

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"

Авторы-составители: **Алферова Татьяна Викторовна**
Пестерникова Марина Витальевна
Гершанок Александр Александрович

Рабочая программа дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ I
Код УМК 100017

Утверждено
Протокол №11
от «05» июля 2023 г.

Пермь, 2023

1. Наименование дисциплины

Управление человеческими ресурсами I

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **38.03.02** Менеджмент
направленность Менеджмент организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Управление человеческими ресурсами I** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.02 Менеджмент (направленность : Менеджмент организации)

ПК.5 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Индикаторы

ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.

4. Объем и содержание дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент (направленность: Менеджмент организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	7,8,10,11
Объем дисциплины (з.е.)	12
Объем дисциплины (ак.час.)	432
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	168
Проведение лекционных занятий	56
Проведение практических занятий, семинаров	112
Самостоятельная работа (ак.час.)	264
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (6) Итоговое контрольное мероприятие (3) Письменное контрольное мероприятие (10)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (7 триместр) Зачет (8 триместр) Зачет (10 триместр) Зачет (11 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Экономика и социология труда

Раздел «Экономика и социология труда» нацелен на формирование у студентов теоретических знаний практических навыков в области экономики и социологии труда, материального и морального стимулирования воспроизводства и функционирования рабочей силы.

Цель изучения данного раздела — формирование у студентов компетенции, связанной с получением системного представления о содержании и тенденциях развития экономики и социологии труда как научной дисциплины, и как области практической деятельности, позволяющей анализировать социально-экономические процессы в обществе.

Тема 1. Введение. Содержание, задачи и структура курса «Экономика и социология труда»

Введение. Содержание, цель, задачи и структура курса «Экономика и социология труда». Методы изучения курса. Структура дисциплины «Экономика труда», ее значение в современных условиях. Предмет дисциплины «Экономика и социология труда». Рациональные методы и формы организации труда как объекта дисциплины. Труд - основное, необходимое и естественное условие существования человеческого общества. Труд и другие виды деятельности. Психофизиологические основы трудовой деятельности.

Тема 2. Рынок труда и занятость населения

Формирование, структура и использование трудовых ресурсов. Рынок труда. Государственные и негосударственные структуры управления рынком труда и его регулирования в РФ. Фонд занятости населения: источники формирования и направления использования. Структура безработицы в РФ, ее основные сегменты. Закон РФ «О занятости населения в РФ». Трудовые ресурсы, их структура. Трудовой потенциал. Рабочая сила, экономически активное население, занятые, безработные, кадры. Параметры оценки трудового потенциала. Функциональная структура кадров предприятия. Функциональное разделение труда. Трудовые функции их классификация. Функциональные категории, группы и подгруппы. Движение кадров на предприятии. Расчет основных показателей движения рабочей силы.

Тема 3. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка

Производительность труда - важнейший фактор роста национального дохода страны и прибыли отдельных предприятий. Показатели, характеризующие производительность труда. Выработка. Виды выработки. Трудоемкость. Виды и классификация трудоемкости. Методы измерения производительности труда. Факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда, их классификация.

Тема 4. Организация труда на предприятии

Экономическая сущность организации труда. Содержание и основные принципы научной организации труда. Разделение труда: сущность, основные принципы и формы разделения труда. Кооперация труда и ее формы. Методы труда, их рационализация. Условия труда и факторы их определяющие. Режимы труда и отдыха. Дисциплина. Понятие «рабочего места». Организация, обслуживание рабочих мест. Совмещение специальностей и профессий.

Тема 5. Нормирование труда как основа расчетов показателей по труду

Сущность и принципы, роль нормирования труда. Нормы труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности, нормированное задание. Основные методы нормирования труда. Рабочее время и его структура. Измерение рабочего времени. Классификация методов и видов изучения затрат рабочего времени. Хронометражные наблюдения. Фотография рабочего времени. Метод моментных наблюдений. Рациональное использование рабочего времени.

Тема 6. Планирование и анализ численности работающих в организации

Сущность, цели и задачи планирования численности работников. Роль и значение основных Общероссийских классификаторов профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Профессиональные стандарты и их роль и значение в современных условиях. Планирование численности рабочих. Планирование бюджета рабочего времени. Баланс рабочего времени. Планирование численности управленческого персонала и специалистов. Цели, задачи анализа численности и состава работников. Списочный и явочный состав работающих. Расчет коэффициентов: оборота по приему, по выбытию; текучести кадров; стабильности кадров.

Тема 7. Организация и регулирование оплаты труда на предприятии

Формы и системы оплаты труда. Сдельная форма заработной платы, ее системы. Повременная форма заработной платы, её системы. Рыночные системы оплаты труда. Системы "плавающих окладов", трудовые контракты и другие. Система премирования на предприятиях. Особенности организации заработной платы в зарубежных странах. Основные современные тенденции в оплате труда персонала. Система "эффективных контрактов" для работников бюджетной сферы.

Тема 8. Основы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии

Содержание и субъекты социально-трудовых отношений. Социальное партнерство: система и ее элементы. Договоры и соглашения в регулировании социально-трудовых отношений. Роль и значение коллективных договоров и соглашений. Влияние договорных отношений на снижение социальной напряженности в коллективе и предупреждение конфликтов. Международный уровень регулирования социально-трудовых отношений.

Раздел 2. Кадровая безопасность

Сущность, роль и место кадровой безопасности организации в системе управления персоналом. Риски и угрозы кадровой безопасности организации. Субъект и принципы кадровой безопасности. Объекты обеспечения кадровой безопасности. Функциональные составляющие кадровой безопасности предприятия. Методы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций. Управление кадровой безопасностью в организации: цели, миссия и задачи. Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности. Организация управления персоналом в интересах обеспечения кадровой безопасности. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Угрозы кадровой безопасности организации: сущность, понятие, классификация. Типичные виды угроз со стороны персонала фирмы. Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной и имущественной безопасности. Теоретические основы и практика делопроизводства в кадровой работе. Организация работы по информационной безопасности. Проблемы оценки эффективности кадровых служб в сфере обеспечения кадровой безопасности. Способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности.

Тема 1. Введение. Общие теоретические основы кадровой безопасности

Сущность, роль и место кадровой безопасности организации в системе управления персоналом. Риски и угрозы кадровой безопасности организации. Виды угроз кадровой безопасности, представители основных групп риска. Девиантное поведение работника в аспекте кадровой безопасности организации. Кадровая безопасность организации и коррупционное поведение работника. Конфликт интересов как риск и угроза кадровой безопасности организации.

Тема 2. Кадровая безопасность организации как объект управления

Основы построения кадровой безопасности организации. Цель и основные элементы кадровой

безопасности организации. Субъект и принципы кадровой безопасности. Объекты обеспечения кадровой безопасности. Функциональные составляющие кадровой безопасности предприятия. Методы обеспечения кадровой безопасности организации. Классификация возможных угроз и методов противодействия им. Отраслевая специфика обеспечения кадровой безопасности организаций. Анализ уровня кадровой безопасности предприятия. Критерии и показатели оценки кадровой безопасности предприятия.

Тема 3. Стратегия и политика обеспечения кадровой безопасности организации

Стратегии управления и безопасность организации, классификации стратегии управления персоналом. Факторы, влияющие на выбор стратегии обеспечения кадровой безопасности. Стратегические задачи менеджера по персоналу в контексте кадровой безопасности. Стратегические направления совершенствования работы кадровой службы с целью обеспечения кадровой безопасности. Стратегические подходы к формированию лояльности персонала. Кадровая политика как атрибут безопасности организации. Стратегическое соответствие и гибкость (5 видов соответствия). Модели стратегического управления (саморегулируемого поведения, формирования высокой степени эффективности, формирования высокой степени вовлеченности). Стратегия ресурсной базы управления человеческими ресурсами. Метод наилучшего соответствия.

Тема 4. Система управления кадровой безопасностью организации: понятие, структура

Управление кадровой безопасностью в организации: цели, миссия и задачи. Структура системы управления кадровой безопасностью. Стратегические подходы к обеспечению кадровой безопасности. Служба безопасности организации и ее функции в рамках системы управления. Распределение полномочий и ответственности между инстанциями в системе управления кадровой безопасностью. Методические требования к системе управления кадровой безопасностью. Критерии оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью.

Тема 5. Разработка кадровой политики с целью обеспечения безопасности компании

Концепция кадровой политики и проблемы ее реализации. Классификации кадровой политики. Соотношение типов кадровой политики со стратегиями управления и стадиями развития организации. Открытая кадровая политика, закрытая кадровая политика. Этапы построения кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Роль руководителей подразделений предприятия в обеспечении кадровой безопасности, их ключевые компетенции. Особенности межфункционального взаимодействия специалиста по управлению кадрами. Этика деловых отношений в работе кадровых служб. Проблема работоспособности и производительности труда кадров. Кадры и повышение производительности. Идентичность, вовлеченность и лояльности кадров. Стимулирование мотивации работников и оплата труда персонала. Оценка кадров. Наградная кампания. Адаптация кадров. Обучение и развитие кадров.

Тема 6. Прием персонала. Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании

Планирование состава кадров: проблемы и тенденции. Оценка потребности в персонале. Набор и отбор персонала. Планирование карьеры. Сущность и виды трудовой карьеры. Оценка возможностей развития карьеры. Модели карьерных стимулов. Методы формирования кадрового состава. Конкурсный набор и оценка кандидатов при приеме на работу. Планирование затрат на персонал и их окупаемость. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Кадровый резерв и его формирование. Заключение и расторжение трудовых договоров, вопросы аттестации персонала, система

материальной ответственности как инструмент предотвращения ущерба. Использование полиграфа и оценочных средств качеств персонала. Оценка персонала: основные подходы. Задачи построения системы оценки персонала в организации. Профессиональная диагностика и оценка руководителя. Институциональные особенности и государственная политика в области обучения и переподготовки персонала. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал.

Тема 7. Основные процедуры по обеспечению кадровой безопасности

Организация управления персоналом в интересах обеспечения кадровой безопасности. Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы учёта человеческих ресурсов: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы.

Основные организационно-распорядительные документы предприятия в сфере кадровой безопасности. Обеспечение кадровой безопасности предприятия при приеме персонала на работу (подбор и изучение персонала). Процедура «безопасного» увольнения персонала, организация и внедрение на предприятии системы проверки персонала.

Тема 8. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними

Опасные сотрудники: понятие, классификация, причины появления. Оценка рисков при кадровом планировании. Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов. Кодексы корпоративного управления и поведения. Системы корпоративных отношений и социальной защиты сотрудников. Хартия корпоративной и деловой этики и Кодекс корпоративного управления. Особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Роль службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности. Взаимодействие подразделения безопасности предприятия с кадровой и юридической службами

Тема 9. Социально-психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников

Психологические особенности поведения людей. Модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир). Сопротивление переменам и его преодоление. Эффекты иррациональности, заикливания на первоначальном выборе, бесплатности, эффект двух систем, эффект предварительной ознакомленности. Поведенческая экономика. Дэн Ариели и его исследования. Социально-психологические состояния. Страхи и неуверенность сотрудников, их причины и методы борьбы с ними. Типичные страхи руководителя, правила контроля страха, неуверенность в себе и способы борьбы с ней. Нарушение прав работников: понятие, классификация, юридические и правовые аспекты.

Тема 10. Противодействие угрозам кадровой безопасности организации. Коммерческая тайна, конфликты интересов

Угрозы кадровой безопасности организации: сущность, понятие, классификация. Типичные виды угроз со стороны персонала фирмы. Противодействие угрозе переманивания сотрудников организации. Противодействие угрозе склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя. Противодействие угрозе покушений на сотрудников организации. Коммерческая тайна как объект защиты: понятие, классификация, юридические и правовые аспекты. Промышленный шпионаж, незаконное получение коммерческих сведений. Конфликты интересов.

Тема 11. Противодействие угрозам информационной и имущественной безопасности организации со стороны персонала

Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной и имущественной безопасности. Теоретические основы и практика делопроизводства в кадровой работе. Организация работы по информационной безопасности. Конфиденциальная информация как объект защиты. Правила передачи персональных данных работников. Защита персональных данных сотрудника. Основные принципы обращения с информацией (уведомление, выбор, доступ, постоянство, безопасность, передача и правоохранный аспект). Типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам информационной безопасности организации со стороны ее персонала. Имущество организации как объект защиты. Типовые причины и формы угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Классификация методов реализации угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Факторы риска, связанные с персоналом.

Тема 12. Нарушение прав работников на рабочем месте: дискриминация в организации

Дискриминация в сфере управления человеческими ресурсами: понятие, классификация. Дискриминация в области занятости (при найме, продвижении по службе, распределении служебных обязанностей, увольнении, получении компенсаций). Дискриминация при трудоустройстве. Дискриминация в сфере труда (скрытые формы в виде дискриминации по возрасту, травли определенных групп работников). Трудовые споры, их классификация и субъектный состав. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Государственное и локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации. Закон РФ «О безопасности», «О коммерческой тайне».

Тема 13. Проведение на предприятии внутренних расследований по фактам противоправных и недобросовестных действий персонала. Психологические аспекты, методика оценки благонадежности персонала

Правовые аспекты проведения внутренних расследований, порядок обращения в суд по их результатам. Зависимость безопасности предприятия от благонадежности и лояльности персонала, методика оценки благонадежности персонала. Тактика проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях. Психология манипулирования персоналом при получении признаний. Психологические основы выведывания информации на основе произвольных высказываний опрашиваемых. Использование полиграфа при проведении расследований.

Тема 14. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности

Проблемы оценки эффективности кадровых служб в сфере обеспечения кадровой безопасности. Способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Методы анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Проблема работоспособности и производительности труда кадров. Методы анализа рисков и угроз. Определение уязвимостей в защите, оценка возможного ущерба. Оценка остаточного риска.

Раздел 3. Управление социальным развитием персонала

Изучение раздела «Управление социальным развитием персонала» направлено на формирование компетенций, необходимых для целенаправленной и эффективной реализации современных технологий социального развития персонала, участия в составлении и реализации планов (программ) социального

развития, анализа рынка труда, диагностики состояния социально-экономической среды организации, информационного, финансового и организационного обеспечения реализации стратегии социального развития персонала.

Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления

В теме рассматриваются следующие вопросы: общенаучное, социальное и прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система; понятие, цели и задачи социального развития персонала; компетентностный подход к социальному развитию персонала.

Тема 2. Социально-экономическая среда организации

В теме рассматриваются следующие вопросы: понятие социальной среды организации; элементы социальной среды и их характеристика; заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры); корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития; этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала; ESG, ЦУР как детерминанты направлений социального развития.

Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства

В теме рассматриваются вопросы: социальная политика государства; связь социальной политики и социальной работы; социальная политика организации; факторы изменения социальных свойств персонала; план социального развития организации; социальный паспорт предприятия.

Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала

В теме рассматриваются следующие вопросы: основные факторы развития социальной среды организации; внешние факторы социального развития персонала; демографические вызовы России и их влияние на социальную политику государства и предприятия; внутренние факторы социального развития персонала.

Тема 5. Современные методы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации

В теме рассматриваются исторические предпосылки управления социальными процессами в России; исторические предпосылки управления социальными процессами за рубежом; сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России и за рубежом; современный отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами и социальным развитием персонала. Также изучаются актуальные направления социального развития персонала; современные тенденции социального развития; показатели социального развития. проблемы социального развития организаций в современном российском обществе; социальное обеспечение нововведений в организациях.

Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией

В данной теме рассматриваются: понятие социальной стратегии, ее сущность и классификация; место социальной стратегии в стратегии предприятия; реализация социальных стратегий: технология, этапы, механизмы.

Тема 7. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала

В теме рассматриваются вопросы формирования и направления социальных инвестиций в современных

организациях. Направление социальных программ компании: развитие персонала, охрана здоровья и безопасные условия труда, социально ответственная реструктуризация, природоохранная деятельность и ресурсосбережение, развитие местного сообщества, добросовестная деловая практика и др. Источники финансирования социальных стратегий и проектов. Альтернативные источники привлечения финансирования.

Раздел 4. Основы организации труда

Рассматривается комплекс вопросов, связанных с организацией труда персонала на предприятии, исследованием трудовых процессов и затрат рабочего времени, анализом эффективности и производительности труда. В курсе рассматриваются понятие научной организации труда, теоретико-методологические основы разделения и кооперации труда, нормирования труда, оплаты труда. Особое внимание уделено проблемам организации рабочих мест, обеспечения охраны и условий труда.

Тема 1. Введение. Общие теоретические основы организации труда

Место организации труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда. Основная цель, содержание и задачи дисциплины. Объект и предмет дисциплины. Понятие «труд», «трудовая деятельность». Теоретические основы организации труда, социально-экономическая сущность, принципы, задачи и значение организации труда персонала на предприятии. Необходимость организации и нормирования труда. Основные направления организации и нормирования труда персонала в условиях рыночной экономики.

Экономическая эффективность организации труда. Роль организации труда в повышении экономической эффективности деятельности предприятия. Мероприятия по совершенствованию организации труда, теоретико-методологические основы, современные формы, направления и условия их внедрения.

Тема 2. История развития науки об организации труда

Возникновение и развитие научной организации труда, понятие, содержание, задачи и принципы. Основоположники науки об организации труда: Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Файоль. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. Советская школа научной организации труда: А. Гастев, П. Керженцев, А. Богданов, О. Ерманский. Становление и развитие научной организации труда в России. Организация и совершенствование труда во второй половине XX в. Современное состояние теории и практики организации и нормирования труда.

Тема 3. Трудовой процесс и принципы его рациональной организации

Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций, тяжести труда, характеру взаимодействия работников и средств производства. Виды трудовых процессов и принципы их организации. Система микроэлементных нормативов и психофизиологические факторы организации труда. Социологические основы организации труда. Трудовые операции, приемы, действия, движения. Технологическая операция и ее элементы. Расстановка рабочих и формы организации их труда.

Тема 4. Разделение и кооперация труда

Основные виды и границы разделения труда. Групповое функциональное разделение труда. Две разновидности единичного разделения труда: профессиональное и внутрипрофессиональное. Формы профессионального разделения труда: функциональное, технологическое и предметное разделение труда. Формы внутрипрофессионального разделения труда: по технологическим операциям, по трудовым функциям и по квалификации. Профессиональное разделение труда, профессия,

специальность и квалификация. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда. Разделение трудового процесса на трудовые приемы, действия, движения. Экономические, физиологические и социальные критерии рациональности форм разделения труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии. Совмещение профессий и трудовых функций, условия совмещения профессий. Многостаночное обслуживание. Коллективные формы организации труда, предпосылки их эффективности. Виды бригад. Методы совершенствования разделения и кооперации труда. Оптимизация разделения труда и численности персонала. Категории персонала промышленного предприятия. Понятие промышленного и непромышленного персонала. Классификация промышленного персонала. Профессиональные и квалификационные показатели численности работников.

Тема 5. Организация управленческого труда

Организация процессов труда по управлению коллективом. Виды умственного труда. Методы и средства выполнения управленческих операций. Организационно-распорядительная деятельность персонала управления как форма осуществления управленческого решения. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста). Принципы и правила планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Делегирование полномочий, основные правила делегирования полномочий.

Тема 6. Рабочее место и требования к его организации

Понятие и классификация рабочих мест. Элементы рабочего места. Производственная среда и ее воздействие на организм и работоспособность человека. Исходные психофизиологические и антропометрические данные исполнителей работ. Рабочая зона и зоны оптимальной деятельности. Планировка помещений и размещения рабочих мест. Методы рациональной планировки рабочих мест. Эргономические предпосылки планировки рабочих мест. Организация, оснащение и оборудование рабочих мест. Учёт и обслуживание рабочих мест. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда. Особенности организации рабочих мест специалистов, управленческих работников.

Тема 7. Условия труда

Условия труда: понятие, характеристика, классификация, методы оценки. Санитарно-гигиенические условия труда в производственной среде. Психологические условия труда. Дисциплина труда. Охрана труда. Динамика работоспособности исполнителей в течение смены, как основа разработки рационального режима труда и отдыха. Утомление, его признаки и стадии. Эстетические требования к организации труда. Влияние шума на человека и на его поведение в процессе труда. Средства защиты от шума. Освещение рабочего места и его влияние на работоспособность. Цвет и цветовое оформление производственных помещений. Производственный микроклимат и его характеристики. Создание благоприятных условий труда и микроклимата – предпосылки высокой работоспособности.

Тема 8. Приемы и методы труда

Приемы и методы труда, общеметодологические положения их рационализации. Основные задачи при совершенствовании структуры трудового процесса. Технические средства, применяемые при изучении и проектировании приемов и методов труда. Совершенствование приемов и методов труда. Правила экономии движений, прогрессивные приемы и методы труда как основа повышения производительности и сохранения работоспособности работника.

Тема 9. Показатели эффективности труда

Понятие эффективности труда: экономический, психофизиологический и социальный эффект. Показатели экономической эффективности. Их взаимосвязь. Производительность и качество труда. Их связь с прибылью предприятия. Методы расчета производительности труда. Факторы и пути роста

производительности труда. Индивидуальная производительность труда и пути ее повышения. Методика расчета экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.

Тема 10. Нормирование труда, нормы труда, их функции и роль в управлении предприятием

Нормирование труда: сущность, цели и основные задачи. Функции, принципы, методы и объекты нормирования труда. Нормирование труда как вид деятельности по управлению предприятием. Организация технического нормирования. Система норм и нормативов труда, общая характеристика и классификация. Функции норм труда: определение меры труда, организация оплаты труда, стимулирование роста производительности труда, обеспечение социальной защиты работников от чрезмерной интенсификации труда. Структура нормы труда. Нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания. Нормы затрат энергии работников и нормы затрат рабочего времени. Нормы результатов труда. Нормы условий труда. Структура нормы времени и расчет ее элементов. Анализ состояния организации и нормирования труда на предприятии. Особенности нормирования ручных и машинных процессов труда. Система норм труда в широком смысле.

Сущность научного обоснования норм труда. Экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование норм труда. Допустимые и оптимальные нормы. Типовая структура задач выбора наиболее эффективных вариантов организации и норм труда. Методы научного обоснования норм труда. Аналитические методы нормирования, их разновидности. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятиях.

Тема 11. Затраты рабочего времени

Затраты рабочего времени, их классификация и методы определения. Рабочее время и его элементы. Подготовительно-заключительное время, оперативное, основное и вспомогательное время. Время обслуживания рабочего места. Структура времени использования оборудования. Время на отдых и личные потребности. Время регламентированных и нерегламентированных перерывов. Нормируемое и ненормируемое время. Потери рабочего времени. Штучно-калькуляционное время. Методы их определения.

Тема 12. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Метод непосредственных замеров. Метод моментных наблюдений.

Фотография рабочего времени и изучение потерь рабочего времени. Характеристика этапов проведения фотографий рабочего времени: подготовительного, наблюдения и обработки фотографий, определения фактического и проектируемого балансов рабочего времени. Виды фотографии рабочего времени. Характеристика самофотографии рабочего дня.

Хронометраж: порядок проведения и обработка результатов. Суть метода хронометража и цели его проведения. Характеристика способов проведения хронометража: сплошного, выборочного, циклового. Понятие фотохронометража. Характеристика способов ведения наблюдения.

Изучение затрат рабочего времени методом моментных наблюдений. Подготовительный этап: выбор объекта наблюдения, расчет необходимого количества обходов, составление маршрута наблюдения и графика обходов. Техника проведения наблюдения. Обработка полученных данных. Достоинства и недостатки метода. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.

Тема 13. Оценка сложности работ и структура дохода сотрудников предприятия

Структура дохода сотрудника предприятия. Тарифная система, ее элементы. Оценка сложности работ.

Методы установления доплат за условия труда. Зависимость между надбавками за рост эффективности и качеством норм труда. Виды премий, показатели и условия премирования. Формы и системы оплаты труда. Нормативный и поощрительный фонды оплаты труда. Методы их обоснования.

Тема 14. Общая характеристика системы управления трудовыми процессами

Состав служб и подразделений, занимающихся проблемами труда на предприятии. Влияние отраслевых особенностей на систему организации труда. Взаимосвязь служб труда с конструкторскими, технологическими, плановыми и учетными службами. Организация установления и пересмотра норм труда. Культура труда: этика труда, основы делового и корпоративного этикета.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3473-6.-129 <https://elis.psu.ru/node/616457>
2. Гершанок А. А. Основы организации труда:учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров "Управление персоналом"/А. А. Гершанок.-Пермь:ПГНИУ,2019, ISBN 978-5-7944-3364-7.-227. <https://elis.psu.ru/node/592144>
3. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 2/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3559-7.-110 <https://elis.psu.ru/node/638309>
4. Рябчикова Т. А. Основы организации труда:Учебное пособие/Рябчикова Т. А..-Томск:Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники,2016.-92. <http://www.iprbookshop.ru/72155.html>
5. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 211 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433353>
6. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 256 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/437696>
7. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/427522>

Дополнительная:

1. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/450330>
2. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 401 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433093>
3. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/102279>

4. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

5. Роик, В. Д. Социальная политика и технология социальной работы : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 522 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11495-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/445385>

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Управление человеческими ресурсами I** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
- доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

- система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).
- система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.
- система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

Лекции и семинарские занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Практические занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Индивидуальные и групповые консультации

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Текущий контроль

Аудитория, оснащенная меловой или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Управление человеческими ресурсами I**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.5

Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Знает содержание и дает характеристику современным методам управления персоналом в области организации труда, оплаты труда, материального и морального стимулирования, социального развития персонала и кадровой безопасности. Умеет анализировать социально-экономические процессы в обществе и оценивать их влияние на социально-экономические процессы в организации: условия труда, организацию и регулирование оплаты труда, социальную стратегию и социальную политику предприятия. Владеет технологиями по обеспечению кадровой безопасности, технологиями нормирования труда как основой расчетов показателей по труду, методами планирования и анализа численности, определения показателей производительности труда</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает содержание и дает характеристику современным методам управления персоналом в области организации труда, оплаты труда, материального и морального стимулирования, социального развития персонала и кадровой безопасности. Не умеет анализировать социально-экономические процессы в обществе и оценивать их влияние на социально-экономические процессы в организации: условия труда, организацию и регулирование оплаты труда, социальную стратегию и социальную политику предприятия. Не владеет технологиями по обеспечению кадровой безопасности, технологиями нормирования труда как основой расчетов показателей по труду, методами планирования и анализа численности, определения показателей производительности труда</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Имеет представление о методах управления персоналом в области организации труда, оплаты труда, материального и морального стимулирования, социального развития персонала и кадровой безопасности. Умеет назвать основные социально-экономические процессы в обществе и имеет представление об их взаимосвязи с социально-экономическими процессами в организации: условиями труда, организацией и регулированием оплаты труда, социальной стратегией и социальной политикой предприятия.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Владеет навыками расчетов основных показателей нормирования труда, планирования численности, основных показателей производительности труда</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания современных методов управления персоналом в области организации труда, оплаты труда, материального и морального стимулирования, социального развития персонала и кадровой безопасности. Умеет охарактеризовать основные социально-экономические процессы в обществе и имеет представление об их влиянии на социально-экономические процессы в организации: условия труда, организацию и регулирование оплаты труда, социальную стратегию и социальную политику предприятия.</p> <p>Демонстрирует владение базовыми технологиями обеспечения кадровой безопасности, нормирования труда, расчетов показателей по труду, методами планирования и анализа численности, определения показателей производительности труда</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает содержание и дает характеристику современным методам управления персоналом в области организации труда, оплаты труда, материального и морального стимулирования, социального развития персонала и кадровой безопасности. Умеет анализировать социально-экономические процессы в обществе и оценивать их влияние на социально-экономические процессы в организации: условия труда, организацию и регулирование оплаты труда, социальную стратегию и социальную политику предприятия.</p> <p>Владеет технологиями по обеспечению кадровой безопасности, технологиями нормирования труда как основой расчетов</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично показателей по труду, методами планирования и анализа численности, определения показателей производительности труда

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Введение. Содержание, задачи и структура курса «Экономика и социология труда» Входное тестирование	Знания, необходимые для освоения дисциплины "Экономика и социология труда", в т.ч. знания основ концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника, и умение применять их на практике.
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 3. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка Защищаемое контрольное мероприятие	Знать теоретические основы различных подходов к производительности труда, основные формулы по расчету производительности труда. Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, позволяющие профессионально осуществлять управленческие функции по контролю за уровнем производительности труда и участвовать в разработке мероприятий по ее повышению. Владеть навыками расчетов уровня производительности труда и оценивать результаты.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 6. Планирование и анализ численности работающих в организации Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы планирования и анализа численности и профессионального состава работающих в организации, различных походов к разработке мероприятий по их совершенствованию. Знать основные формулы по расчетам показателей численности и профессионального состава работающих в организации. Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции по планированию и анализу численности и профессионального состава работающих в организации и участвовать в разработке мероприятий по их совершенствованию. Владеть навыками расчетов по планированию и анализу численности и профессионального состава работающих в организации, оценивать ожидаемые результаты.</p>
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 7. Организация и регулирование оплаты труда на предприятии Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы организации и регулирования оплаты труда персонала, различных походов к организации оплаты труда персонала. Знать основные формулы по расчетам оплаты труда. Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, позволяющие студентам профессионально осуществлять управленческие функции по организации оплаты труда персонала и участвовать в разработке мероприятий по ее совершенствованию. Владеть навыками расчетов в области оплаты труда, оценивать ожидаемые результаты.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 8. Основы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии Итоговое контрольное мероприятие	Знать теоретические основы, сущность и содержание, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений в сфере экономики и социологии труда, эффективности трудовой деятельности. Уметь использовать знания методов измерения эффективности трудовой деятельности.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение. Содержание, задачи и структура курса «Экономика и социология труда»

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 17-20 вопросов (81 - 100% правильных ответов). Каждый вопрос оценивается в 0,5 балла. Тест содержит 20 вопросов	10
Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 13 -16 вопросов (61-80 % правильных ответов). Каждый вопрос оценивается в 0,5 балла. Тест содержит 20 вопросов.	8
Тест считается выполненным, если студент правильно ответит на 10 -12 вопросов (50% - 60% правильных ответов). Каждый вопрос оценивается в 0,5 балла. Тест содержит 20 вопросов.	6
Тест считается невыполненным, если даны правильные ответы на 49% и менее вопросов теста (9 вопросов и менее). Тест содержит 20 вопросов. Каждый вопрос оценивается в 0,5 балла.	4

Тема 3. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
------------------------------	--------------

1. Тест считается выполненным, если студент ответит более чем на 17 - 20 вопросов (81% и выше правильных ответов).2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 5 задач (81% и выше)	20
1. Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 13 -16 вопросов (61-80 % правильных ответов).2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 4 задачи (60% и выше)	16
1. Тест считается выполненным, если студент правильно ответит на 11 -12 вопросов (51%-60% правильных ответов).2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 3 задачи (51 - 60%)	12
1. Тест считается невыполненным , если даны правильные ответы на менее 50%вопросов теста (10 вопросов и менее). 2. Практическое задание считается невыполненным, если решены правильно 2 задачи и менее (менее 50%)	9

Тема 6. Планирование и анализ численности работающих в организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
1ю.Тест считается выполненным, если студент ответит более чем на 9-10 вопросов (81% и выше правильных ответов). 2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 5 задач (81% и выше)	20
1. Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 7-8 вопросов (61-80 % правильных ответов). 2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 4 задачи (60% и выше)	16
1. Тест считается выполненным, если студент правильно ответит на 6 вопросов (51% - 60% правильных ответов). 2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 3 задачи (51 - 60%)	12
1. Тест считается невыполненным , если даны правильные ответы на менее 50%вопросов теста (5 вопросов и менее). 2. Практическое задание считается невыполненным, если решены правильно 2 задачи и менее (менее 50%)	9

Тема 7. Организация и регулирование оплаты труда на предприятии

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**
 Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**
 Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**
 Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
1. Тест считается выполненным, если студент ответит более чем на 17 - 20 вопросов (81% и выше правильных ответов).2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 5 задач (81% и выше)	20
1. Тест считается выполненным, если студент ответит не менее чем на 13 -16 вопросов (61-80 % правильных ответов).2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 4 задачи (61% и выше)	16
1. Тест считается выполненным, если студент правильно ответит на 11 -12 вопросов (51% - 60% правильных ответов).2. Практическое задание считается выполненным, если решены правильно 3 задачи (51 - 60%)	12
1. Тест считается невыполненным , если даны правильные ответы на менее 50%вопросов теста (10 вопросов и менее).2. Практическое задание считается невыполненным, если решены правильно 2 задачи и менее (менее 50%)	9

Тема 8. Основы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**
 Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**
 Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**
 Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Тест считается выполненным, если даны правильные ответы на 81 -100% тестовых вопросов (33 - 40 вопросов теста)	40
Тест считается выполненным, если даны правильные ответы на 61 - 80% вопросов теста (25 -32 вопросов теста)	32
Тест считается выполненным, если даны правильные ответы на 51 - 60% тестовых вопросов (21 - 24 вопросов теста)	24
Тест считается невыполненным, если даны правильные ответы на менее 50% вопросов тестового задания (19 и менее)	19

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 1. Введение. Общие теоретические основы кадровой безопасности Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 5. Разработка кадровой политики с целью обеспечения безопасности компании Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 9. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		<p>персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.).</p> <p>Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 14. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		<p>противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение. Общие теоретические основы кадровой безопасности

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения</p>	5

оценки отлично: ответы на 81-100% (4,05-5 баллов из 5) представленных вопросов.	
<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения оценки хорошо: ответы на 61-80% (3,05-4 баллов из 5) представленных вопросов.</p>	4
<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения оценки удовлетворительно: ответы на 41-60% (2,05-3 баллов из 5) представленных вопросов.</p>	3
<p>Понимание сущности умственного и физического труда. Знание понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, характеристик содержания трудовых процессов. Представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов анализа трудового процесса и принципов его рациональной организации, расчёта и анализа факторов производительности труда. Знание методов труда, анализа состава и</p>	2

<p>последовательности операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Оценка неудовлетворительно выставляется в случае, если ответы даны менее 40% (2 и менее баллов из 5) представленных вопросов.</p>	
--	--

Тема 5. Разработка кадровой политики с целью обеспечения безопасности компании

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Для получения оценки отлично: решение 81-100% (25-30 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	30
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Для получения оценки хорошо: решение 61-80% (19-24 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	19
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие</p>	13

<p>рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Для получения оценки удовлетворительно: решение 41-60% (13-18 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	
<p>Умение анализировать информацию в области кадровой безопасности, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Оценка неудовлетворительно: решение 0-40% (0-12 баллов из 30) представленных практических ситуаций.</p>	12

Тема 9. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и</p>	30

<p>оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Для получения оценки отлично: правильные ответы 81-100% (25-30 баллов из 30) вопросов теста.</p>	
<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Для получения оценки хорошо: правильные ответы 61-80% (19-24 баллов из 30) вопросов теста.</p>	19

<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Для получения оценки удовлетворительно: правильные ответы 41-60% (13-18 баллов из 30) вопросов теста.</p>	13
<p>Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Знать законы, постановления, рекомендации, на которые опирается система безопасности кадров организации в условиях рыночной экономики. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Иметь навыки разработки кадровой политики. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Умение применять на практике основные методы формирования кадрового состава, планирования затрат на персонал и их окупаемость, способы привлечения персонала в организацию и оценки их эффективности. Знать институциональные особенности и государственную политику в области обучения и переподготовки персонала, методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Владеть навыками работы с информационными системами учёта человеческих</p>	12

<p>ресурсов. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать психологические особенности поведения людей в организации, модели изменений (Левин, Бекхард, Тюрли, Бир), типичные страхи руководителя, правила контроля страха. Оценка неудовлетворительно: правильные ответы 0-40% (0-12 баллов из 30) вопросов теста.</p>	
---	--

Тема 14. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Для получения оценки отлично: правильные</p>	40

<p>ответы 81-100% (33-40 баллов из 40) вопросов теста.</p>	
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Для получения оценки хорошо: правильные</p> <p>ответы 61-80% (25-32 баллов из 40) вопросов теста.</p>	<p>25</p>
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам,</p>	<p>17</p>

<p>связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Для получения оценки удовлетворительно: правильные ответы 41-60% (17-24 баллов из 40) вопросов</p>	
<p>Системное представление о структурах и тенденциях развития кадровой безопасности в современном мире, её связи с другими процессами, происходящими в обществе. Знание общих теоретических основ кадровой безопасности, истории становления, рисков и угроз кадровой безопасности организации. Умение выявлять угрозы кадровой безопасности. Умение применять на практике основные методы обеспечения кадровой безопасности, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками анализа уровня кадровой безопасности предприятия. Владеть навыками планирования состава кадров, оценки потребности в персонале. Знать функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций, каналы и способы получения информации о кадрах. Знать и уметь применять на практике процедуры «безопасного» увольнения персонала, организации и внедрения на предприятии систем проверки персонала. Владеть навыками оценки рисков при кадровом планировании, разработки кодексов корпоративного управления и поведения. Знать особенности противодействия угрозам, связанным с противоправными и недобросовестными действиями персонала предприятия (мошенничество, незаконные сделки, недобросовестная конкуренция и т.п.). Знать типовые причины, формы и методы реализации угроз информационной и имущественной безопасности организации с участием ее персонала. Уметь применять методы противодействия угрозам имущественной безопасности организации со стороны ее персонала. Иметь представление о дискриминации в сфере управления человеческими ресурсами, применять методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Знать тактику проведения расследований, психологические методы изучения надежности персонала, учет мотивов лжи и обмана персонала при внутренних расследованиях, способы проверки качества деятельности специалистов по безопасности. Разработка критериев оценки эффективности. Владеть методами анализа показателей эффективности: на основе критериев оценки, контрольного перечня. Оценка неудовлетворительно: правильные ответы 0-40% (0-16 баллов из 40) вопросов теста.</p>	<p>16</p>

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства Письменное контрольное мероприятие	Знает основные направления и подходы к социальному развитию персонала; умеет анализировать социально-экономическую среду организации и ее взаимосвязь с социальной политикой государства; владеет навыками оценки фактического состояния социальной сферы предприятия
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала Письменное контрольное мероприятие	знать внутренние и внешние факторы социального развития персонала; уметь анализировать социально-экономическую среду организации, осуществлять сбор и обработку информации для выявления потребности и формирования заказа организации в развитии персонала.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 5. Современные методы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>знать современные методы управления социальным развитием персонала; уметь разрабатывать социальные программы и проекты; находить и обрабатывать информацию, осуществлять критическую оценку ее надежности, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей; использовать для решения задач, сформулированных в социальном проекте (программе), современные технические средства и информационные технологии; Владеть навыками оформления результатов социального проекта в письменной форме; навыками представления результатов в виде краткого доклада, отражающего содержание социального проекта</p>
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>знать основные стратегии социального развития персонала в системе управления организацией; уметь выбирать стратегию социального развития персонала в соответствии со стратегией предприятия; осуществлять сбор и обработку информации для выявления потребности организации в обучении и социальном развитии персонала в соответствии со стратегией предприятия</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 7. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>нать принципы формирования и направления социальных инвестиций в современных организациях, уметь осуществлять поиск информации об источниках финансирования социального развития и осуществлять их критическую оценку; определять эффективность инвестиций в социальное развитие персонала (обучение персонала, охрану здоровья, создание безопасных условий труда и т..д.), владеть навыками обоснования социальной и экономической эффективности с учетом экономического состояния и целей развития предприятия.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Дано 81-100% правильных ответов (9 -10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);+10 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.</p>	20
<p>Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) - 8 баллов;+ 8 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.</p>	16
<p>Дано 41-60% правильных ответов (5 - 6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);+ 6 баллов выставляется студенту, если он выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.</p>	12
<p>Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла.+ 4 балла</p>	8

(недостаточный уровень) выставляется студенту, если он выполнил менее 60% от общего объема задания, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы.	
--	--

Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (13-15 ответов) - 15 баллов (максимальный уровень прохождения теста); правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 5 баллов (максимальная оценка).	20
Дано 61-80% правильных ответов (10–12 ответов) - 12 баллов; правильное выполнение задания, достаточная аргументация своего решения, знание теоретического материала, затруднения в ссылках на нормы закона - оцениваются в 4 балла.	16
Дано 41-60% правильных ответов – (7-9 ответов) - 9 баллов (пороговый уровень прохождения теста); частично правильное выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения - оцениваются в 3 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (6 ответов и менее) - 6 баллов. Неправильное выполнение задания, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов - оцениваются в 2 балла.	8

Тема 5. Современные методы управления социальным развитием персонала.

Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнены все требования к написанию и защите социальной программы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём (не менее 10 стр.), соблюдены требования к внешнему оформлению. Подготовлен и сделан краткий доклад о сути исследования и перед аудиторией, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Использована презентация.	20
Основные требования к написанию социальной программы и ее защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала;	16

отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	
Имеются существенные отступления от требований к написанию и защите социальной программы. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	12
Суть программы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	8

Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9-10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста); правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы законов - оцениваются в 10 баллов.	20
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) – 8 баллов; правильное решение кейса, достаточная аргументация своего решения, знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 8 балла	16
Дано 41-60% правильных ответов (5-6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста); частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация своего решения, без ссылок на норму закона - оцениваются в 6 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла; неправильное решение кейса, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса - оцениваются в 4 балла.	8

Тема 7. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Студент полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	20
Студент полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает	16

затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	
Студент выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Студент выполнил задание или выполнил менее 50% от общего объема, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы	9

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 1. Введение. Общие теоретические основы организации труда Письменное контрольное мероприятие	Понимать сущность умственного и физического труда, знать характеристику содержания трудовых процессов, иметь представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 7. Условия труда Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание понятий трудового процесса, принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда. Умение анализировать трудовой процесс, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда.</p>
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 9. Показатели эффективности труда Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Умение анализировать информацию в области организации труда, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ организации труда, истории становления организации труда. Умение разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы организации труда. Умение применять на практике основные методы организации труда, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками разработки регламентов разделения и кооперации труда, построения организационных структур управления.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 10. Нормирование труда, нормы труда, их функции и роль в управлении предприятием Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Умение анализировать трудовой процесс и принципы его рациональной организации, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 12. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Владение навыками разработки проектов оснащения и планировки рабочего места. Умение анализировать проекты организации рабочих мест по критериям экономичности и производительности. Знание понятий рабочая зона и зоны оптимальной деятельности, методов рациональной планировки рабочих мест. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.</p>
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Тема 14. Общая характеристика системы управления трудовыми процессами Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знание основ организации нормирования труда на предприятии, нормативных правовых актов и статистической отчетности по труду, нормирования труда различных категорий персонала. Знание методов проведения экономического, психофизиологического и социального обоснования норм труда. Знание аналитически-расчетного и аналитически-исследовательского методов регламентации и нормирования. Знать особенности нормирования труда руководителей и специалистов.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение. Общие теоретические основы организации труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: 0

Показатели оценивания	Баллы
Понимать сущность умственного и физического труда, знать характеристику содержания трудовых процессов, иметь представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Для получения оценки отлично: ответы на 81-100% (4,05-5 баллов из 5) представленных вопросов.	5
Понимать сущность умственного и физического труда, знать характеристику содержания трудовых процессов, иметь представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Для получения оценки хорошо: ответы на 61-80% (3,05-4 баллов из 5) представленных вопросов.	4
Понимать сущность умственного и физического труда, знать характеристику содержания трудовых процессов, иметь представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Для получения оценки удовлетворительно: ответы на 41-60% (2,05-3 баллов из 5) представленных вопросов.	3
Понимать сущность умственного и физического труда, знать характеристику содержания трудовых процессов, иметь представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных сторон трудовой деятельности - организационной, экономической, социальной, психологической, технической. Оценка неудовлетворительно выставляется в случае, если ответы даны менее 40% (2 и менее баллов из 5) представленных вопросов.	2

Тема 7. Условия труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Знание понятий трудового процесса, принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда. Умение анализировать трудовой процесс, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда,	15

уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Для получения оценки отлично: решение 81-100% (13-15 баллов из 15) представленных задач.	
Знание понятий трудового процесса, принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда. Умение анализировать трудовой процесс, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Для получения оценки хорошо: решение 61-80% (10-12 баллов из 15) представленных задач.	10
Знание понятий трудового процесса, принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда. Умение анализировать трудовой процесс, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Для получения оценки удовлетворительно: решение 41-60% (7-9 баллов из 15) представленных задач.	7
Знание понятий трудового процесса, принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда. Умение анализировать трудовой процесс, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Оценка неудовлетворительно выставляется в случае, если решены менее 40% (6 и менее баллов из 15) представленных задач.	6

Тема 9. Показатели эффективности труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Умение анализировать информацию в области организации труда, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ организации труда, истории становления организации труда. Умение разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы организации труда. Умение	20

<p>применять на практике основные методы организации труда, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками разработки регламентов разделения и кооперации труда, построения организационных структур управления. Для получения оценки отлично: решение 81-100% (17-20 баллов из 20) представленных практических ситуаций.</p>	
<p>Умение анализировать информацию в области организации труда, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ организации труда, истории становления организации труда. Умение разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы организации труда. Умение применять на практике основные методы организации труда, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками разработки регламентов разделения и кооперации труда, построения организационных структур управления. Для получения оценки хорошо: решение 61-80% (13-16 баллов из 20) представленных практических ситуаций.</p>	13
<p>Умение анализировать информацию в области организации труда, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Знание общих теоретических основ организации труда, истории становления организации труда. Умение разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы организации труда. Умение применять на практике основные методы организации труда, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Владеть навыками разработки регламентов разделения и кооперации труда, построения организационных структур управления. Для получения оценки удовлетворительно: решение 41-60% (9-13 баллов из 20) представленных практических ситуаций.</p>	9
<p>Отсутствие умений анализировать информацию в области организации труда, выявлять проблемы промышленных предприятий в указанной сфере и формулировать соответствующие рекомендации для принятия управленческих решений, учитывать последствия управленческих решений с позиций социальной ответственности. Отсутствие знаний общих теоретических основ организации труда, истории становления организации труда. Отсутствие умений разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы организации труда. Отсутствие умений применять на практике основные методы организации труда, как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Отсутствие владения навыками разработки регламентов разделения и кооперации труда,</p>	8

<p>построения организационных структур управления. Оценка неудовлетворительно: решение 0-40% (0-8 баллов из 20) представленных практических ситуаций.</p>	
---	--

Тема 10. Нормирование труда, нормы труда, их функции и роль в управлении предприятием

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Умение анализировать трудовой процесс и принципы его рациональной организации, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения оценки отлично: ответы на 81-100% (17-20 баллов из 20) представленных вопросов теста.</p>	20
<p>Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Умение анализировать трудовой процесс и принципы его рациональной организации, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения оценки хорошо: ответы на 61-80% (13-16 баллов из 20) представленных вопросов</p>	13

теста	
<p>Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Умение анализировать трудовой процесс и принципы его рациональной организации, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Для получения оценки удовлетворительно: ответы на 41-60% (9-13 баллов из 20) представленных вопросов теста.</p>	9
<p>Знание общих теоретических основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Умение анализировать трудовой процесс и принципы его рациональной организации, владеть навыками расчёта и анализа факторов производительности труда. Знать методы труда, уметь анализировать состав и последовательность операций, приемов, действий, движений в рамках определённого метода труда. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Оценка неудовлетворительно: ответы на 0-40% (0-8 баллов из 20) представленных вопросов теста</p>	8

Тема 12. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **15**

Проходной балл: **7**

Показатели оценивания	Баллы
Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Владение	15

<p>навыками разработки проектов оснащения и планировки рабочего места. Умение анализировать проекты организации рабочих мест по критериям экономичности и производительности. Знание понятий рабочая зона и зоны оптимальной деятельности, методов рациональной планировки рабочих мест. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Для получения оценки отлично: решение 81-100% (13-15 баллов из 15) представленных задач.</p>	
<p>Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Владение навыками разработки проектов оснащения и планировки рабочего места. Умение анализировать проекты организации рабочих мест по критериям экономичности и производительности. Знание понятий рабочая зона и зоны оптимальной деятельности, методов рациональной планировки рабочих мест. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Для получения оценки хорошо: решение 61-80% (10-12 баллов из 15) представленных задач.</p>	10
<p>Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Владение навыками разработки проектов оснащения и планировки рабочего места. Умение анализировать проекты организации рабочих мест по критериям экономичности и производительности. Знание понятий рабочая зона и зоны оптимальной деятельности, методов рациональной планировки рабочих мест. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Для получения оценки удовлетворительно: решение 41-60% (7-9 баллов из 15) представленных задач.</p>	7
<p>Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Владение навыками разработки проектов оснащения и планировки рабочего места. Умение анализировать проекты организации рабочих мест по критериям экономичности и производительности. Знание понятий рабочая зона и зоны оптимальной деятельности,</p>	6

методов рациональной планировки рабочих мест. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Оценка неудовлетворительно выставляется в случае, если решены менее 40% (6 и менее баллов из 15) представленных задач.	
--	--

Тема 14. Общая характеристика системы управления трудовыми процессами

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Знание базовых понятий и основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов труда, умение анализировать и прогнозировать трудовой процесс, применять на практике знания по основам организации труда. Знание понятий производственного, технологического и трудового процессов, классификации производственных процессов, систем микроэлементных нормативов. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Знание основ организации оплаты труда, системы управления трудовыми процессами. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Для получения оценки отлично: ответы на 81-100% (25-30 баллов из 30) представленных вопросов теста.	30
Знание базовых понятий и основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов труда, умение анализировать и прогнозировать трудовой процесс, применять на практике знания по основам организации труда. Знание понятий производственного, технологического и трудового процессов, классификации	19

<p>производственных процессов, систем микроэлементных нормативов. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Знание основ организации оплаты труда, системы управления трудовыми процессами. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Для получения оценки хорошо: ответы на 61-80% (19-25 баллов из 30) представленных вопросов теста.</p>	
<p>Знание базовых понятий и основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов труда, умение анализировать и прогнозировать трудовой процесс, применять на практике знания по основам организации труда. Знание понятий производственного, технологического и трудового процессов, классификации производственных процессов, систем микроэлементных нормативов. Знание принципов и правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Знание основ организации оплаты труда, системы управления трудовыми процессами. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Для получения оценки удовлетворительно: ответы на 41-60% (13-18 баллов из 30) представленных вопросов теста.</p>	13
<p>Знание базовых понятий и основ организации труда, истории развития науки об организации труда, понятий трудового процесса и принципов его рациональной организации, основ разделения и кооперации труда, организации процессов труда по управлению коллективом. Знание методов труда, умение анализировать и прогнозировать трудовой процесс, применять на практике знания по основам организации труда. Знание понятий производственного, технологического и трудового процессов, классификации производственных процессов, систем микроэлементных нормативов. Знание принципов и</p>	12

<p>правил планирования рабочего времени руководителя. Владение навыками индивидуального планирования рабочего времени руководителя (специалиста). Знание общих теоретических основ организации рабочих мест, условий труда, приёмов и методов труда, показателей эффективности труда, нормирования труда. Знание основ исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Владение методами изучения затрат рабочего времени. Знание основ организации оплаты труда, системы управления трудовыми процессами. Владение методами расчета производительности труда, экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.</p> <p>Оценка неудовлетворительно: ответы на 0-40% (0-12 баллов из 30) представленных вопросов теста</p>	
--	--