях.

2. Производительность труда работников: анализ состояния и определение резервов улучшения.
3. Сравнительный анализ и оценка эффективности использования труда работников предприятий различных организационно-правовых форм.
4. Производительность труда на предприятии: факторы, влияющие на её уровень и резервы роста.
5. Анализ эффективности труда на предприятии и обоснование мероприятий по ее повышению.
6. Анализ состояния нормирования труда на предприятии и пути его совершенствования.
7. Анализ использования рабочего времени работников предприятия как фактора совершенствования организации труда.
8. Аттестация и рационализация рабочих мест на предприятии: оценка состояния и пути совершенствования в современных условиях.
9. Анализ организации оплаты труда на предприятии и пути ее совершенствования в современных условиях.
10. Оплата труда на предприятии и оценка ее эффективности.
11. Совершенствование систем оплаты труда на предприятии.
12. Изучение и оценка особенностей оплаты труда различных категорий персонала предприятия.
13. Состояние и пути совершенствования материального стимулирования труда сотрудников на предприятии.
14. Оценка эффективности системы материального стимулирования работников на предприятии.
15. Анализ организации оплаты и стимулирования труда работников предприятия и пути повышения их эффективности.
16. Оценка эффективности премиальной системы на предприятии и пути повышения.
17. Оценка затрат организации на рабочую силу и пути повышения эффективности использования.
18. Хронометражное исследование элемента трудовой операции.
19. Разработка нормативов времени графоаналитическим методом.
20. Разработка нормативов времени аналитическим методом.
21. Разработка норм времени на ручные или машинно-ручные работы.
22. Разработка норм времени на машинные работы.
23. Методические основы формирования фонда заработной платы.
24. Социологическое исследование трудового коллектива.
25. Оценка результатов деятельности персонала организации.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

- технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Бычин В. Б. Нормирование труда: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 348 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/13666. - ISBN 978-5-16-019571-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2130087>

2. Волков О. И. Экономика предприятия : учебное пособие / О. И. Волков, В. К. Сляренко. - 2-е изд. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 263 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 257. - ISBN 978-5-16-006306-5 (print). - ISBN 978-5-16-101357-1 (online). – Текст: непосредственный.

3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — Москва : Норма: ИНФРА-М, 2022. — 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1712399>

4. Костюхин Ю.Ю. Организация, нормирование и оплата труда: курс лекций / Ю. Ю. Костюхин, О. О. Скрыбин, Е. Е. Сдобнякова [и др.]. - Москва : Изд. Дом МИСиС, 2016. - 68 с. - ISBN 978-5-906846-08-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1252781>

б) дополнительная литература

1. Азаренко, А.В. Организация труда и заработной платы — 2-е изд./ А.В. Азаренко. — Минск: Амалфея, 2017. — 312 с.

2. Глубокий, С.В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте/ С.В. Глубокий, И.В. Борисевич. — Минск: Издательство Гревцова, 2018. — 320 с.

3. Лехтянская Л.В. Двойственный характер труда, его социально-экономическая сущность / Л.В. Лехтянская, Ю.С. Чистюхина // Российское предпринимательство. — 2019. — Том 17. — № 19. — с. 2575–2582.

4. Макарова А. О. Актуальные проблемы управления и организации труда в России /А.О. Макарова, А.Ш. Галимова // Молодой ученый. — 2018. — №1. — С. 159-161.

5. Чалдаева Л. А. Экономика предприятия : учебник и практикум для вузов / Л. А. Чалдаева. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 435 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 431-435 и в конце глав. - ISBN 978-5-534-10521-6.

в) методические указания:

1. Методические указания к выполнению контрольной работы по дисциплине "Экономика и нормирование труда на предприятии" для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.01 "Экономика"/ Сост: Родионова О.Ю., Стрижиченко Н.А. – Луганск: ЛГУ им. В. Даля, 2022. – 30 с.

2. Методические рекомендации по подготовке, оформлению и защите курсовой работы по дисциплине "Экономика и нормирование труда на предприятии" для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика предприятий и организаций» / Составители: О.Ю. Родионова, Н.А. Стрижиченко – Луганск: ЛГУ им. В. Даля, 2021. – 47 с.

г) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Совет Министров Луганской Народной Республики – <https://sovminlnr.ru/>

Министерство финансов Луганской Народной Республики – <https://minfinlnr.su/>

Министерство экономического развития Луганской Народной Республики – <https://merlnr.su/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант-студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Электронно-библиотечная система – Znanium <http://www.znaniy.com>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Экономика и нормирование труда на предприятии» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Лекционные занятия: комплект электронных презентаций/слайдов; аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...) и т.п.

Практические занятия: компьютерный класс, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...), пакеты ПО общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы, ...).

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет, рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде, и т.п.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Паспорт

**фонда оценочных средств по учебной дисциплине
«Экономика и нормирование труда на предприятии»**

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-1. Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно -правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической эффективности и стоимости бизнеса	Пороговый	Знать: типовые методики и нормативно-правовую базу расчета материально-технических, трудовых и финансовых ресурсов; порядок планирования потребности организации в трудовых ресурсах
Основной		Базовый	Уметь: собирать, группировать, производить мониторинг и анализ данных, необходимых для расчета величины объективно необходимых затрат труда, нормы труда на выполнение определенной работ
Заключительный		Высокий	Владеть: навыками использования основных методов сбора, систематизации и обработки данных для проведения анализа и планирования показателей экономического индивида; навыками проведения анализа трудовых затрат.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1.	ПК-1	Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно - правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической эффективности и стоимости бизнеса	ПК-1.2 Определяет потребность в материально-технических, трудовых, и финансовых ресурсах на основе типовых методик, анализирует затраты, разрабатывает меры по обеспечению режима экономии, снижению издержек на производство и реализацию продукции	Тема 1. Труд как сфера жизнедеятельности человека и ведущий фактор производства.. Тема 2. Формирование социально-трудовых отношений в рыночной экономике. Тема 3. Рынок труда: его структура и механизм действия. Сегментация рынка труда. Тема 4. Организация труда и его нормирование. Тема 5. Трудовые ресурсы. Тема 6. Хронометраж рабочего времени.. Тема 7. Особенности управленческого труда.. Тема 8. Рабочее время. Тема 9. Время отдыха и отпуска. Тема 10. Нормирование труда. Тема 11. Оплата труда. Тема 12. Управление производительностью	7,8

				труда. Тема 13. Квалификации и формы повышения. Тема 14. Теоретические аспекты кадровой политики в организации. Тема 15. Мероприятия, влияющие на эффективность работы персонала в организации. Тема 16. Мотивация труда.	
--	--	--	--	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
-------	-----------------	-----------------------------------	---	--	----------------------------------

1.	ПК-1 Способен проводить анализ и расчет экономических показателей деятельности предприятия, планировать потребность в материально-технических, трудовых и финансовых ресурсах, на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы, осуществлять планирование производства продукции, формировать возможные решения по повышению экономической эффективности и стоимости бизнеса	ПК-1.2 Определяет потребность в материально-технических, трудовых, и финансовых ресурсах на основе типовых методик, анализирует затраты, разрабатывает меры по обеспечению режима экономии, снижению издержек на производство и реализацию продукции	знать: типовые методики и нормативно-правовую базу расчета материально-технических, трудовых и финансовых ресурсов; порядок планирования потребности организации в трудовых ресурсах; уметь: собирать, группировать, производить мониторинг и анализ данных, необходимых для расчета величины объективно необходимых затрат труда, нормы труда на выполнение определенной работы;	Тема 1. Труд как сфера жизнедеятельности человека и ведущий фактор производства.. Тема 2. Формирование социально-трудовых отношений в рыночной экономике. Тема 3. Рынок труда: его структура и механизм действия. Сегментация рынка труда. Тема 4. Организация труда и его нормирование. Тема 5. Трудовые ресурсы. Тема 6. Хронометраж рабочего времени.. Тема 7. Особенности управленческого труда..	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
----	--	--	--	---	--

			владеть: навыками использования основных методов сбора, систематизации и обработки данных для проведения анализа и планирования показателей экономического индивида; навыками проведения анализа трудовых затрат.	Тема 8. Рабочее время. Тема 9. Время отдыха и отпуска. Тема 10. Нормирование труда. Тема 11. Оплата труда. Тема 12. Управление производительностью труда. Тема 13. Квалификации и формы повышения. Тема 14. Теоретические аспекты кадровой политики в организации. Тема 15. Мероприятия, влияющие на эффективность работы персонала в организации. Тема 16. Мотивация труда	
--	--	--	---	---	--

Тестовые задания (пороговый уровень)

1. Труд - это

- а) целенаправленная деятельность, целью которой являются удовлетворение собственных нужд;
- б) деятельность человека по преобразованию материальных, интеллектуальных ресурсов в необходимый для собственного и общественного потребления продукт;
- в) деятельность человека, направленная на самореализацию интеллектуальных, материальных, квалификационных возможностей;
- г) нет верного ответа.

2. К предметам труда относятся:

- а) оборудование, машины, приборы;
- б) инструменты, технологии производства;
- в) земля, сырье, материалы и др.
- г) программы обеспечения производства.

3. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы - это:

- а) рынок труда;
- б) коллективный договор;
- в) трудовые отношения.

4. К особенностям функционирования рынка труда не относится:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки;
- б) высокая степень индивидуализации сделок;
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя неотделимость права собственности на товар от его владельца.

5. Определите, что такое рынок труда:

- а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства;
- б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы);
- в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

6. Структура трудового рынка(несколько вариантов ответа):

- а) объекты рынка труда;
- б) рыночный механизм;
- в) конкуренцию;
- г) субъекты рынка труда.

7. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- а) организацией производства
- б) технологией деятельности
- в) организацией труда
- г) условиями труда
- д) штатным расписанием

8. Элементами организации труда являются:

- а) разделение и кооперация труда
- б) использование наиболее рациональных материалов
- в) управление производством
- г) организация рабочих мест
- д) организация обслуживания рабочих мест

9. Что понимается под «трудовыми ресурсами» предприятия:

- а) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
- б) работающих в основных цехах;
- в) всех тех, кто участвует в трудовом процессе.

10. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет:

- а) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- в) весь персонал, работающий на промышленном предприятии.

11. Трудовой процесс — это:

- а) затраты рабочей силы;
- б) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;
- в) совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции;
- г) работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями.

12. Какие существуют виды наблюдений?

- а) хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж;

- б) хронометраж, фотография рабочего времени и метод момент-ных наблюдений;
- в) метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений;
- г) метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

13. Управление – это:

- а) целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;
- б) специфический вид деятельности по определению целей организации,
- в) деятельность людей;
- г) процесс воздействия на окружающих.

14. Под субъектом управления понимается:

- а) физическое лицо;
- б) юридическое лицо;
- в) физическое и юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;
- г) сотрудник организации.

15. Дайте определение понятию «рабочее время»

- а) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;
- б) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени;
- в) время в течение, которого работник может получать двойной оклад за свою деятельность;
- г) нет правильного варианта ответа.

16. Сколько часов в неделю не может превышать нормальная продолжительность рабочего времени?

- а) 40 часов в неделю;
- б) 50 часов в неделю;
- в) 60 часов в неделю;
- г) 70 часов в неделю.

17. Дайте определение понятию «время отдыха»

- а) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;
- б) время, в течение которого работник может работать сам на себя, используя оборудование работодателя;
- в) время, в течение которого работник может получать двойной оклад за свою деятельность;
- г) нет правильного варианта ответа.

18. Какие бывают виды времени отдыха?

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены) и нерабочие праздничные дни;
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и отпуска;
- г) все выше перечисленные.

19. Процесс по определению минимально допустимого объёма продукции (работ, услуг), производимого в единицу времени (час, смену):

- а) норма трудоёмкости операций;
- б) норма обслуживания;
- в) нормирование труда;

20. Норма труда, определяющая необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закреплённых для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном).

- а) норма обслуживания;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости.

21. Заработная плата – это:

а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- б) премии;
- в) добавка к социальной пенсии.

22. Что является видами норм труда:

- а) норма амортизации;
- б) норма обслуживания;
- в) норма выработки.

23. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется:

- а) производительность;
- б) рентабельность;
- в) эффективность.

24. Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная деятельность человека по получению или созданию жизненных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей:

- а) форма труда;
- б) труд;
- в) характер труда;

25. Коучинг – это:

а) форма привлечения высококвалифицированных специалистов;

б) периодически проводимая экспертиза состояния дел в организации; в) перемещение человека по квалификационным уровням;

г) развивающее обучение без отрыва от основной деятельности.

26. Формы первичной профессиональной подготовки работников (указать лишнее):

- а) повышение квалификации;
- б) ученичество;
- в) инструктаж;
- г) наставничество.

27. Реальные возможности системы планирования человеческих ресурсов определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных, т.е. ли это:

- а) да;
- б) нет;
- в) отчасти.

28. Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку - от самого лучшего до самого худшего:

- а) матричный;
- б) рангового порядка;
- в) групповой беседы или дискуссии.

29. Какие мероприятия не относятся к рекрутингу?

- а) поиск персонала;
- б) проведение аттестации;
- в) отбор персонала;
- г) наём персонала.

30. «Пассивная технология» поиска предполагает инициативу со стороны:

- а) самого работника;
- б) службы персонала предприятия;
- в) самого предприятия;
- г) правильного ответа нет.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 – 100% правильных ответов
4	71 – 85% правильных ответов
3	61 – 70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Темы рефератов

(базовый уровень)

1. Понятие о труде как о взаимодействии человека с природой.
2. Содержание трудового процесса.
3. Понятие о производительную силу, сложность и качество труда.
4. Классификация видов труда.
5. Сравнительная характеристика регламентированной и нерегламентированной труда.
6. Труд как материальный процесс и как общественное явление.
7. Роль и значение трудовой деятельности.
8. Понятие о социальные и трудовые отношения.
9. Многогранность процессов трудовой деятельности.
10. Проблематика наук о труде и трудовых отношениях.
11. Характеристика наук о труде, которые выделились в самостоятельные дисциплины.
12. Связь науки «Экономика труда и социально-трудовые отношения» с другими экономическими и техническими дисциплинами.
13. Элементы трудового процесса
14. Функции труда
15. Производственный процесс
16. Экономическая сущность труда
17. Основные качества, отличающие труд от нетрудовой деятельности
18. Элементы процесса труда
19. Особенности трансформации процесса труда в современных условиях
20. Труд как часть производственного процесса
21. Содержание трудового процесса
22. Виды трудового процесса
23. Виды труда
24. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений
25. Уровни социально-трудовых отношений и системы их

- регулирование?
26. Предмет социально-трудовых отношений
 27. Сущность и содержание социально-трудовых отношений
 28. Сущность европейской социальной модели системы регулирования социально-трудовых отношений
 29. Сущность американской либеральной модели системы регулирования социально-трудовых отношений
 30. Сущность японской экономической модели системы регулирования социально-трудовых отношений

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач
2. Анализ причин низкой мотивации персонала
3. Методы повышения творческой активности персонала
4. 1.Эффективность стимулирования персонала предприятия.
5. Конфликт. Управление конфликтами.
6. Управление кадровым резервом.
7. Уточнение сущности кадровой политики и алгоритма её разработки.
8. Анализ состояния кадровой политики предприятия, выявление её основных недостатков, исследование действующих направлений и методов работы с персоналом.
9. Предложение плана конкретных кадровых мероприятий в рамках рекомендованной кадровой политики.
10. Повышение квалификации управленческого персонала.
11. Особенности подготовки управленческих кадров.
12. Зарубежный опыт по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров
13. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии

14. Оценка трудового потенциала предприятия и уровня его использования
15. Планирование перспективной потребности в специалистах
16. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
17. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
18. Коллективные формы оплаты труда и ее системы.
19. Факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений.
20. Анализ человеческих ресурсов при планировании труда.
21. Общая характеристика компонентов формального планирования
22. Трудовые отпуска: виды, продолжительность, порядок суммирования и предоставления. Принципы предоставления трудовых отпусков и исключения из них.
23. Понятие и виды социальных отпусков, их отличие от трудовых. Порядок предоставления социальных отпусков.
24. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
25. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
26. Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву.
27. Статистическая характеристика труда.
28. Повышение эффективности использования рабочего времени руководителя.
29. Трудовые ресурсы с учетом особенностей сельского хозяйства как отрасли экономики.
30. Сельскохозяйственный труд и его оплата в условиях рынка.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Разноуровневые задачи
(заключительный уровень)

Задача 1. В списках предприятия ежедневно числилось с 1 по 20 января - 2000 человек, с 21 по 30 января - 2100 человек. При этом 6 человек за 10 дней месяца не подлежали включению в среднесписочную численность (60 чел.-дней).

Определить среднесписочную численность работников.

Задача 2. Данные о средней учетной численности работников за месяцы четвертого квартала отчетного года составляют: в октябре - 2126 чел., в ноябре - 2145 чел., в декабре - 2204 чел. Определить среднесписочную численность работников.

Задача 3. Среднеучетное число работников составило: за I полугодие - 2471 чел., III квартал - 2612 чел., октябрь - 2685 чел., ноябрь - 2704 чел. Определить среднесписочную численность работников.

Задача 4. На предприятии в списочном составе на 1 января было 205 чел., с 6 января принято на работу 15 чел., с 16 января уволено 5 чел. и с 29 января принято 10 чел. Определить среднесписочную численность работников за январь.

Задача 5. Определить среднесписочную численность работников за год.

Таблица 1

Среднесписочная численность работников

Показатели	I полугодие	III квартал	IV квартал	За год
1	2	3	4	$5 = \frac{1 \times 6 \text{ мес} + 2 \times 3 \text{ мес} + 3 \times 3 \text{ мес}}{12}$
Среднеучетная численность работников				

Исходные данные к таблице 1.

Показатели	Варианты									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Среднеучетная численность работников:										
I полугодие	500	120	430	785	250	360	695	900	750	850
III квартал	520	135	410	620	300	385	690	950	700	865
IV квартал	515	150	425	600	280	340	680	945	690	860

Задача 6. Сравним средние тарифные разряды рабочих на двух участках работы.

Таблица 1

Квалификационный состав рабочих двух бригад

Разряды тарифной сетки	Число работников	
	Бригада № 1	Бригада № 2
1	60	50
2	120	80
3	240	100
4	210	160
5	140	130
6	130	110

Задача 7. По приведенным данным в табл. 3 распределено 250 рабочих.

Определить средний тарифный разряд рабочих и работ, и установить, соответствует ли уровень квалификации рабочих уровню выполняемых ими работ.

Таблица 1

Разряд работы	Разряд работников						
	1	2	3	4	5	6	Всего
1	10	5	-	-	-	-	15
2	5	20	5	-	-	-	30
3	3	7	20	5	-	-	35
4	-	-	15	55	10	-	80
5	-	-	-	10	45	5	60
6	-	-	-	5	5	20	30
Всего	18	32	40	75	60	25	250

Задача 8. По приведенным данным в табл. 1 распределено 250 рабочих.

Определить средний тарифный разряд рабочих и работ, и установить, соответствует ли уровень квалификации рабочих уровню выполняемых ими работ.

Таблица 1

Разряд работы	Разряд работников						Всего
	1	2	3	4	5	6	
1	10	5	-	-	-	-	15
2	5	20	5	-	-	-	30
3	3	7	20	5	-	-	35
4	-	-	15	55	10	-	80
5	-	-	-	10	45	5	60
6	-	-	-	5	5	20	30
Всего	18	32	40	75	60	25	250

Задача 9. Сравнить средние тарифные разряды рабочих на двух участках работы.

Таблица 1

Квалификационный состав рабочих двух бригад

Разряды тарифной сетки	Число работников	
	Бригада № 1	Бригада № 2
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Определить, в какой бригаде высший уровень квалификации рабочих:

Показатели	Решение:
Средний тарифный разряд бригады № 1	
Средний тарифный разряд бригады № 2	

Короткие выводы:

Исходные данные к таблице 1

Разряды тарифной сетки	Варианты									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Количество работников, чел.										
Бригада № 1										
1	45	50	55	35	90	100	15	20	55	65
2	80	75	60	40	95	110	30	35	85	125
3	60	65	75	50	100	120	35	40	105	245
4	75	70	80	70	110	130	80	85	165	215
5	70	80	90	80	120	140	60	65	135	145
6	90	95	100	90	130	150	30	35	115	135
Бригада № 2										
1	50	45	35	55	100	90	20	15	65	55

2	75	80	40	60	110	95	35	30	125	85
3	65	60	50	75	120	100	40	35	245	105
4	70	75	70	80	130	110	85	80	215	165
5	80	70	80	90	140	120	65	60	145	135
6	95	90	90	100	150	130	35	30	135	115

Задача 10. Необходимо определить следующие показатели: коэффициент найма, коэффициент выбытия, коэффициент оборота рабочей силы (табл. 1).

Таблица 1

Предприятия	Среднеучетное количество работников за год, чел	Принято за год, чел.	Выбыло за год чел.	Кэф-т найма	Кэф-т выбытия	Кэф-т оборота рабочей силы
1	2	3	4	5=2/1	6=3/1	7= 4+5
№ 1						
№ 2	520	11	3			
№ 3	610	8	5			

Короткие выводы:

Исходные данные к таблице 1 (чел.)

Показатели	Варианты									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Предприятие № 1										
Среднеучетное количество работников за год	120	56	354	223	540	958	742	65	96	635
Принято за год	12	16	32	40	7	54	30	15	4	36
Выбыло за год	8	14	26	34	3	45	35	18	9	24

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«Типовые разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задача решена, правильно выполнено задание и оформлены полностью (правильный результат расчета, даны все необходимые пояснения и таблицы)
4	Задача решена, выполнено задание и оформлены на среднем уровне (правильный результат, оформление не соответствуют требованиям)
3	Задача решена и задание выполнено на низком уровне (ошибка в расчетах, пояснения не точны, оформление не соответствуют требованиям)
2	Задача решена, задание выполнено на неудовлетворительном уровне (выбран неверный алгоритм, пояснения отсутствуют)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность категории «труд» и ее социально-экономические характеристики. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Содержание, характер и виды труда.
3. Труд как фактор производства.
4. Сущность социально-трудовых отношений и их особенности в рыночной экономике. Взаимосвязь субъектов социально-трудовых отношений.
5. Органы социального партнерства.
6. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.
7. Профсоюзное движение: основные задачи и функции
8. Рынок труда, его элементы и функции.
9. Составляющие рынка труда.
10. Сегментация рынка труда.
11. Способы формирования рынков труда
12. Понятие организации и нормированию труда.
13. Разделение и кооперация труда на предприятии.
13. Организация и обслуживание рабочих мест.
14. Условия труда и факторы их формирования.
15. Понятие трудовых ресурсов.
16. Трудовой потенциал работника.
17. Понятие хронометраж рабочего времени.
18. Цель проведения хронометража рабочего времени.
19. Виды хронометража рабочего времени.
20. Хронометраж работы.
21. Время проведения хронометража дня.
22. Правило проведения хронометража.
23. Коэффициент устойчивости хроноряда.
24. Обработка результатов хронометража рабочего времени.
25. Сущность и задачи организации труда.
26. Разделение и кооперация труда на предприятии.
27. Управленческий труд как составляющая управленческой деятельности.
28. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности.
29. Понятие рабочее время.
30. Неполное рабочее время.
32. Продолжительность ежедневной работы (смены).
33. Работа в ночное время.
34. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
35. Режим рабочего времени.
36. Ненормированный рабочий день.
37. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
38. Сменная работа.
39. Суммированный учет рабочего времени.
40. Разделение рабочего дня на части.
41. Учет и анализ рабочего времени.
42. Понятие и виды времени отдыха.
43. Понятие и виды отпусков.
44. Порядок оплаты отпусков.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «Зачет»

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	Зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	незачтено
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	

Оценочные средства для промежуточной аттестации(экзамен)

1. Сущность категории «труд» и ее социально-экономические характеристики.
2. Роль труда в развитии человека и общества.
3. Содержание, характер и виды труда.
4. Труд как фактор производства.
5. Сущность социально-трудовых отношений и их особенности в рыночной экономике.
6. Взаимосвязь субъектов социально-трудовых отношений.
7. Органы социального партнерства.
8. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.
9. Профсоюзное движение: основные задачи и функции
10. Рынок труда, его элементы и функции.
11. Составляющие рынка труда.
12. Сегментация рынка труда.
13. Способы формирования рынков труда
14. Понятие организации и нормированию труда.
15. Разделение и кооперация труда на предприятии.

16. Организация и обслуживание рабочих мест.
17. Условия труда и факторы их формирования.
18. Понятие трудовых ресурсов.
19. Трудовой потенциал работника.
20. Понятие хронометража рабочего времени.
21. Цель проведения хронометража рабочего времени.
22. Виды хронометража рабочего времени.
23. Хронометраж работы.
24. Время проведения хронометража дня.
25. Правило проведения хронометража.
26. Коэффициент устойчивости хроноряда.
27. Обработка результатов хронометража рабочего времени.
28. Сущность и задачи организации труда.
29. Разделение и кооперация труда на предприятии.
30. Управленческий труд как составляющая управленческой деятельности.
31. Состав управленческого персонала и его должностные обязанности.
32. Понятие рабочее время.
33. Неполное рабочее время.
34. Продолжительность ежедневной работы (смены).
35. Работа в ночное время.
36. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
37. Режим рабочего времени.
38. Ненормированный рабочий день.
39. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
40. Сменная работа.
41. Суммированный учет рабочего времени.
42. Разделение рабочего дня на части.
43. Учет и анализ рабочего времени.
44. Понятие и виды времени отдыха.
45. Понятие и виды отпусков.
46. Порядок оплаты отпусков.
47. Система норм и нормативов труда
48. Затраты времени при расчете норм труда
49. Методы нормирования труда
50. Основные понятия и определения заработной платы
51. Основные функции оплаты труда
52. Правила выплаты заработной платы
53. Ограничение удержаний из заработной платы
54. Тарифные системы оплаты труда
55. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
56. Оплата труда в ночное время
57. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей
58. Оплата времени простоя
59. Сущность понятий «производительность» и «производительность труда»
60. Методы измерения производительности труда
61. Факторы и резервы повышения производительности труда
62. Сущность, цель и типы кадровой политики
63. Задачи кадровой политики
64. Принципы реализации кадровой политики
65. Принципы отдельных направлений кадровой политики
66. Кадровое планирование в организации

67. Рекрутинг персонала организации
68. Адаптация, развитие и эффективность персонала
69. Планирование деловой карьеры, ее этапы
70. Роль маркетинга на рынке труда
71. Мотивационные аспекты управления трудом
72. Характеристика существующих теорий мотивации

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамен»

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери

данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 50 %;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;

- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)