

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

Кировский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Директор Кировского филиала
РАНХиГС

Е.С. Симбирских

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Менеджмент организации

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.ДВ.03.01 Менеджмент трудовых процессов
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ
(код и наименование направления подготовки)

Очная, очно-заочная
(форма (ы) обучения)

Год набора – 2025

Киров, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3	Содержание и структура дисциплины	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	19
5	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	48
6	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	50
	6.1. Основная литература	50
	6.2. Дополнительная литература	50
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	50
	6.4. Нормативные правовые документы	51
	6.5. Интернет-ресурсы	51
	6.6. Иные источники	51
7	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	52

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Менеджмент трудовых процессов» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

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

3

(B/02.6); <input type="checkbox"/> организация труда персонала (E/01.6); <input type="checkbox"/> администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом (E/03.6); <input type="checkbox"/> разработка корпоративной социальной политики (F/01.6); реализация корпоративной социальной политики (F/02.6).	УК ОС-9.3 (очная) УК ОС-9.5 (очно-заочная)	персонале; <input type="checkbox"/> содержания и основных элементов организации и мотивации труда на предприятии на уровне умений: <input type="checkbox"/> оценивать эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии и определение потребности в их привлечении; <input type="checkbox"/> формировать и планировать численность работников организации; <input type="checkbox"/> обобщать и анализировать информацию об организации труда, полученную из разных источников, для решения теоретических и практических задач, проводить социологические исследования, в том числе, для повышения эффективности реализации корпоративной социальной политики. на уровне навыков: <input type="checkbox"/> владения методами исследования трудовых процессов на макро-, мезо- и микроуровне; <input type="checkbox"/> применения различных способов решения управленческих задач в области управления мотивацией, трудовыми процессами и лидерства; <input type="checkbox"/> решения управленческих задач в области регулирования занятости, коллективно-договорного регулирования, мобильности рабочей силы, трудового поведения. <input type="checkbox"/> использование методов расчёта показателей производительности, нормирования, организации и материального стимулирования труда;
--	---	---

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы (180 акад. ч. / 135 астр. ч.).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее ДОТ).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 66 часов (49,5 астр. ч.)(лекционных занятий 32 ч.(24 астр. ч.), практических занятий 32 ч.(24 астр. ч.), консультации 2 часа (1,5 астр. ч.) по очной форме обучения, 24 часа (18 астр. ч.)(лекционных занятий 8 ч.(6 астр. ч.), практических занятий 16 ч.(12 астр. ч.) по очно-заочной форме обучения. На самостоятельную работу обучающихся выделяется 78 (58.5 астр. ч.) и 156 часов (117 астр. ч.) по очной и очно-заочной форме соответственно.

Формой промежуточной аттестации является экзамен (возможно прохождение промежуточной аттестации с использованием ДОТ).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Менеджмент трудовых процессов» изучается во 5-м семестре очной формы обучения, в 6 семестре очно-заочной формы обучения.

Дисциплина реализуется после изучения:

Б1.Б.12 «Цифровые технологии в менеджменте»

Б1.О.07 «История управленческой мысли»

Б1.О.01 «История»

Б1.О.03 «Иностранный язык»

Б1.О.13 «Самоменеджмент»

Б1.О.05 «Физическая культура и спорт»

Б1.В.ДВ.12.01 «Атлетическая гимнастика»

Б1.В.ДВ.12.02 «Фитнес-аэробика»

Б1.В.ДВ.12.03 «Легкая атлетика»

Б1.В.ДВ.12.04 «Адаптивная физическая культура и спорт»

Б1.О.04 «Безопасность жизнедеятельности»

Б1.О.06 «Экономическая теория»

Б1.О.06.01 «Микроэкономика»

Б1.В.01 «Креативное мышление»

Б1.В.ДВ.01.01 «Социальное управление организацией»

Б1.В.ДВ.01.02 «Социология управления»

Б1.В.ДВ.01.03 «Технологии интеллектуального труда»

Б1.В.ДВ.01.04 «Основы социальной адаптации и правовых знаний»

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР О	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Объект, предмет, метод курса «Менеджмент трудовых процессов»	18	4		4		10	О
Тема 2	Рынок труда в системе рыночного хозяйства	18	4		4		10	Т, Д
Тема 3	Управление занятостью и регулирование социально-трудовых отношений	18	4		4		10	ГИ
Тема 4	Планирование и организация труда на предприятии	18	4		4		10	З

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР О	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 5	Нормирование труда как основа его организации	18	4		4		10	3
Тема 6	Управление производительностью труда	18	4		4		10	О, 3
Тема 7	Организация оплаты труда на предприятии	18	4		4		10	3
Тема 8	Трудовой коллектив. Особенности социологических исследований в трудовом коллективе	16	4		4		8	СИ
	консультация	2						
Промежуточная аттестация		36						Экз
Всего:		180	32		32		78	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР О	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Объект, предмет, метод курса «Менеджмент трудовых процессов»	20	1				19	О
Тема 2	Рынок труда в системе рыночного хозяйства	20					20	Т
Тема 3	Управление занятостью и регулирование социально-трудовых отношений	22	2				20	ГИ
Тема 4	Планирование и орга-	21	1				20	3

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР О	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
	низация труда на предприятии							
Тема 5	Нормирование труда как основа его организации	20					20	3
Тема 6	Управление производительностью труда	24	2		2		20	3
Тема 7	Организация оплаты труда на предприятии	22			2		20	3
Тема 8	Трудовой коллектив. Особенности социологических исследований в трудовом коллективе	24	2		2		17	СИ
Промежуточная аттестация								Экз
Всего:		180	8		16		156	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

* – формы заданий текущего контроля успеваемости: (контрольные работы (К), коллоквиум (Кол).

** - форма промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Объект, предмет, метод курса «Менеджмент трудовых процессов» Управление социально-трудовыми отношениями как предмет курса. Функциональный и социологиче-

ский аспект изучения трудовых отношений. Классификация социально-трудовых отношений в сфере труда. Социальные процессы в сфере труда. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений.

Тема 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства. Сущность и роль труда в обществе: основные категории науки о труде. Техничко-технологическая и социально-экономическая стороны труда. Факторы, влияющие на изменение содержания и характера труда. Социально-экономические функции труда. История развития науки менеджмента трудовых процессов. Методологическая основа курса.

Тема 3. Трудоресурсы, их понятие и классификация. Трудовой потенциал общества. Индекс человеческого развития общества. Рынок труда: структура и модели. Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда. Механизм действия рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда. Сегменты и типы рынка труда. Национальный рынок труда. Логика становления рынка труда. Предложение и спрос на рынке труда. Внутренний рынок труда и его характеристики. Дуализм современного рынка труда.

Тема 4. Управление занятостью и регулирование социально-трудовых отношений. Занятость и безработица населения в условиях рыночной экономики. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Институциональная поддержка политики на рынке труда. Государственные органы регулирования социально-трудовых отношений. Основные методы регулирования. Государственная политика в области занятости. Пассивная и активная политика на рынке труда. Федеральная государственная служба занятости. Социальное партнёрство как система регулирования социально трудовых отношений. Миграция населения.

Тема 5. Планирование и организация труда на предприятии. Кадры предприятия и их классификация. Планирование численности и анализ трудовых ресурсов на предприятии. Понятие организации труда на предприятии: содержание и основные факторы, динамика. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация рабочих мест. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда. Рабочее время. Режимы труда и отдыха. Дисциплина труда как элемент его организации. Организация труда как социотехническая система. Концепция качества трудовой жизни.

Тема 6. Управление производительностью труда. Определение производительности труда. Понятие интенсивности, напряжённости труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Показатели и методы измерения производительности труда (методика анализа производительности труда на предприятии). Программы управления производительностью труда.

Тема 7. Нормирование труда как основа его организации. Система норм и нормативы труда. Классификация затрат рабочего времени. Исследование затрат рабочего времени. Комплексное обоснование норм труда. Методы нормирования труда и их развитие. Комплексный расчет длительности и трудоемкости производственных операций. Пересмотр норм и оценка их качества. Организация норм обслуживания и численности.

Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии. Основные элементы организации оплаты труда. Заработная плата как экономическая категория. Стимулирующие выплаты. Минимальная заработная плата. Система заработной платы. Взаимосвязь оплаты и производительности труда. Регулирование заработной платы на предприятии. Основные требования к организации заработной платы. Основные формы и системы заработной платы. Тарифная и бестарифная заработная плата. Тарифно-квалификационный справочник. Заработная плата и фонд оплаты труда предприятия

Тема 9. Трудовой коллектив. Особенности социологических исследований в трудовом коллективе Социальная структура трудовой организации. трудовой коллектив. Формы трудового коллектива. Цель, задачи социологические исследования в области трудовых отношений. Основные пункты программы социологического исследования. Элементы трудовой среды. Социальная организация, её структура. Основные социальные процессы в трудовой организации. Ценности современной организации. Сотрудник и компания: взаимовыгодное партнёрство. Специфика исследований проблем в области социально-трудовых отношений в условиях рынка. Методика проведения социологических исследований

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Менеджмент трудовых процессов» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся (возможно с использованием ДОТ):

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма	
Тема 1. Объект, предмет, метод курса «Менеджмент трудовых процессов»	опрос
Тема 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства	Тестирование, дискуссия
Тема 3. Управление занятостью и регулирование социально-трудовых отношений	групповая (деловая) игра
Тема 4. Планирование и организация труда на предприятии	задача
Тема 5. Нормирование труда как основа его организации	задача
Тема 6. Управление производительностью труда	опрос, задача
Тема 7. Организация оплаты труда на предприятии	задача
Тема 8. Трудовой коллектив. Особенности социологических исследований в трудовом коллективе	социологическое исследование
Очно-заочная форма	
Тема 1. Объект, предмет, метод курса «Менеджмент трудовых процессов»	опрос
Тема 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства	тестирование
Тема 3. Управление занятостью и регулирование социально-трудовых отношений	групповая (деловая) игра
Тема 4. Планирование и организация труда на предприятии	задача

Тема 5. Нормирование труда как основа его организации	задача
Тема 6. Управление производительностью труда	задача
Тема 7. Организация оплаты труда на предприятии	задача
Тема 8. Трудовой коллектив. Особенности социологических исследований в трудовом коллективе	социологическое исследование

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

Средство оценивания - устный ответ (опрос) по теме дисциплины.

Примерные вопросы по теме

1. Что является объектом курса «Менеджмент трудовых процессов»?
2. Назовите основные критерии, отличающие труд от нетрудовой деятельности.
3. Какие составляющие и функции раскрывают содержание труда? Перечислите показатели характера труда.
4. На каких уровнях рассматривается управление трудовыми процессами? Что такое управление трудом?
5. Перечислите важнейшие социальные процессы.
6. Какие существуют отличия современной структуры УЧР от традиционной?
7. Какие задачи решает управление процессами труда?
8. Назовите основные факторы, которые повлияли на развитие социально-трудовых отношений в обществе.
9. Раскройте основные этапы развития отечественной науки о труде.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Средство оценивания – тестирование по теме дисциплины.

1. **К какой категории относится часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг:**
 - а. трудовые ресурсы;
 - б. экономически неактивное население;
 - в. трудовой потенциал;
 - г. экономически активное население.
2. **Кривая спроса на труд определяется:**
 - а. средним числом рабочих часов за определённое время;
 - б. общей численностью населения;
 - в. приростом продукта при увеличении занятых на одного работника;
 - г. всем вышеперечисленным.
3. **При сегментации рынка труда по формам собственности и статусу занятости выделяют:**
 - а. занятых формальном государственном секторе;
 - б. занятых в введении домашнего хозяйства;
 - в. занятых в формальном негосударственном (частном) секторе;
 - г. занятых обучением в высших учебных заведениях (студенты);
 - д. занятые в неформальном секторе (не зарегистрированная законодательством экономическая деятельность);
4. **Система социально-трудовых отношений м/у работодателями и наёмными работниками в масштабе страны, региона, отрасли получила название:**
 - а. Внутренний рынок труда.

- б Внешний рынок труда.
в Оба варианта ответа правильные.

5. Рынок, характеризующийся высоким уровнем безработицы и недостатком спроса на различные категории работников, называется:

- а Трудодефицитным. б
Трудоизбыточным. в
Равновесным.
г Сезонным.

6. Трудовой потенциал измеряется:

- а в человеко-часах;
б в днях;
в в месяцах;
г в часах на единицу продукции.

7. Объектом сделки на рынке труда является (выберите один вариант ответа):

- а. процесс расходования рабочей силы, т.е. физических и интеллектуальных способностей, навыков;
б. право использования единицы ресурса труда определённого качества при определённых условиях в определённый отрезок времени;
в. право на носителя ресурса труда при определённых условиях в определённый отрезок времени;
г. правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке.

8. Какие показатели определяют индекс развития человеческого потенциала (выберите не более трёх вариантов ответа)?

- а. численность экономически активного населения;
б. ожидаемая продолжительность жизни;
в. уровень рождаемости;
г. уровень образования;
д. реальный душевой валовой продукт.

9. Выберите основные характеристики характерные для внутреннего рынка труда:

- а. подготовка на рабочем месте;
б. высокая мобильность персонала;
в. малочисленная конкуренция;
г. гарантии занятости;
д. отсутствие ограничений внешнего найма;
е. профессиональное и карьерное продвижение внутри предприятия.

10. Совокупность государственных учреждений, негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб предприятий и служб, общественных организаций и фондов, обеспечивающих наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда называется:

- а Конъюнктурой,
б Инфраструктурой.
в Системой социальной защиты,
г Конкуренцией.

Средство оценивания – дискуссия по теме дисциплины.

1. Трудовые ресурсы общества: понятие, качественные характеристики, принципы формирования.
2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.

3. Структура, функции и факторы, влияющие на рынок труда.
4. Сегментация рынка труда в России.
5. Модели рынка труда.
6. Особенности формирования национального рынка труда в России.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Средство оценивания – групповой (деловой) игры по теме дисциплины.

Вариант практического задания для группы №1:

1-я подгруппа рассматривает равновесный тип рынка труда. Показатели, характеризующие уровень безработицы и напряжённости на рынке приведены в таблице.

Наименование области	Уровень безработицы, %			Уровень зарегистрированных безработных, %			Численность незанятого населения в расчете на одну заявленную вакансию, чел		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Равновесный рынок									
Белгородская область	4,1	4,8	5,2	1,3	1,8	1,4	1,9	2	1,2
Кировская область	4,9	5,6	4,5	1,0	1,0	0,8	2,4	1,0	0,7

В качестве примера могут быть рассмотрены Белгородская и Кировская область.

Вариант практического задания для группы №2:

2 подгруппа рассматривает трудодефицитный тип рынка труда. Показатели, характеризующие уровень безработицы и напряжённости на рынке приведены в таблице.

В качестве примера может быть рассмотрена Тюменская область.

Наименование области	Уровень безработицы, %			Уровень зарегистрированных безработных, %			Численность незанятого населения в расчете на одну заявленную вакансию, чел		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
трудодефицитный рынок									
Тюменская область	6,5	6,9	5,9	1,3	1,4	1,1	0,9	1,3	0,7

3-я подгруппа рассматривает трудоизбыточный тип рынка труда. Показатели, характеризующие уровень безработицы и напряжённости на рынке приведены в таблице.

Наименование области	Уровень безработицы, %			Уровень зарегистрированных безработных, %			Численность незанятого населения в расчете на одну заявленную вакансию, чел		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
трудоизбыточный рынок									
Республика Тыва	19,2	21,5	22	6,5	6,2	5,6	35,5	20,3	12,4
Республика Алтай	12,6	13,9	12,3	3,4	3,6	3,1	8,1	13,5	4,5

В качестве примера могут быть рассмотрены республики Алтай и Тыва

Типовые оценочные материалы по теме 4

Средство оценивания – задача по теме дисциплины.

Примерные типовые задачи по теме 4

Задача 1. Определите:

- а) среднесписочное число работников за месяц,
- б) списочную численность за год двумя способами,

если в течение месяца среднесписочная численность работников составляла с первого по 20-е число – 800 человек, с 21-го по 29-е число – 803 человека, с 30-го по 31-е число – 801 человек; явочная численность в сутки в планируемом периоде ($Ч_я$) – 802 чел., номинальный фонд рабочего времени равен 278 дням, фактическое число рабочих дней по плановому балансу рабочего времени составляет 270 дней; общий расчётный процент планируемых невыходов на работу по уважительным причинам ($\Sigma ПН$) – 2,9%.

Задача 2. На основе представленных в таблице данных определите соответствие фактической и необходимой по нормативам квалификации работников предприятия.

Таблица – Исходные данные для анализа обеспеченности организации работниками необходимой квалификации

Квалификация работника	Тарифный коэффициент	Число работников	
		норматив	факт
Повар III	1,54	11	10
Повар IV	1,89	13	13
Повар V	2,11	7	9
Кондитер IV	1,94	5	7
Кондитер V	2,30	4	3

Используя полученные результаты, сделайте выводы.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Средство оценивания – задача по теме дисциплины.

Примерные типовые задачи по теме 5

Задача 1. Определить $T_{шт}$, если основное время работы ($t_{ос}$) = 19 мин., вспомогательное время ($t_{в}$) = 2 мин., подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$) = 10 мин. на партию, партия (n) = 12 шт., время регламентированных перерывов ($t_{пт}$) = 0,5 мин, нормативы: на отдых и личные надобности ($t_{отл}$) 6% от оперативного, на техническое обслуживание ($t_{то}$) 4% от основного, на организационное обслуживание ($t_{оо}$) 2% от оперативного.

Задача 2. Определить $T_{шт}$ и $T_{шк}$, если оперативное время работы ($t_{оп}$) = 20 мин., вспомогательное время ($t_{в}$) = 5 мин., подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$) = 18 мин. на партию, партия (n) = 30 шт., время регламентированных перерывов ($t_{пт}$) 1,5 мин, нормативы: на отдых и личные надобности ($t_{отл}$) 3% от оперативного, на техническое обслуживание ($t_{то}$) 5% от основного, на организационное обслуживание ($t_{оо}$) 1% от оперативного, коэффициент выхода годных изделий $K_{в.г.}$ = 93%.

Типовые оценочные материалы по теме 6

Средство оценивания – задача по теме дисциплины.

Примерные типовые задачи по теме 6

Задача 1. Проведите анализ показателей по труду на основе следующих данных:

Показатели	период	
	базисный	отчётный
Объём производства, тыс. руб.	1150	1500
Среднесписочная численность, чел.	25	28

В процессе анализа необходимо определить:

- динамику производительности труда;
- влияние динамики производительности труда и численности на изменение объёма деятельности;
- долю интенсивного и экстенсивного факторов в приросте объёмов деятельности.

Задача 2. Объём производства предприятия составляет 7000 ед. продукции в год. Среднесписочная численность персонала – 20000 чел. В следующем году планируется прирост объёма производства на 15%.

Определите:

- а) выработку;
- б) прогнозируемую численность работников при сохранении запланированной выработки.

Средство оценивания – опрос по теме дисциплины.

1. Что понимается под производительностью труда?
2. Какие факторы определяют динамику реального продукта?
3. Раскройте содержание экстенсивной и интенсивной характеристик труда.
4. Какие показатели характеризуют производительность труда на предприятии?
Как называется обратный показатель измерения производительности труда?
5. Назовите виды трудоёмкости в зависимости от характера и условий затрат труда. Перечислите виды трудоёмкости в зависимости от метода и формы расчёта.

6. Какие существуют основные методы измерения производительности труда? В чём их достоинства и недостатки?
7. Что понимается под факторами и резервами роста производительности труда? Какие факторы и резервы роста производительности труда существуют на современном предприятии?
8. На какие принципы опирается планирование производительности труда? Какие условия роста производительности труда вам известны?
9. Что предполагает системный подход к управлению производительностью труда? Какие элементы и этапы включает процесс управления производительностью труда?
10. Назовите основные этапы планирования производительности труда на предприятии.

Типовые оценочные материалы по теме 7

Средство оценивания – задача по теме дисциплины.

Задача 1. Выберите из нижеприведённых видов оплаты труда те, которые относятся к переменной и постоянной части фонда заработной платы.

- премии за производственные результаты;
- повременная оплата труда по тарифным ставкам;
- доплаты за сверхурочное время работы;
- оплата труда по сдельным расценкам;
- оплата отпусков;
- оплата труда служащих;
- премии управленческому персоналу;
- доплаты за стаж;
- компенсационные выплаты, связанные с особым характером работы и условиями труда.

Задача 2. Проведите анализ изменения ФЗП предприятия на основе следующих данных:

Показатели	Периоды	
	базисный	отчётный
Среднесписочная численность, чел.	70	73
Среднегодовая ЗП, тыс. руб.	240	288

В процессе анализа необходимо определить:

- динамику заработной платы в действующих и сопоставимых ценах, если цены в отчётном периоде возросли на 24%;
- влияние изменения среднесписочной численности и среднегодовой оплаты труда на фонд заработной платы;
- долю экстенсивного и интенсивного факторов в изменении ФЗП.

Типовые оценочные материалы по теме 8

Средство оценивания – социологическое исследование по теме дисциплины.

Проведение социологического исследования проблем рынка труда и социально-трудовых отношений в обществе предполагает разработку студентами Программы социологического опроса. Программа включает следующие компоненты.

1. Обоснование программы исследования.
2. Цель и задачи исследования.

3. Объект исследования.
4. Предмет исследования.
5. Логический анализ (интерпретация и операциональное определение) основных понятий.
6. Гипотезы исследования.
7. Алгоритм исследования.
8. Определение выборочной совокупности.
9. Методы и этапы сбора информации.
10. Логическая структура инструментария сбора первичной информации.

Исходную информацию студенты собирают с помощью, разработанной на основе тематических блоков анкеты, количество вопросов которой должно быть не менее 10.

Тематика исследования проблем рынка труда и социально-трудовых отношений на предприятии

1. Мотивы трудовой деятельности современного работника (структура, приоритеты, состояние).
2. Реализация права на труд в современном обществе.
3. Доходы населения как результат трудовой деятельности.
4. Роль предпринимательского труда в современном обществе.
5. Влияние неформальных отношений в организации на трудовую деятельность.
6. Престиж различных видов труда (профессий).
7. Первые шаги на рынке труда: перспективы трудоустройства молодёжи.
8. Роль профсоюза в современной организации.
9. Здоровая конкуренция или «человек человеку волк».
10. Аргументы «за» и «против» работы в малой и большой организации.
11. Проблемы трудоустройства маргинальных групп населения (молодёжь, инвалиды, беженцы).
12. Долгосрочная занятость в одной организации: аргументы «за» и «против».
13. Состояние качества трудовой жизни современного работника.
14. Неденежные формы вознаграждения и перспективы их использования на современных предприятиях.
15. Удовлетворённость социальной политикой предприятия.
16. Инфраструктура содействия занятости: способы трудоустройства в современных условиях.
17. Инвестиции в образование: статус и роль образования для современного человека.
18. Внутрифирменная мобильность трудовых ресурсов: состояние и перспективы.
19. Межфирменная мобильность трудовых ресурсов: причины и направления.
20. Доходы занятого населения и потребительский бюджет.
21. Роль нормирования труда в системе организации трудовой деятельности современного работника.
22. Доверие к инструментам социальной защиты работника современного предприятия (социальные гарантии, пенсия, пособие по безработице, обязательное и добровольное социальное страхование).
23. Взаимосвязь производительности и оплаты труда на современном предприятии.
24. Премияльные системы оплаты труда на современном предприятии: структура и эффективность использования.
25. Инвестиции в образование и профессионально-квалификационное развитие рабочей силы.

26. Привлекательность негосударственных пенсионных фондов для населения г. Кирова.
27. Ценностная картина мира современного работника.
28. Виды, структура и влияние трудовых конфликтов на поведение в коллективе.
29. Состояние и перспективы развития человеческого капитала на современном предприятии.
30. Значение и роль рекрутинговых агентств на современном рынке труда.
31. Состояние и отношение к трудовой миграции в обществе.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при устном ответе

Оценка в баллах (в соответствии с БРС)	Критерии оценивания	Показатели оценивания
5	<input type="checkbox"/> полно раскрыто содержание материала; <input type="checkbox"/> материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; <input type="checkbox"/> продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; <input type="checkbox"/> точно используется терминология; <input type="checkbox"/> показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; <input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; <input type="checkbox"/> ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; <input type="checkbox"/> продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; <input type="checkbox"/> продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; <input type="checkbox"/> допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию	<input type="checkbox"/> Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, <input type="checkbox"/> знание основной и дополнительной литературы; <input type="checkbox"/> последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; <input type="checkbox"/> уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; <input type="checkbox"/> демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; <input type="checkbox"/> подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
4	<input type="checkbox"/> вопросы излагаются систематизировано и последовательно; <input type="checkbox"/> продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; <input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение основной литературы. <input type="checkbox"/> ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: <input type="checkbox"/> в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;	<input type="checkbox"/> обучающийся показывает полное знание <input type="checkbox"/> программного материала, основной и <input type="checkbox"/> дополнительной литературы; <input type="checkbox"/> дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; <input type="checkbox"/> правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций;

	<input type="checkbox"/> допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; <input type="checkbox"/> допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя	<input type="checkbox"/> демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой
3	<input type="checkbox"/> неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; <input type="checkbox"/> усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; <input type="checkbox"/> имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; <input type="checkbox"/> при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; <input type="checkbox"/> продемонстрировано усвоение основной литературы	<input type="checkbox"/> обучающийся показывает знание основного <input type="checkbox"/> материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; <input type="checkbox"/> при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; <input type="checkbox"/> в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; <input type="checkbox"/> подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
2	<input type="checkbox"/> раскрыто основное содержание учебного материала; <input type="checkbox"/> обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; <input type="checkbox"/> допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов. <input type="checkbox"/> сформированы компетенции, умения и навыки.	<input type="checkbox"/> обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; <input type="checkbox"/> не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; <input type="checkbox"/> не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: тестирования

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)
Все задания теста выполнены обучающимся без ошибок или дано не менее 90% правильных ответов	10
Дано не менее 80% правильных ответов	8
Дано не менее 50% правильных ответов	6

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: исследования

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)
Аналитическая и проектная задачи выполнены полностью: цель программы выполнена, проблема проанализирована, структурирована; разработан инструментарий, сформулированы гипотезы, проведено исследование, сделан анализ результатов первичного исследования; теоретические знания по теме использованы в соответствии с поставленной в исследовании задаче (опрос выполнен с опорой на методологическую базу дисциплины); студент чётко определяет приоритеты в принятии управленческого решения, аргументирует предложенные варианты альтернатив; программа исследования имеет чёткую логическую структуру; соблюдены нормы русского языка; презентация выполнена в соответствии с оценочной шкалой презентации («оценка «5»).	20
Аналитическая и проектная задачи выполнены с некоторыми замечаниями: цель программы выполнена, проблема проанализирована, структурирована; разработан инструментарий (имеются неточности в формулировках вопросов анкеты), гипотезы в основном сформулированы правильно, проведено исследование, сделан анализ результатов первичного исследования (не все аспекты предмета исследования охвачены в результате анализа); теоретические знания по теме использованы в соответствии с поставленной в исследовании задаче (опрос выполнен с опорой на методологическую базу дисциплины с небольшими ошибками и неточностями); студент чётко определяет приоритеты в принятии управленческого решения, аргументирует предложенные варианты альтернатив; программа исследования имеет логическую структуру; соблюдены нормы русского языка; презентация выполнена в соответствии с оценочной шкалой презентации (оценка «4»).	15
Аналитическая и проектная задачи выполнены с большими замечаниями: цель программы выполнена не до конца, проблема слабо проанализирована и структурирована; инструментарий имеет неточности в формулировках вопросов, некоторые гипотезы сформулированы некорректно, что делает результаты исследования недостоверными и неточными; проведено исследование, сделан поверхностный анализ результатов первичного исследования; слабая связь с методологической базой дисциплины; студент нечётко определяет приоритеты в принятии управленческого решения, слабо аргументирует предложенные варианты альтернатив; программа исследования имеет нечеткую логическую структуру; не соблюдены нормы русского языка; презентация выполнена в соответствии с оценочной шкалой презентации (оценка «3»).	10
Аналитическая и проектная задачи выполнены не выполнены. Цель не достигнута, гипотезы сформулированы неправильно, результаты исследования недостоверны.	менее 10

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: решения расчетной задачи

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)
При решении задачи студент продемонстрировал правильное решение, верно записал формулы, применение которых необходимо для решения задачи выбранным способом, формулирует выводы и демонстрирует понимание содержания решаемой экономической или управленческой задачи.	5
Студент продемонстрировал правильное решение, верно записал формулы, применение которых необходимо для решения задачи выбранным способом, однако имеются следующие недочеты: в необходимых математических вычислениях допущена ошибка; необходимые вычисления логически верны, не содержат ошибок, но не закончены, студент допускает неточности объяснении полученных результатов.	4
Студент решил задачу с ошибками, тем не менее правильно продемонстрировал общий ход решения, сделал некачественные, неглубокие выводы по решению задачи, с трудом объясняет содержание полученных результатов.	3
Студент неверно записал формулы, применение которых необходимо для решения задачи выбранным способом. Не проведены необходимые математические расчеты, приводящие к правильному числовому ответу, и не представлен ответ (с указанием единиц измерения), нет выводов по полученным результатам.	2

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: деловой игры

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)
Результат – чётко выработанное, логичное, взвешенное управленческое решение, оформленное графически или в виде презентации. Тема раскрыта в полном объеме (полностью раскрыты все аспекты, указанные в задании); знания дисциплины использованы в соответствии с целью практического задания; демонстрируются хорошие навыки взаимодействия в группе: студенты соблюдают очередность при обмене репликами, являются активными, заинтересованными собеседниками, соблюдают нормы речевого этикета; отсутствуют конфликты в группе, все студенты приняли участие в решении задания. Решение опирается на заданные критерии. Работа закончена в указанный срок.	10
Результат – чётко выработанное, логичное, взвешенное управленческое решение, оформленное графически или в виде презентации. Тема раскрыта основном раскрыта (не раскрыты некоторые аспек-	8

ты, указанные в задании); знания дисциплины использованы в соответствии с целью практического задания, с некоторыми ошибками, неточностями; демонстрируются хорошие навыки взаимодействия в группе студенты соблюдают очередность при обмене репликами, являются активными, заинтересованными собеседниками, соблюдают нормы речевого этикета; отсутствуют конфликты в группе, все студенты приняли участие в решении задания. Решение опирается на заданные критерии. Команда не до конца уложились в намеченное время.	
Результат – слабоструктурированное, неконкретное управленческое решение, оформленное графически или в виде презентации. Тема слабо раскрыта (раскрыты многие аспекты, указанные в задании); знания дисциплины использованы слабо в соответствии с целью практического задания, демонстрируются ошибочные суждения, неточная информация по теории управления; студенты группы слабо взаимодействуют друг с другом в процессе игры; не очень активны, заинтересованы, не соблюдают нормы речевого этикета; имеются конфликты в группе, не все студенты приняли участие в решении задания. Решение слабо опирается на заданные критерии. Команда не до конца уложились в намеченное время.	6
Управленческое решение не принято или принято ошибочное управленческое решение, не оформлено графически или в виде презентации. Тема не раскрыта (не раскрыты многие аспекты, указанные в задании); знания дисциплины использованы слабо в соответствии с целью практического задания, демонстрируются ошибочные суждения, неточная информация по теории управления; студенты группы слабо взаимодействуют друг с другом в процессе игры; не очень активны, заинтересованы, не соблюдают нормы речевого этикета; имеются конфликты в группе, не все студенты приняли участие в решении задания. Решение слабо опирается на заданные критерии. Команда не до конца уложились в намеченное время	5

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: дискуссии, кругового стола с участием работодателя

Параметр	Оценка в баллах (в соответствии с БРС)
Обучающийся показывает полное понимание темы, полностью владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала, правильные аргументы, рассуждения, примеры; способен к критике своей и чужой точек зрения; может убедительно обосновать свои суждения.	5
Обучающийся показывает понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала, правильные аргументы, рассуждения, примеры, способен к критике своей и чужой точек зрения, может убедительно обосновать свои суждения, но допускаются некоторые недочеты, негрубые ошибки, может ответить не на все вопросы и замечания.	4
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не	3

даёт полного ответа на вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	
Обучающийся демонстрирует незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы и замечания по теме.	2

Примечание:

К грубым ошибкам относятся незнание студентом основных понятий, теорий и неумение их применять, незнание приемов использования теоретического материала.

К негрубым ошибкам относятся ошибки, которые являются опечаткой.

К недочетам относятся нерациональное решение, опечатки, недостаточность или отсутствие пояснений, обоснований в решении задания.

Кроме того, могут быть дополнительно использованы иные критерии оценивания, такие как оценка индивидуального вклада в дискуссию.

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при использовании оценочного средства: индивидуального вклада в дискуссию круглого стола

критерии	баллы
Удерживание и наращивание общего содержания дискуссии: – синтезирует информацию, полученную в процессе коммуникации; – выявляет несущественные замечания, уводящие от предмета обсуждения; – фиксирует возникающие содержательные продвижения или противоречия; – формулирует выводы, создающие новый смысл	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
Позиция участия в дискуссии: – ярко и кратко формулирует свою позицию; – использует убедительные аргументы, усиливающие его высказывания; – отслеживает ответы на свои вопросы	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10
Поддержание процесса дискуссии: – принимает активное участие в обсуждении; – проявляет заинтересованность к мнениям других участников; – формулирует аргументы в поддержку разных позиций; – задает уточняющие вопросы, помогает прояснить позиции; – вовлекает в дискуссию коллег	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

При проведении промежуточной аттестации для выявления освоения компетенций на соответствующих этапах их формирования проводится экзамен в письменной или устной форме по билетам, включающим в себя теоретико-практическое задание в форме тестового задания и расчетной задачи.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный /ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-8.2 (очная) Владение навыками оценки экономических и социальных условий в реализации трудовых процессов в предпринимательской деятельности, менеджмента организации, формирования новых бизнес-моделей ПКс-8.3 (заочная) Владение навыками организации эффективных трудовых и экономических процессов при реализации предпринимательской деятельности, новых бизнес-моделей	<input type="checkbox"/> Применяет знания о мотивах трудовой деятельности современного работника, подходов об управлении трудовыми процессами, рынка труда, регулирования трудовых отношений для решения управленческих задач, Применяет оценочные средств по изучению организации и мотивации труда персонала, лидерства, иных социально-трудовых процессов в организации, рынка труда для разработки управленческих решений. - владеет методами оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в сфере управления трудовыми процессами, регулирования рынка труда, разработки социальной корпоративной политики, социального партнерства и деятельности предприятий по использованию трудовых ресурсов.	решает управленческие задачи по обеспечению персоналом и организации труда на предприятии на основе применения знаний подходов об управлении трудовыми процессами и отношениями, рынка труда, лидерства и мотивах трудовой деятельности современного работника. <input type="checkbox"/> исследует организацию и мотивацию труда персонала, лидерство, иные социально-трудовые процессы в организации, рынок труда с помощью различных оценочных средств и разрабатывает управленческие решения. <input type="checkbox"/> оценивает экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности в сфере управления трудовыми процессами, регулирования рынка труда, разработки социальной корпоративной политики, социального партнерства и деятельности предприятий по использованию трудовых ресурсов
УК ОС -9.3 (очная) УК ОС-9.5 (очно-заочная) Владение знаниями менеджмента организации: экономика и управление, менеджмента	- знать менеджмент организации, менеджмент трудовых процессов и экономику труда в организации; - владеть навыком использования основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятель-	- показаны знания менеджмента организации: экономика и управление, менеджмента трудовых процессов и экономики труда в организации <input type="checkbox"/> сформирован навык использования основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сфе-

<p>трудовых процессов и экономики труда в организации для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности</p>	ности	рах деятельности
--	-------	------------------

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Социально-трудовые отношения как предмет курса МТП.
2. Сущность и роль труда в обществе: основные категории науки о труде.
3. История развития науки менеджмента трудовых процессов.
4. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
5. Рынок труда и факторы его формирующие.
6. Сегменты, типы и модели рынка труда.
7. Внутренний рынок труда
8. Занятость и безработица населения в условиях рыночной экономики.
9. Государственная политика в области занятости.
10. Регулирование рынка труда и служба занятости.
11. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
12. Понятие и классификация доходов населения.
13. Прожиточный минимум и дифференциация доходов.
14. Сущность и значение производительности труда.
15. Показатели производительности труда и методы её измерения.
16. Факторы и резервы роста ПТ.
17. Сущность и значение организации труда.
18. Сущность нормирования. Виды нормативов и норм труда.
19. Нормирование рабочего времени и его структура.
20. Методы изучения затрат рабочего времени. Методы нормирования труда.
21. Сущность и функции заработной платы на предприятии.
22. Системы и формы оплаты труда в России.
23. Тарифная система оплаты труда.
24. Система премирования, доплаты и надбавки.
25. Бестарифная система оплаты труда.
26. Расходы на персонал.
27. Новые формы материального стимулирования работников.

Типовые тестовые задания для подготовки к экзамену

Вариант 1

1. Верно ли суждение, что проектирование современной организационной структуры и организация управления человеческими ресурсами на предприятии предполагает создание единой службы УЧР с подчинением одному из вице-президентов:
 - а. да;
 - б. нет;
 - в. отчасти.

2. Основные группы мотивов к труду:
 - а. обеспечение и признание;
 - б. признание и престиж;
 - в. обеспечение, признание, престиж;
 - г. обеспечение и престиж.
3. Для проведения диагностики человеческих ресурсов, необходимо определение основных трудовых функций и их содержания. Подберите правильное соответствие функций и их характеристики:

1	программно-целеполагающая	непосредственное производство, выполнение операций
2	исполнительская	связанная с определением цели и подготовки необходимых трудовых операций
3	энерго-передаточная	наблюдение за технологическим процессом, ходом выполняемой программы, корректировка и её уточнение
4	контрольно-управленческая	переход одной формы энергии в другую

4. Верно ли утверждение, что сложность труда обусловлена способностями человека, удачным выбором профессии, условиями развития и отбора кадров:
 - а. да;
 - б. нет.
5. Как называется род трудовой деятельности, требующий совокупности специальных знаний и практических навыков:
 - а. специальность;
 - б. профессия;
 - в. квалификация.
6. Какие из ниже перечисленных факторов обеспечивают интенсивный рост производительности труда:
 - а. численность занятых;
 - б. объём капиталовложений;
 - в. образование и профподготовка;
 - г. технический прогресс;
 - д. среднее количество отработанных часов.
7. Под уровнем производительности труда понимается:
 - а. степень напряжённости физических и умственных затрат энергии рабочего в единицу времени;
 - б. способность человека производить за единицу рабочего времени определённый объём продукции;
 - в. степень обеспеченности работника средствами труда;
8. К рыночным факторам, оказывающим влияние на ставку заработной платы, относятся:
 - а. соотношение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный вид труда;
 - б. полезность ресурса для предпринимателя;
 - в. меры государственного регулирования;
 - г. политику профсоюзов;
 - д. рост цен на потребительские товары и услуги.
9. К функциям заработной платы относят:
 - а. воспроизводственную;
 - б. административную;
 - в. экономическую;

- г. регулирующую;
- д. стимулирующую.
- 10. К основным элементам организации заработной платы на предприятии относят:
 - а. тарифную или бестарифную систему оплаты труда;
 - б. нормирование труда;
 - в. формы оплаты труда;
 - г. выплату заработной платы;
- 11. Соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работника и величиной их заработной платы характеризует:
 - а. премиальная система;
 - б. форма заработной платы;
 - в. размер заработной платы.
- 12. Совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень зарплаты работников, на основе качественной оценки труда и в зависимости от сложности выполняемой работы, условий и интенсивности труда, особенности и значимости выполняемой работы, отраслевых особенностей предприятия и природно-климатических условий выполнения работы, называется:
 - а. бестарифная система оплаты труда;
 - б. тарифная система оплаты труда;
 - в. премиальная система оплаты труда.
- 13. Деятельность работника в различных проявлениях, обеспечивающая его существование, воспроизводство, развитие и совершенствование в конкретной организации называется:
 - а. социальная жизнь;
 - б. трудовая жизнь;
 - в. профессиональное развитие.
- 14. Интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека, это:
 - а. уровень развития;
 - б. уровень потребления;
 - в. качество трудовой жизни.
- 15. Верно ли суждение, что сущность концепции качества трудовой жизни заключается в определении совокупности показателей, характеризующих хорошие организационные, социальные и психологические условия труда, и оценке их влияния на конечные результаты производства:
 - а. нет;
 - б. да;
 - в. отчасти.
- 16. Верно ли утверждение, что отношение работника к обществу относится к основным составляющим концепции качества трудовой жизни:
 - а. нет;
 - б. да;
 - в. отчасти.
- 17. Процесс, предполагающий стратегическое и оперативное планирование производительности труда и постоянный контроль за эффективным внедрением мероприятий по её повышению, называется:
 - а. планирование производительности труда;
 - б. проектирование производительности труда;
 - в. управление производительностью труда.
- 18. На каких двух принципах базируется системный подход к управлению производительности труда:
 - а. ориентация на выпуск продукции;

- б. интеграция всех подсистем организации в единое целое;
 - в. ориентация на максимизацию прибыли;
 - г. сокращение затрат на выпуск продукции.
19. Какие два направления выделяют в системе управления производительностью труда на предприятии при проведении аудита человеческих ресурсов:
- а. Мотивационное (стимулирование качества рабочей силы, её вовлечённости в инновационные процессы).
 - б. Техническое (внедрение новых технологий и техники).
 - в. Социально-психологическое (формирование благоприятного социально-психологического климата).
20. Подберите верные соответствия:

	Программы (а)	определяют развитие одного из важнейших направлений деятельности предприятия: по совершенствованию технологии, организации контроля качества, повышения производительности труда и др.
	Проекты (б)	ориентируясь на определённый аспект развития предприятия, они содержат график выполнения, технические и финансовые параметры, т.е. отличаются высоким уровнем конкретной проработки.

21. К какой норме труда относят необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закреплённых для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном):
- а. норме времени обслуживания;
 - б. норме численности;
 - в. норме обслуживания;
 - г. норме управляемости;
 - д. нормированному заданию.
22. К нормируемому рабочему времени относится (выберите не более 5-ти ответов):
- а. оперативное время;
 - б. потери времени по организационно-техническим причинам;
 - в. время организационного обслуживания рабочего места;
 - г. подготовительно-заключительное время;
 - д. потери времени по вине рабочего;
 - е. время перерывов на отдых и личные надобности;
 - ж. время непроизводительной работы.
23. Какие затраты рабочего времени устанавливаются в основном в расчёте на единицу изделия (штуку) или операцию (выберите не более 3-х ответов):
- а. подготовительно-заключительное время;
 - б. оперативное время;
 - в. время основной работы;
 - г. время на обслуживание рабочего места.
24. Какая зависимость существует между нормой выработки и нормой времени:
- а. прямая;
 - б. обратная.
25. Анализ приёмов труда и определение длительности повторяющихся операций или элементов операций называется:
- а. фотография рабочего времени;
 - б. фотохронометраж;
 - в. суммарным методом нормирования;

- г. хронометраж;
д. метод моментных наблюдений.

Ключи

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
а	В	1б,2а,3г,4в	б	б	бвг	б	1а2в3б	а,б,д	а,г,д	а,б,в	б	б	в	б
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
б	в	аб	а	1а2б	в	абвг	бвг	б	г					

Вариант 2

- Как называется род трудовой деятельности, требующий совокупности специальных знаний и практических навыков:
 - специальность;
 - профессия;
 - квалификация.
- Какие из ниже перечисленных факторов обеспечивают интенсивный рост производительности труда:
 - численность занятых;
 - объём капиталовложений;
 - образование и профподготовка;
 - технический прогресс;
 - среднее количество отработанных часов.
- Под уровнем производительности труда понимается:
 - степень напряжённости физических и умственных затрат энергии рабочего в единицу времени;
 - способность человека производить за единицу рабочего времени определённый объём продукции;
 - степень обеспеченности работника средствами труда;
- Трудоёмкость обслуживания включает:
 - затраты труда вспомогательных рабочих;
 - все затраты труда основных рабочих;
 - затраты основных и вспомогательных рабочих;
 - затраты труда специалистов и управленцев;
- Если индекс дневной выработки меньше индекса часовой выработки, то это является показателем:
 - общего роста производительности труда на предприятии;
 - увеличения внутрисменных потерь рабочего времени;
 - сокращения числа явочных дней в году.
- Верно ли утверждение, что материально-технические факторы роста производительности труда зависят от уровня организации труда, производства и управления (оказывают влияние, главным образом, на использование рабочего времени):
 - нет,
 - да.
- Предметом исследования представителей школы научного управления стали вопросы:
 - организации и нормирования труда;
 - социально-психологических взаимоотношений в группах;
 - анализа производительности труда;
 - организационной культуры;
 - стимулирования конечного результата деятельности;
 - горизонтального и вертикального разделения труда.
- К какой норме труда относят необходимое количество станков, рабочих мест,

единиц производственной площади и других производственных объектов, закреплённых для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном):

- а. норме времени обслуживания;
- б. норме численности;
- в. норме обслуживания;
- г. норме управляемости;
- д. нормированному заданию;

9. К нормируемому рабочему времени относится (выбрать несколько вариантов):

- а. оперативное время;
- б. потери времени по организационно-техническим причинам;
- в. время организационного обслуживания рабочего места;
- г. подготовительно-заключительное время;
- д. потери времени по вине рабочего;
- е. время перерывов на отдых и личные надобности;
- ж. время непроизводительной работы.

10. Какие затраты рабочего времени устанавливаются в основном в расчёте на единицу изделия (штуку) или операцию:

- а. подготовительно-заключительное время;
- б. оперативное время;
- в. время основной работы;
- г. время на обслуживание рабочего места.

11. Подберите верные соответствия:

	Оплата труда		система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором
	Заработная плата		выплаты работодателей в денежном и натуральном выражении, образующие текущий доход работников, и отчисления предпринимателей на социальное страхование (по старости, болезни, несчастному случаю и т.п.), которые в зависимости от системы страхования могут быть вначале доходом работника, а затем перечисляться в соответствующие фонды.
	Компенсация		вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

12. К рыночным факторам, оказывающим влияние на ставку заработной платы, относят:

- а. соотношение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный вид труда;
- б. полезность ресурса для предпринимателя;
- в. меры государственного регулирования;
- г. политику профсоюзов;
- д. рост цен на потребительские товары и услуги.

13. К функциям заработной платы относят:

- а. воспроизводственную;
- б. административную;
- в. экономическую;
- г. регулируемую;
- д. стимулирующую.

14. К основным элементам организации заработной платы на предприятии относятся:
- тарифную или бестарифную систему оплаты труда;
 - нормирование труда;
 - формы оплаты труда;
 - выплату заработной платы;
15. Соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работника и величиной их заработной платы характеризует:
- премиальная система;
 - форма заработной платы;
 - размер заработной платы.
16. Совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень зарплаты работников, на основе качественной оценки труда и в зависимости от сложности выполняемой работы, условий и интенсивности труда, особенности и значимости выполняемой работы, отраслевых особенностей предприятия и природно-климатических условий выполнения работы, называется:
- бестарифная система оплаты труда;
 - тарифная система оплаты труда;
 - премиальная система оплаты труда.
17. Подберите верные соответствия:

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС)		предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учётом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах и другими на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации
Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)		представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности, позволяющий достигнуть единообразия их наименований и обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости, разработан в соответствии с Государственной программой перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики
Общероссийский классификатор занятий (далее ОКЗ)		систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих в экономике нашей страны

18. Какие три раздела отражает квалификационная характеристика в ЕТКС:
- характеристика работ;
 - должен знать;
 - должен понимать;
 - примеры работ.
19. Верно ли суждение, что показатель «круг премируемых» относится к элементам премиальной системы:
- да;
 - нет;
 - отчасти

20. К какой поощрительной системе относят доплаты и надбавки стимулирующего характера:
- система, увязывающая основную зарплату с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника;
 - система, увязывающая основную зарплату с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе;
 - система, увязывающая основную заработную плату работников или группы работников с определёнными достижениями, не носящими систематический характер, или с какими-либо общими коллективными результатами работы в течении определённого, достаточно длительного, календарного периода.
21. К какой норме труда относят необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закреплённых для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном):
- норме времени обслуживания;
 - норме численности;
 - норме обслуживания;
 - норме управляемости;
 - нормированному заданию.
22. К нормируемому рабочему времени относится (выберите не более 5-ти ответов):
- оперативное время;
 - потери времени по организационно-техническим причинам;
 - время организационного обслуживания рабочего места;
 - подготовительно-заключительное время;
 - потери времени по вине рабочего;
 - время перерывов на отдых и личные надобности;
 - время непроизводительной работы.
23. Какие затраты рабочего времени устанавливаются в основном в расчёте на единицу изделия (штуку) или операцию (выберите не более 3-х ответов):
- подготовительно-заключительное время;
 - оперативное время;
 - время основной работы;
 - время на обслуживание рабочего места.
24. Какая зависимость существует между нормой выработки и нормой времени:
- прямая;
 - обратная.
25. Анализ приёмов труда и определение длительности повторяющихся операций или элементов операций называется:
- фотография рабочего времени;
 - фотохронометраж;
 - суммарным методом нормирования;
 - хронометраж;
 - метод моментных наблюдений.

Ключ к тесту

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
б	б, в, г	б	а	б	а	а,д,е	в	а,б, в,г,е	б,в,г	1а, 2в, 3б	а,б,д,	б,г,д	а,в,б	б
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

б	1в, 2а, 3б	а,б,г	а	б	в	абвг	бвг	б	г					
---	------------------	-------	---	---	---	------	-----	---	---	--	--	--	--	--

Типовые задачи для подготовки к экзамену

Задача 1. На основе представленных в таблице данных проведите структурный анализ образования работников предприятия по категориям занятых. Рассчитайте недостающие данные. Предложите решения по повышению качественного состава сотрудников предприятия.

Таблица – Исходные данные для анализа уровня образования работников предприятия

Образование Категории работников	Высшее		Неполное высшее		Среднее техниче- ское		Среднее		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Руководители	11		-		1		-		12	
Специалисты	14		1		1		-		16	
Служащие	4		-		4		-		8	
Рабочие, в том числе	3		7		33		21		64	
основного производства	3		7		33		20		63	
вспомогат. производства	-		-		-		1		1	
Всего:	32	100	8	100	39	100	21	100	100	100

Ответ:

Образование Категории работников	Высшее		Неполное высшее		Среднее техниче- ское		Среднее		Всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Руководители	11	34	-		1	3	-		12	12
Специалисты	14	44	1	13	1	3	-		16	16
Служащие	4	13	-		4	10	-		8	8
Рабочие, в том числе	3	8	7	87	33	84	21	100	64	64
основного производства	3		7		33		20		63	
вспомогат. производства	-		-		-		1		1	
Всего:	32	100	8	100	39	100	21	100	100	100

Задача 2. На основе представленных в таблице данных проведите анализ изменения состава работников по должностям за три года. Рассчитайте недостающие показатели - долю работников каждой категории в общей численности и показатели темпа роста и прироста по каждой должности.

Таблица – Исходные данные для анализа должностного состава работников

периоды категория работников	2011		2012		2013	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%

Руководители	21		23		25	
Специалисты	20		25		26	
Служащие	30		28		27	
Рабочие	200		210		220	
основного производства	180		190		195	
вспомогательного производства						
Всего:		100		100		100

Задача 3. На основе представленных в таблице данных определите соответствие фактической и необходимой по нормативам квалификации работников предприятия.

Таблица – Исходные данные для анализа обеспеченности организации работниками необходимой квалификации

Квалификация работника	Тарифный коэффициент	Число работников	
		норматив	факт
Повар III	1,54	11	10
Повар IV	1,89	13	13
Повар V	2,11	7	9
Кондитер IV	1,94	5	7
Кондитер V	2,30	4	3

Используя полученные результаты, сделайте выводы.

Задача 4. Охарактеризуйте движение рабочей силы в организации на основе показателей, представленных в таблице.

Таблица - Исходные данные для анализа мобильности рабочей силы

№ п/п	Показатели численности и движения персонала на предприятии	Год		
		2010	2011	2012
1.	Состояло по списку на начало отчётного периода	910	890	880
2.	Среднесписочная численность работников (баз совместителей и работников несписочного состава)	895	834	987
3.	Принято работников – всего:	120	110	320
4.	Выбыло работников – всего:	...	120	...
	В том числе:			
	а) в связи с сокращением численности персонала	95	90	120
	б) по собственному желанию	20	18	31
	в) по нарушению трудовой дисциплины	25	12	13
	г) по другим причинам	-	-	-
5.	Численность работников списочного состава на конец отчётного периода

Рассчитайте недостающие показатели, а также коэффициенты, характеризующие динамику численности рабочей силы за три года. На основе полученных данных сделайте выводы.

Задача 5. Определите численность персонала на различных этапах жизнедеятельности предприятия.

Для стабильно работающей компании определите численность основных и обслуживающих рабочих ($\bar{C}_{оп}$, $\bar{C}_{обсл}$), если планируемая трудоёмкость производственной программы ($T_{пл(пл)}$) – 200 тыс. чел-часов; –полезный фонд рабочего времени одного рабочего (ФРВ_п) – 1720, ч; – планируемый коэффициент выполнения норм, или коэффициент эффективности труда ($K_{вн}$) – 1,1; число единиц оборудования (А) – 10 раб. мест; число смен в сутки (С) – 3; коэффициент перехода от явочной численности к среднесписочной ($K_{я}$) – 0,95;– норма обслуживания, количество единиц оборудования, рабочих мест, обслуживаемых одним рабочим ($H_{обсл}$)– 2.

Для третьего этапа жизненного цикла компании определите численность персонала ($\bar{C}_{пл}$), если планируемый объём продаж предприятия должен вырасти на 800 тыс. рублей и составить 4,5 млн. руб.; производительность труда в будущем периоде составит 10 тыс. руб. на 1 работника, что на 1 тыс. рублей больше текущего периода; среднесписочная (базовая)

численность персонала на конец текущего периода составляет ($\bar{C}_{ок}$) 560 чел.

Задача 6. Выберите из нижеприведённых видов оплаты труда те, которые относятся к переменной и постоянной части фонда заработной платы.

- премии за производственные результаты;
- повременная оплата труда по тарифным ставкам;
- доплаты за сверхурочное время работы;
- оплата труда по сдельным расценкам;
- оплата отпусков;
- оплата труда служащих;
- премии управленческому персоналу;
- доплаты за стаж;
- компенсационные выплаты, связанные с особым характером работы и условиями труда.

Задача 7. Проведите анализ изменения ФЗП предприятия на основе следующих данных:

Показатели	Периоды	
	базисный	отчётный
Среднесписочная численность, чел.	70	73
Среднегодовая ЗП, тыс. руб.	240	288

В процессе анализа необходимо определить:

- динамику заработной платы в действующих и сопоставимых ценах, если цены в отчётном периоде возросли на 24%;
- влияние изменения среднесписочной численности и среднегодовой оплаты труда на фонд заработной платы;
- долю экстенсивного и интенсивного факторов в изменении ФЗП.

Задача 8. Определите экономию или перерасход средств на оплату труда за счёт изменения соотношения темпов роста производительности труда и среднемесячной заработной платы за отчётный период по предприятию. Сумма расходов на оплату труда в отчётном периоде возросла на 500 тыс. руб. и составила 26 400 тыс. руб. За исследуемый период заработная плата возросла на 1500 рублей и составила 22000 руб., а производительность возросла на 2600 рублей и составила 33500 рублей. Индекс роста цен на потребительские товары составил 18%.

Задача 9. Определить $T_{шт}$, если основное время работы ($t_{ос}$) = 19 мин., вспомогательное время ($t_{в}$) = 2 мин., подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$) = 10 мин. на партию, партия (п) = 12 шт., время регламентированных перерывов ($t_{пт}$) = 0,5 мин, нормативы:

на отдых и личные надобности ($t_{отл}$) 6% от оперативного, на техническое обслуживание ($t_{то}$) 4% от основного, на организационное обслуживание ($t_{оо}$) 2% от оперативного.

Задача 10. Проведите анализ показателей по труду на основе следующих данных:

Показатели	период	
	базисный	отчётный
Объём производства, тыс. руб.	1150	1500
Среднесписочная численность, чел.	25	28

В процессе анализа необходимо определить:

- динамику производительности труда;
- влияние динамики производительности труда и численности на изменение объёма деятельности;
- долю интенсивного и экстенсивного факторов в приросте объёмов деятельности.

Задача 11. При переходе на новую технологию изготовления продукции её трудоёмкость снижается с 3,25 до 2,5 ч. Прогнозируемый объём выпуска изделий – 10 тыс. шт. Каков будет рост ПТ и экономия рабочей силы, если бюджет рабочего времени одного рабочего 1820 часов, нормы выполняются в среднем на 120 %. Определить число рабочих на участке.

Задача 12. В отчётном периоде произошли изменения в структуре производства продукции (см. таблицу) при неизменном уровне удельной трудоёмкости по видам товаров.

Рассчитать изменение среднего уровня удельной трудоёмкости.

Вид продукта	Уровень удельной трудоёмкости	Структура объёма деятельности	
		план	факт
1	1,25	25	30
2	1,15	30	40
3	1,00	45	30

Задача 13. Объём производства предприятия составляет 7000 ед. продукции в год. Среднесписочная численность персонала – 20000 чел. В следующем году планируется прирост объёма производства на 15%.

Определите:

- выработку;
- прогнозируемую численность работников при сохранении запланированной выработки.

Задача 14. Трудоёмкость продукции за счёт проведения мероприятий по комплексной механизации производства снизилась на 4%. В результате совершенствования структуры управления производством экономия численности составила 6 человек при общей численности персонала 253 чел.

Определите общее повышение производительности труда.

Задача 4. Оцените эффективность материального стимулирования труда на одном из промышленных предприятий Кировской области на основе представленных в таблице данных:

Показатели	Ед. изм.	Период		
		2011	2012	2013
1. Выручка	млн.руб.	141569	275393	298862
2. Прибыль	млн.руб.	15400	42424	20052
3. Себестоимость	млн.руб.	100514	193840	225800
4. Ср. спис. численность	чел.	190	351	470
5. Затраты на оплату труда	млн. руб	50257	96920	135480

Шкала оценивания.

Согласно Положению о БРС максимальная итоговая оценка – 100 баллов (отлично), включает в себя текущий рейтинг (максимально – 60 баллов) и максимальный балл, полученный на зачет с оценкой (40 баллов). Для удобства расчётов по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов» обучающийся в течение семестра может набрать максимально 100 баллов и его результат будет умножен на коэффициент 0,6. Результат, полученный на зачет с оценкой из 100 баллов, умножается на коэффициент 0,4. Суммарный результат находится в диапазоне от 50 до 100 баллов. Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине, рассчитанный таким образом, переводится в академическую оценку.

Значения рейтинговых баллов для осуществления текущего контроля

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы
1.	Опрос по теме	5 (3*5=20)
2.	Решение задачи	5 (6*5=30)
3.	Выполнение социологического исследования	20
4.	Тестирование по теме	5 (4*5=20)
5.	Деловая игра	10
6.	Всего за семестр	100

Значения рейтинговых баллов для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы при прохождении промежуточной аттестации

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении тестовых заданий и практических ситуаций

Показатели	баллы
Тестирование	
Все задания теста выполнены обучающимся без ошибок или дано не менее 90% правильных ответов	70
Дано не менее 80% правильных ответов	60
Дано не менее 50% правильных ответов	50
Дано менее 50% правильных ответов	0
Расчетная задача	
Обучающийся продемонстрировал правильное решение, включающее следующие элементы: - правильно записаны формулы, применение которых необходимо для решения задачи выбранным способом; - проведены необходимые математические преобразования и расчеты, приводящие к правильному числовому ответу, и представлен ответ (с указанием единиц измерения); при этом допускается решение «по частям» (с промежуточными вычислениями).	30
Обучающийся продемонстрировал правильное решение, верно записал формулы, применение которых необходимо для решения задачи выбранным способом, однако имеются следующие недочеты:	20

<ul style="list-style-type: none"> - в необходимых математических преобразованиях или вычислениях допущена ошибка; - необходимые математические преобразования и вычисления логически верны, не содержат ошибок, но не закончены; - не представлены преобразования, приводящие к ответу, но записан правильный числовой ответ или ответ в общем виде; - решение содержит ошибку в необходимых математических преобразованиях и не доведено до числового ответа 	
<p>Обучающийся представил только положения и формулы, применение которых необходимо для решения задачи, без каких-либо преобразований с их использованием, направленных на решение задачи и ответа.</p> <p>В решении отсутствует одна из исходных формул, необходимая для решения задачи (или утверждение, лежащее в основе решения), но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи.</p> <p>В одной из исходных формул, необходимых для решения задачи (или утверждении, лежащем в основе решения), допущена ошибка, но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи.</p>	10
<p>Обучающийся неверно записал формулы, применение которых необходимо для решения задачи выбранным способом.</p> <p>Не проведены необходимые математические преобразования и расчеты, приводящие к правильному числовому ответу, и не представлен ответ (с указанием единиц измерения).</p>	0
Итого	до 100

Значение итоговой оценки по дисциплине

Российская система оценок	Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине в соответствии со шкалой Филяла	Итоговый семестровый рейтинг по дисциплине (Сито), баллы	Академическая оценка в соответствии с системой оценки ECTS	
Отлично «5»	86-100	93...100	A: Excellent — выдающиеся знания с возможными незначительными погрешностями	«зачтено»
		86...92	B: Very Good - знания выше среднего уровня, с некоторыми ошибками	
Хорошо «4»	70-85	78...85	C: Good правильно выполненная работа с несколькими заметными ошибками	
		70...77	D: Satisfactory - работа, выполненная удовлетворительно, с заметными недостатками	
Удовлетворительно «3»	50-69	50...69	E: Sufficient - знания, удовлетворяющие минимальным критериям	

Неудовлетворитель- но «2»	0-49	0...49	F: Unsatisfactorily - требуется значительная дальнейшая ра- бота	«не зачтено»
---------------------------------	------	--------	--	-----------------

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Условием допуска обучающегося к промежуточной аттестации является выполнение предусмотренных программой видов учебной деятельности, форм текущего контроля успеваемости в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Промежуточная аттестация является формой контроля качества знаний студентов, осуществляемого в периоды проведения сессий с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков студента требованиям, установленным рабочей программой дисциплины.

Процедура проведения зачета с оценкой включает:

- 1) проведение тестирования на бумажных носителях в учебных аудиториях или в компьютерных классах. Продолжительность тестирования составляет не более 30 минут.
- 2) решение задачи. Продолжительность не более 15 минут.

Процедура оценивания промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся в РАНХиГС:

http://lip.ranepa.ru/upload/iblock/0d5/Formi_sroki_kontrolya_30.01.2018_02-66.pdf.

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости

Методические рекомендации для СРС приведены в учебно-методическом издании «Менеджмент трудовых процессов» Гурина М.А. из-во ЮНИПРЕСС, 2013 г.

Данные указания являются обязательной частью методического обеспечения процессов обучения, контроля и оценивания результатов освоения дисциплины. Они содержат комплекс разъяснений и указаний, позволяющих обучающемуся оптимальным образом выстроить работу по изучению дисциплины и предоставляющих ему возможность для самоконтроля и самооценки освоения содержания дисциплины.

Освоение содержания дисциплины предусматривает сформированность заявленных компетенций, уровень и качество которых определяет Образовательным стандартом РАНХиГС направления подготовки 38.03.02_«Менеджмент». В соответствии с учебным планом освоение дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Менеджмент трудовых процессов» осуществляется в процессе аудиторной (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

Лекционные занятия направлены на овладение преимущественно теоретическими аспектами дисциплины, на основе которых формируются заявленные компетенции. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания лекционных занятий является письменный и/ или устный продукт (ответы на вопросы, выполнение письменных заданий, сообщения, доклады, тесты).

Практические занятия имеют целью овладение преимущественно практическими аспектами дисциплины (соответствующими навыками и умениями), а также развитие личностных качеств и способностей, необходимых для формирования заявленных компетенций. Объектом контроля и оценивания уровня и качества освоения содержания практических занятий является устный и/ или письменный продукт в форме выполненного комплексного задания, теста, ответа на вопрос, конспекта самостоятельной подготовки к занятиям, содержащихся в рабочей тетради студента (РТС), портфолио достижений студента.

Самостоятельная внеаудиторная работа включает подготовку к аудиторным занятиям; изучение литературы, включенной в основной и дополнительный список, а также про-

смотр периодических журналов; использование информации, полученной на других курсах с целью повышения эффективности понимания дисциплины; а также подготовку к предметным конкурсам, проектам, выступлениям на научно-практических конференциях.

Текущий контроль успеваемости обучающегося по дисциплине Б1.В.ДВ.03.01 «Менеджмент трудовых процессов» проводится в форме следующих мероприятий:

- контроль посещения лекционных занятий;
- контроль активности обучающегося и качества его деятельности на практических занятиях;
- контроль самостоятельной работы студента по видам.

Успешность достижения обучающимися результатов обучения при освоении дисциплины устанавливается путем осуществления текущего контроля, который проводится в ходе обучения при освоении обучающимися отдельных тем, разделов и иных структурных элементов дисциплины.

Методические указания, позволяющие обучающимся организовать процесс освоения дисциплины

Рекомендации по самостоятельной работе студента

Рекомендуется следующий алгоритм самостоятельного изучения темы:

1. Прочитать теоретический материал учебника.
2. Составить краткий конспект прочитанного, максимально используя графические элементы и схемы.
3. Ответить на вопросы в конце соответствующей главы учебника.
4. Если при ответах на вопросы возникли затруднения – обратиться к соответствующему материалу для повторения.

Рекомендации по подготовке к устному ответу

При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме;
- изложение сути вопроса;
- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее в будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Лучшим выступлением считается то, в котором студент в течение до 4-6 минут свободно и логично по памяти излагает изученный материал, используя для доказательства наглядные пособия, структурно-логические схемы, классную доску.

Методические рекомендации по решению расчетной задачи

Решение расчетных задач по менеджменту трудовых процессов предполагает анализ трудовых процессов на предприятии. Анализ труда на предприятии позволяет разработать научно обоснованные решения экономических и социальных задач, определить эффективность альтернатив, что даёт основание для выбора наиболее целесообразных управленческих решений.

Для проведения комплексной оценки трудовых процессов необходим анализ эффективности использования трудовых ресурсов, который предполагает решение следующих задач:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами;
- определение степени эффективности применения трудовых ресурсов;
- выявление резервов в использовании трудового потенциала предприятия;

- оценка степени эффективности использования средств, направляемых на потребление;
- изучение эффективности действующей системы материальной заинтересованности.

Цель решения задач по анализу использования трудовых ресурсов предприятия – выявить состояние и закономерности, сложившиеся на предприятии в сфере труда и трудовых отношений. В процессе анализа определяется также эффективность материального стимулирования работников на предприятии, т.е. даётся оценка того, насколько применяемые формы и методы материального стимулирования обеспечивают достижение конечных результатов.

Основными источниками информации, используемой в процессе решения задачи, являются:

- прогнозные и нормативные показатели по труду;
- статистическая отчётность;
- данные бухгалтерского учёта о сумме средств потребления и фонде заработной платы;
- сведения о составе, движении кадров и профессиональном уровне работников.

Решение задач в области использования трудовых ресурсов на предприятии целесообразно осуществлять в следующих основных направлениях:

- анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования;
- анализ производительности труда;
- анализ средств потребления.

В рамках дисциплины анализ использования трудовых ресурсов осуществляется посредством оценки трудовых показателей и аудита трудовых ресурсов. Объектом анализа трудовых показателей на уровне предприятия является совокупность количественных и качественных измерителей (показателей) эффективности применения живого труда в процессе хозяйственной деятельности предприятия.

Все эти показатели тесно связаны и взаимозависимы между собой. Таким образом, существуют предпосылки осуществления комплексного анализа трудовых показателей, который даст возможность соединить и увязать отдельные показатели между собой. Такое исследование позволяет оценивать влияние каждого отдельного показателя и всей совокупности показателей на общую результативность.

Для проведения анализа используются различные по группировке показатели: общие (производительность труда, численность), абсолютные (выраженные в натуральных, денежных измерителях или через трудоёмкость), относительные (отношения каких-либо двух абсолютных показателей), определяются в %, коэффициентах или индексах, плановые, отчётные и др.

Эффективное управление трудом предполагает регламентацию трудовых процессов во времени. Учёт затрат рабочего времени предусматривает систематическое изучение процессов труда, измерение и анализ затрат времени путём проведения наблюдений на рабочих местах с помощью фотографии рабочего дня, хронометража и метода моментных наблюдений.

Планирование показателей по труду осуществляется на базе проведённого анализа и проводится последующим направлениям:

- планирование численности персонала (определение источников привлечения персонала, необходимой численности работников, а также расчёт дополнительной потребности в квалифицированных кадрах);
- планирование производительности труда (на основе расчёта влияния резервов роста на ПТ – расчёт экономии рабочей силы по отношению к численности работников, необходимой для выполнения данного объема работ при базисной выработке);
- планирование фонда заработной платы (осуществляется по каждому структурному подразделению и по всем элементам, входящим в фонд, при планировании определяют фонд часовой, дневной и годовой заработной платы).

Рекомендации по подготовке к тестированию

Тесты – это достаточно краткие стандартизированные или не стандартизированные пробы, испытания, позволяющие за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения каждым студентом целей обучения (целей изучения). Тесты достижений предназначены для того, чтобы объективно оценить успешность овладения теми или иными разделами учебных дисциплин.

Подготовка к тестированию осуществляется на основе материала лекций и учебников. Тест предусматривает 3-4 варианта заданий. На выполнение теста отводится 10-15 минут аудиторного времени. Возможно также компьютерное тестирование с применением АСТ-оболочки.

Для успешного прохождения тестирования рекомендуется пройти тренировочные тесты для самопроверки.

Рекомендации по подготовке к дискуссии

(круглый стол, круглый стол с участием работодателя, групповое обсуждение)

Круглый стол, дискуссия являются оценочными средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

лучше поняли усваиваемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, необязательно достигая общего мнения;

смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Эта форма отражает особенности современного профессионального общения в профессиональной сфере. Семинар-дискуссия – диалогическое общение участников, в процессе которого через совместное участие обсуждаются и решаются теоретические и практические проблемы курса.

На таком семинаре осуществляются сотрудничество и взаимопомощь, каждый студент имеет право на интеллектуальную активность, заинтересован в достижении общей цели семинаров, принимает участие в коллективной выработке выводов и решений. В условиях совместной работы студент занимает активную позицию.

На обсуждение выносятся наиболее актуальные проблемные вопросы изучаемой дисциплины. Каждый из участников дискуссии должен научиться точно выражать свои мысли в докладе или выступлении по вопросу; активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию, что формирует способность логически верно и юридически грамотно строить устную и письменную речь, пользоваться иностранными языками в целях изучения зарубежного опыта.

Кроме того, дискуссия применяется и как метод обучения, и как форма обучения и заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

Общие требования к ведению научной дискуссии:

1) Научная дискуссия возможна лишь при наличии общего предмета обсуждения. Предполагается взаимопонимание в оценке некоторого положения дел и наличие разногласий относительно одной и той же ситуации. Общий предмет диалога выражается с помощью некоторой совокупности вопросов, каждый из которых содержит в себе противоречие между знанием и незнанием и побуждение к его решению.

2) Используемые в дискуссии средства должны признаваться всеми, кто принимает в ней участие (общий язык, общие логические правила оперирования знаками).

- 3) Наличие желания и потребности в общении между участниками дискуссии.
- 4) Сотрудничество сторон - умение отдавать предпочтение слушанию перед говорением.
- 5) Необходимость критического отношения к высказываниям и взглядам оппонентов.
- 6) Свобода в выражении различных взглядов (автономность сторон, недопустимость диктата).
- 7) Дискуссия должна обладать свойством избыточности (отсутствие ограничений на число участников и число мнений, выдвигаемых к обсуждению).

Требования к формулируемым вопросам:

- 1) Вопрос должен быть разумным (имеющим смысл).
- 2) Вопрос должен быть ясным и точным. Необходимым условием понятности вопроса является сообщение спрашивающим всего предпосылочного знания, на котором этот вопрос ставится и которым предопределяется его решение.

3) Предпосылки вопроса должны быть истинными высказываниями. Вопрос опирается на множество предпосылок, аккумулирующих ранее полученную и усвоенную информацию:

- позитивная предпосылка (свидетельствует о том, что существует, по крайней мере, один истинный ответ на поставленный вопрос);
- негативная (утверждение о том, что существует, по крайней мере, один ложный ответ на вопрос);
- предпосылка единственности;
- предпосылка, ограничивающая область неизвестной.

4. Вопрос должен ставиться конкретно. Конкретность требует рассмотрения того или иного явления в контексте его социально-исторического развития, рассмотрения всех обстоятельств, сопровождающих данный факт.

Требования к формулируемым ответам:

1) Ответ должен даваться по существу. Это требование выполнимо, если ответ формулируется на языке вопроса, соответствует его основе и области неизвестной, не содержит избыточной информации. Ясность, точность и однозначность ответа во многом зависит от того, как отвечающий понимает вопрос, а понимание - от того, насколько его основа и область неизвестной делают явным предполагаемое знание, используемое при формулировке вопроса.

2) Ответ должен уменьшать неопределенность вопроса, быть информативнее его. В принципе ответ должен стремиться к полноте, хотя в научных дискуссиях приемлемы и частичные ответы, если они приближают к истине.

3) При некорректной постановке вопроса ответ должен заключаться в указании на эту некорректность (например, вопрос неясен, уже известен ответ, пока нет средств для ответа, ложны предпосылки). Недопустим ответ вопросом на вопрос.

Требования к тезису аргументации:

1) Тезисом становится не всякий прямой ответ на обсуждаемый вопрос, а лишь тот, который вызывает определенное сомнение у участников дискуссии.

2) Тезис должен излагаться ясно, точно, однозначно и лаконично.

3) Тезис должен быть правильно понят участниками дискуссии. Чтобы выяснить, насколько правильно понят тезис, нужно найти ответ на три вопроса:

- все ли значения слов и выражений тезиса известны и понятны участникам дискуссии;
- отчетливыми ли являются количественные характеристики тезиса (идет ли речь в нем обо всех предметах рассматриваемого класса или только о некоторых);
- об установлении какой ценностной характеристики должна идти речь при аргументации тезиса (несомненной истинности, несомненной ложности, вероятности в той или иной степени).

4. Тезис должен оставаться одним и тем же на протяжении всего процесса обсужде-

ния. Это не означает, что он не может уточняться. Но если он принят к рассмотрению, то должен подчиняться требованию тождественности самому себе.

5. Тезис каждого участника дискуссии должен быть логически связан с тезисом любого другого ее участника.

Требования к аргументам:

1) Аргументы должны быть истинными высказываниями. В объяснении, подтверждении могут использоваться гипотетические аргументы.

2) Аргументы должны быть суждениями, оценка которых с точки зрения истинности, ложности, вероятности устанавливается независимо от тезиса. При нарушении этого требования возникает ошибка, называемая «порочный круг в аргументации».

3) В доказательствах и опровержениях аргументы должны быть достаточными для принятия тезиса. Нарушение данного требования приводит к ошибкам:

- «не следует» - для обоснования тезиса приводятся такие аргументы, из которых он логически не вытекает;

- «кто много доказывает, тот ничего не доказывает» - для обоснования тезиса приводятся такие аргументы, что из них вытекает не только тезис, но и несовместимое с ним положение.

С нарушением требования достаточности аргументов связан ряд эристических приемов, так или иначе влияющих на формирование убеждений:

- «апелляция к публике» (апелляция к мыслям, чувствам и настроениям людей без обоснования истинности или ложности тезиса по существу, с приведением объективных аргументов);

- «апелляция к личности» (компрометация оппонента, чтобы убедить всех в неприемлемости его точки зрения);

- «апелляция к авторитету»;

- «апелляция к общественному мнению» и т.д.

Методические рекомендации по выполнению индивидуального задания (социологического исследования)

Проведение социологического исследования проблем рынка труда и социально-трудовых отношений в обществе предполагает разработку студентами Программы социологического опроса. Программа включает следующие компоненты.

1. Обоснование программы исследования.

Формулирование актуальности изучения конкретной проблемы функционирования рынка труда и социально-трудовых отношений в обществе (в соответствии с темой исследования) – 1-3 страницы.

2. Цель и задачи исследования.

Выявление причин рассматриваемой проблемы, средств общественного и личного участия в решении социально-трудовых вопросов; установление зависимости между различными явлениями и факторами, влияющими на исследуемый предмет; определение степени осведомлённости респондентов о различных инструментах государственного воздействия на рынок труда, оценка удовлетворённости (неудовлетворённости) опрашиваемых решением проблем в области труда, занятости, социальной защиты, доходов и уровня жизни, трудовых отношений на предприятии и т.п.

3. Объект исследования.

Занятые в различных сферах деятельности, представители различных профессий, молодёжь, безработные, жители Кирова и Кировской области. Объём выборки составляет человек. Тип выборки: случайная, пропорциональная.

4. Предмет исследования.

Структура потребностей, иерархия предпочтений, мотивов; параметры качества трудовой жизни, проблемы трудоустройства маргинальных групп населения, престиж различных видов профессий, социальная политика государства (организации), роль предпринимательского труда в современном обществе, взаимосвязь производительности и оплаты труда, отношение к различным мерам государственного воздействия на рынок труда, удовлетворённость оплатой труда, уровнем дохода, жизни, системой социальных гарантий в обществе и т.д. Определяется соответствии с темой исследования.

5. Логический анализ (интерпретация и операциональное определение основных понятий).

Приводится набор терминов, понятий, которыми оперирует исследователь в рамках опроса и которые раскрывают предмет исследования.

6. Гипотезы исследования.

Исследователем делаются предположения о потенциальных закономерностях, результатах взаимосвязи тех или иных явлений, факторов, которые будут получены в результате опроса.

7. Алгоритм исследования.

- 1) Определение необходимой (репрезентативной) выборочной совокупности определённой категории людей (указать какой) для получения количественных показателей.
- 2) Выбор методов сбора и анализа первичной информации (анкетный опрос, интервью) о предмете исследования (указать о чём).
- 3) Разработка логической структуры инструмента сбора первичной информации.
- 4) Разработка анкет для социологического исследования (опроса).
- 5) Организация и проведение анкетирования.
- 6) Автоматизированная обработка полученной информации на базе пакета прикладных программ «Microsoft Excel» в среде «Windows».
- 7) Проверка адаптивности результатов и их корректировка.

8. Определение выборочной совокупности.

Определение необходимого и достаточного количества респондентов из известной генеральной совокупности осуществляется по данным оценок предварительно проведённых опросов. Расчёт производится для пропорциональной, собственно-случайной выборки по формуле:

$$n = \frac{t^2 \cdot S^2 \cdot N}{d^2 \cdot N + t^2 \cdot S^2},$$

где n- объём выборки респондентов;

N – количество людей в генеральной совокупности;

$S^2 = 0,25$ – оценка максимальной дисперсии, при использовании худшего варианта опроса: качественная оценка с использованием дихотомической шкалы;

$d = 0,05$ – предельная ошибка выборки (5%);

$t = 2$ – коэффициент доверия или кратность средней ошибки выборки ($m = d = 0,05$), определяемой величиной доверительной вероятности ($g = 0,95$),

либо $t = 2$; $m = d = 0,05$; $g = 0,997$

9. Методы и этапы сбора информации.

Сбор первичной социологической информации при помощи анкеты "....."

Анализ собранной информации.

Представление полученных результатов.

10. Логическая структура инструментария сбора первичной информации.

Представляет собой совокупность модулей (тематических блоков) и вопросов, раскрывающих предмет исследования. Каждый тематический блок предполагает несколько вопросов. Оформляется в виде таблицы.

Таблица – Пример логической структуры инструментария сбора первичной информации

	Содержание вопросов	№ вопроса в анкете
.	Факторы, влияющие на желание получить высшее образование	1, 4
.	Самооценка респондентов:	2,5,9а,9б
.1	Экономическое участие в получение образования	2
.2	Оценка самостоятельности, способностей и усердия респондентов к обучению	5, 9а, 9б
.	Оценка качества, статуса и роли образования	4,8,10
.	Инвестиции в образование	2,3
.	Статус и возраст опрашиваемого (паспортичка)	4, 5

Исходную информацию студенты собирают с помощью, разработанной на основе тематических блоков анкеты, количество вопросов которой должно быть не менее 10. Пример анкеты приведён в Приложении 1.

Анализ результатов опроса оформляется в виде графиков, диаграмм, таблиц. В процентном выражении могут быть представлены данные, полученные в результате использования простой номинальной шкалы. Неупорядоченная шкала наименований предполагает качественную классификацию свойств (по профессиональной категории, по полу, возрасту, профсоюзному членству, области деятельности и т.д). Соответственно операции с числами, в данном случае, сводятся к процентному подсчёту численности каждой группы и отношению этой численности к общему ряду распределения и поиску средней тенденции по модальной частоте. Простая номинальная шкала используется для составления "паспортички" (вопросы, характеризующие половозрастной, профессиональный и социальный статус респондентов).

Порядковая шкала (шкала рангов) предполагает полное упорядочение вариантов ответа от наиболее к наименее важному, значимому, предпочитаемому. При использовании порядковой шкалы можно рассчитать интегральный индекс (I_n) посредством умножения процента респондентов по группам вариантов ответа на весовое значение каждого и делением суммы полученного результата на 100. Получается значение I_n в любом диапазоне, например $[-1;1]$. Индекс рассчитывается по всем возможным группам вопросов. Среднее арифметическое индексов групп вопросов формирует сводный показатель, характеризующий состояние предмета исследования (Приложение 2).

Результаты исследования оформляются в печатном виде, на листах формата А4. Объём исследования должен составлять не менее 15 страниц печатного текста. В заключение должны быть сформулированы выводы, подтверждающие или опровергающие гипотезы исследования, определено, достигнуты ли цель и задачи программы. В конце работы необходимо привести библиографический список литературы, оформленный в соответствии с требованиями ГОСТ.

Работа должна носить исключительно самостоятельный характер. Допускаются лишь ссылки на подобные исследования, опубликованные в прессе или размещённые в Интернете, с целью обобщения материалов исследования, обоснования его актуальности и сравнения результатов. Оценивается индивидуальное задание после публичной защиты в аудитории с использованием раздаточного материала или электронной презентации (выполненной в редакторе Microsoft Office Power Point), содержащих основные выводы исследования в виде графиков и таблиц.

Методические рекомендации для проведения деловой игры

Деловая игра - это воспроизведение какой либо деятельности, а также их игровое моделирование.

Деловые игры в своей основе имеют поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в практической деятельности студентов. Деловые игры в отличие от других традиционных методов обучения позволяют более полно воспроизводить деятельность студентов, выявлять затруднения и причины их появления, разрабатывать и оценивать варианты решения затруднений, принимать решения и определять механизмы их реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачу ситуацию.

Для каждой игры разрабатывается документация и необходимые методические материалы.

Проспект деловой игры может содержать: название игры; концепцию игры, цели, ее общее содержание и условия проведения.

В сценарии дается характеристика объекта деловой игры, порядок проведения, состав участников, перечень должностных лиц, деятельность которых моделируется в игре, их роли, исходная информация, справочные материалы и таблицы, необходимые для обработки информации и подготовки соответствующего решения. Характеризуются правила и методические рекомендации игры и подведения итогов.

В приложениях рекомендуется дать словарь употребляемых терминов и понятий для их однозначного понимания участниками:

Объект или процесс, моделируемый в игре, - это управленческий процесс или его составляющие, предполагающий выработку решений по основным проблемам организации.

Игровая обстановка отражает принципиальные решения по формам взаимодействия игроков в процессе игры (с помощью игровых предметов, с использованием документов, устно, через ЭВМ и т.д.);

Регламент - расписание игры, в котором указываются порядок игры, характер времени проведения игры. Практика проведения деловых игр и конкретных ситуаций показывает, что при неправильной организации деловой игры, без четко установленного регламента на ее завершение, не хватает времени. Поэтому преподаватель должен строго следить за временем, с тем чтобы его хватило для полного разбора рассматриваемой проблемы и для заключения.

Кроме описания ролей, игроки в игровом эксперименте используют материалы, регламентирующие деятельность всего коллектива игроков (студентов) как членов имитируемой организации. Для лучшего использования содержащихся в них сведений игровые и вспомогательные материалы передаются участникам игры по мере необходимости.

Функциональные роли участников деловой игры:

Руководитель игры (преподаватель)

Успех деловой игры и подведения ее итогов зависит от умения преподавателя (руководителя игры) вести дискуссию. В основном должны высказываться студенты, а не преподаватель (руководитель). Руководитель открывает дискуссию, поддерживает ее равновесие между участниками деловой игры и при необходимости управляет ею с помощью наводящих вопросов. Крайне нежелательно, чтобы преподаватель по ходу дискуссии выражал свою точку зрения, связанную с анализом проблемы или ситуации. На практике бывают случаи, и до-

вольно часто, когда дискуссия склоняется к ошибочному варианту или мнению. Поэтому искусство руководителя заключается в том, чтобы с помощью наводящих вопросов заставить участников игры (студентов) пересмотреть предложенные позиции и выйти на правильное решение проблемы. Обязанность руководителя состоит в том, чтобы довести до сознания участников игры основные положения и выводы, дать четкое заключение, показать участникам игры, чего удалось добиться ее участникам. Незаконченность занятия, выразившаяся в недостаточно обстоятельном подведении итоговой деловой игры, может существенно обесценить всю большую работу по ее проведению.

Игру следует разделить на несколько этапов.

На первом этапе формулируется цель игры и дается необходимая исходная информация, которая может быть представлена игрокам как на игре, так и заранее. Последний вариант является более предпочтительным, так как в этом случае участники не затрачивают времени на ознакомление с информацией и ее осмысливание в период занятия. Руководитель (преподаватель) должен дать участникам деловой игры инструкцию, в которой разъясняются особенности игры, порядок проведения и обсуждения; обратить их внимание на критерии оценки результатов деловой игры, учитывая, что обучаемые в основном работают в малых группах, и игра практически носит состязательный характер.

На практике довольно часто используются такие критерии оценки эффективности работы групп: доклад (содержательная часть, четкость сообщения, регламент, лаконичность); новизна предлагаемых мероприятий; глубина и широта анализа; обоснованность мероприятий; активность членов подгруппы в обосновании и защите предлагаемых мероприятий.

На этом этапе участники игры должны четко представить себе проблему или структуру задач, соотнести проблему с поставленной целью, составить малые группы (команды) и организовать их работу. Руководителю следует особое внимание обратить на формирование команд. Лучше, когда студент самостоятельно выбирает определённую проблему и самостоятельно решает, с какой группой участников игры у него есть желание работать. На этом этапе преподаватель в общих чертах знакомит участников с игрой и передает им материалы игры. Материалы должны быть размножены таким образом, чтобы каждый имел необходимые ему части. Затем каждый участник получает домашнее задание для изучения материалов игры и подготовки к контрольной проверке. Через определенное время проводится второе занятие, на котором преподаватель разбирает со студентами (игроками) неясные и спорные положения и предлагает им письменно ответить на вопросы, касающиеся содержания и порядка проведения деловой игры. После контроля усвоения процедуры игры проводится пробное (пилотажное) ее проигрывание. Убедившись, что участники игры достаточно хорошо усвоили ее процедуру, преподаватель объявляет о начале игры.

Второй этап - это самостоятельная работа участников (студентов) в командах. Приступая к решению проблемы или задачи, участники деловой игры не владеют в достаточной степени знаниями и умениями разрешения подобных проблем. Однако они пытаются с помощью преподавателя вникнуть и глубоко понять проблему, вырабатывают навыки анализа ситуаций и проявляют индивидуальные личностные способности студентов. При коллективном обсуждении в малых группах необходимо, чтобы свою позицию, свою точку зрения имел возможность высказать каждый студент (участник группы). Коллективное обсуждение проблемы выявит разные подходы и решения одной и той же проблемы или задачи. Важно использование принципа консенсуса, т.е. единогласное принятие общих решений, но не путем голосования, а на основе предварительного соглашения и отсутствия возражений по поводу решения. Однако это не означает, что кто-либо из участников и в этом случае не может выйти на коллективное обсуждение в общей группе со своей точкой зрения.

Третий этап - это межгрупповая дискуссия. Каждая команда докладывает свой вариант разрешения рассматриваемой проблемы. Участники других команд выступают в качестве оппонентов, они задают вопросы, выступают с критическими замечаниями или в поддержку представленного проекта. Если игра проводится в несколько циклов, то после последнего

цикла анализируются деятельность студентов (участников игры) и оценка каждого ее участника.

Продолжительность деловых игр по дисциплине «Менеджмент трудовых процессов» зависит от сложности и масштаба проблемы. Важным понятием деловых игр является число периодов игры. Методологически правильно планировать такое число периодов партии игры, которое было бы достаточно для достижения целей проводимого эксперимента. Это то число, когда аналогичный контингент учащихся достаточно глубоко и полно осваивает учебный материал, предлагаемый в игре.

Вопросы для самостоятельной работы обучающихся

1. Аутплейсмент как направление корпоративной социальной ответственности.
2. Профсоюзы и производственные советы и их роль в становлении трудовой демократии.
3. Нововведение в российское трудовое законодательство: дистанционный труд.
4. Соблюдение коммерческой тайны в трудовых отношениях.
5. Становление и развитие социального партнерства в России на рубеже веков.
6. Европейская социальная хартия: проблемы реализации в России.
7. Аутсорсинг и аутстаффинг на промышленных предприятиях.
8. Занятость российских волонтеров как приоритетное направление государственной молодежной политики.
9. Участие государства в системе социального партнерства: опыт России и европейских стран.
10. Негосударственное пенсионное обеспечение в России: современное состояние и перспективы развития.
11. Социальные проблемы незанятости: зарубежный опыт преодоления.
12. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих кадров для инновационной экономики России.
13. Трудовая демократия как объективная потребность современного предприятия.
14. Кадровое обеспечение малого и среднего предпринимательства: основные виды и формы образовательных услуг.
15. Проблемы формирования систем, стимулирующих улучшение условий труда.
16. Нормирование труда – основа планирования и организации производства.
17. Производительность труда в сфере услуг: оценка, измерение, перспективы роста.
18. Корпоративные конфликты в России: понятие, виды, основания возникновения и способы разрешения.
19. Корпоративная культура в инновационной экономике.
20. Ценностные ориентации и профессиональные качества менеджеров как социальный капитал.
21. Повышение конкурентоспособности предприятия за счёт усиления мотивации работников.

Методические рекомендации для организации практических занятий и самостоятельной работы студентов размещены на сайте <http://lip.ranepa.ru/sveden/education/>.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1 Основная литература

1. Гурина М.А. Менеджмент трудовых процессов Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2014

- Исаева О. М., Припорова Е.А. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум М.: Издательство Юрайт 2017 <https://www.biblio-online.ru/book/6199CD26-7CF3-4836-A468-A3E475ED326D>

7.2 Дополнительная литература

- Лясников Н.В. Экономика и социология труда. М.: КНОРУС, 2014.
- Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. М.: Изд. дом «Дело» РАН-ХиГС, 2013.
- Экономика и социология труда. Теория и практика/ Под ред. В.И. Масловой М.: Изд-во Юрайт, 2015
- Гурина М.А., Рогачева Ю.В. Менеджмент трудовых процессов. Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2013

7.3. Нормативные правовые документы

- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.12.2014) "О занятости населения в Российской Федерации". СПС «Консультант плюс» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165863/
- Трудовой кодекс РФ. СПС «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

7.4. Интернет-ресурсы

- <http://www.aup.ru> – Административно-управленческий портал. Основой AUP.Ru является бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии. Публикации и учебно-методические пособия, форумы и полезные ссылки по экономике, финансам, менеджменту, маркетингу.
- <http://tomanage.ru> – Портал менеджеров России (библиотека, статьи, форумы, сообщество менеджеров)
- <http://www.cfin.ru> - Корпоративный менеджмент - независимый проект, направленный на сбор и предоставление методической и аналитической информации, относящейся к управлению компаниями, инвестициям, финансам и маркетингу
- <http://www.rosmintrud.ru/> - сайт министерства труда и социальной защиты РФ
- <http://id.atiso.ru/journal> - Издательский дом «АТИСО» журнал «Труд и социально-трудовые отношения».
- Официальный сайт Кировского филиала РАНХиГС: <http://lip.ranepa.ru>
- Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;
- Научная библиотека Кировского филиала РАНХиГС. URL: <http://lfags48.ru/ellibrary>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
- Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru;
- Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
- Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru;
- Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;
- Электронно-библиотечная система Znanium, URL: <https://znanium.com/>
- Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>;
- Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <https://urait.ru/>;
- Электронно-библиотечная система IPRBOOKS. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>.

7.5. Иные источники (журналы)

1. «Проблемы теории и практики управления»
2. «Управление персоналом»
3. «СоЦис»
4. CENTRAL EUROPEAN BUSINESS REVIEW
Central European Business Review (Прага)
https://elibrary.ru/title_items.asp
5. EASTERN EUROPEAN BUSINESS AND ECONOMICS JOURNAL
Eastern European Business and Economics Studies Centre (Riga)
https://elibrary.ru/title_items.asp
6. ECONOMICS, ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT
https://elibrary.ru/title_items.asp?id=56364
7. EKONOMICKE TRENDY
https://elibrary.ru/title_about.asp?id=57971
8. OIKONOMOS: JOURNAL OF SOCIAL MARKET ECONOMY
<http://oikonomos-journal.org/contacts>
9. Emerald Management Xtra. Сайт содержит периодические издания по бизнесу и менеджменту. Также имеется доступ к статьям из других журналов по менеджменту.
<http://www.emeraldinsight.com/Insight/menuNavigation.do?hdAction=InsightHome>

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

Реализация учебной дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Менеджмент трудовых процессов» осуществляется в аудитории, оснащённой модульной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, компьютером(ами), имеющим(ими) выход в сеть Интернет.

Возможно проведение всех видов занятий с использованием ДОТ. Материалы для проведения учебных занятий с использованием ДОТ могут быть размещены в системе дистанционного обучения Академии (на портале: <https://lms.ranepa.ru>).

Доступ к системе ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в отделе ИКиДО.

Для организации и проведения контактной и самостоятельной работы обучающихся используется:

а) лицензионное программное обеспечение:

Наименование программного обеспечения	Назначение и тип лицензии программного обеспечения
Microsoft Windows	Операционная система. Лицензионная версия
Microsoft Office (Word, Excel, Power Point)	Офисный пакет приложений. Лицензионная версия
Adobe Acrobat Reader	Программное обеспечение для чтения, печати и рецензирования файлов PDF. Свободная лицензия
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия. Свободная лицензия
Microsoft Edge Google Chrome Mozilla FireFox Opera	Браузеры. Свободная лицензия

Yandex	
Ramus Educational	Средство для создания диаграмм в формате IDEF0 и DFD. Свободная лицензия
AST	Программное обеспечение для тестирования. Лицензионная версия

б) информационные справочные системы:

Наименование информационной справочной системы	Ссылка на ресурс
Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (официальный сайт);	http://www.consultant.ru
Справочная правовая система «Гарант» (официальный сайт)»	http://www.garant.ru