

Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования  
«Белорусско-Российский университет»

УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор Белорусско-Российского  
университета

  
Ю.В. Машин  
«31» 08 2021г.

Регистрационный № УД-270305/5.1.В.17.2/р

## ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**Направление подготовки** 27.03.05 Инноватика

**Направленность (профиль)** Управление инновациями (по отраслям и сферам экономики)

**Квалификация** Бакалавр

	Форма обучения
	Очная
Курс	4
Семестр	7
Лекции, часы	30
Практических занятий, часы	30
Экзамен, семестр	7
Контактная работа по учебным занятиям, часы	60
Самостоятельная работа, часы	84
Всего часов / зачетных единиц	144 /4

Кафедра – разработчик программы: «Экономика и управление».

Составитель: канд. техн. наук, доцент Токменинов К.А..

Могилев, 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика, утвержденным приказом ФГОС ВО № 870 от 31.07.2020 г., учебным планом рег. № 270305-3, утвержденным 01.03.2021 г.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой «Экономика и управление» «30» августа 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой  И.В. Ивановская

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом Белорусско-Российского университета

«30» августа 2021 г., протокол №1.

Зам. председателя  
Научно-методического совета

 С.А. Сухоцкий

Рецензент: *Начальник отдела АСУ, РУД - Мочалов Игорь К. Г. И.*  
*Д. В. Вейсберг*

Ведущий библиотекарь

 Е.Н. Коселева

Начальник учебно-методического  
отдела

 В.А. Кемова

## 1.1 Цель учебной дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Организация труда» является формирование у студентов комплекса знаний о принципах организации труда на различных предприятиях, основах научной мотивации и оплаты труда, путях и методах снижения издержек на предприятии при эффективном управлении персоналом.

Целью преподавания дисциплины является также формирование у студентов комплекса знаний о современных методах организации труда в условиях развивающегося рынка, цифровизации экономики, создания высокотехнологичных автоматизированных производств.

## 1.2 Планируемые результаты изучения дисциплины

В результате освоения учебной дисциплины студент должен

### **знать:**

- . Сущность и концептуальные основы организации труда
- Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.
- Методы определения затрат рабочего времени.
- Автоматизация производств, многостаночное обслуживание
- Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.
- . Организационные структуры управления.
- . Принципы, методы, функции управления.
- Мотивация труда.
- . Контрактная форма найма работников.
- . Современные методы оценки персонала.
- Аттестация персонала и рабочих мест.
- . Методы, системы и формы оплаты труда.
- . Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.
- Планирование, подготовка и обучение персонала.
- Рынок труда

### **уметь:**

- организовать аттестацию персонала и рабочих мест;
- уметь обосновывать наиболее эффективные методы оплаты труда для конкретных условий производства;
- с учетом актуальных программных продуктов применять современные методы при формировании и реорганизации управленческих структур для повышения управляемости и снижения затрат в организациях;
- применять эффективные методы мотивации персонала для повышения производительности труда;
- осуществлять организацию и экономическую оценку деятельности персонала;
- осуществлять нормирование труда и рабочей силы с использованием современных методов;

### **владеть:**

- методам оценки персонала;
- методами и порядком аттестации персонала и рабочих мест;
- порядком найма персонала и формирования штатного расписания;
- формами оплаты труда;
- методами нормирования труда.

### 1.3 Место учебной дисциплины в системе подготовки студента

Дисциплина относится к Блоку 1 "Дисциплины (модули)" (элективные дисциплины).

Перечень учебных дисциплин, изучаемых ранее, усвоение которых необходимо для изучения данной дисциплины.

- Менеджмент;
- Производственный менеджмент;
- Экономика предприятия.

Перечень учебных дисциплин (циклов дисциплин), которые будут опираться на данную дисциплину:

- Бизнес-планирование;
- Риск-менеджмент

Кроме того, знания, полученные при изучении дисциплины на практических занятиях будут применены при прохождении производственной и преддипломной практик, а также при подготовке выпускной квалификационной работы и дальнейшей профессиональной деятельности.

### 1.4 Требования к освоению учебной дисциплины

Освоение данной учебной дисциплины должно обеспечивать формирование следующих компетенций:

Коды формируемых компетенций	Наименования формируемых компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
ПК-4	Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе.

## 2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Вклад дисциплины в формирование результатов обучения выпускника (компетенций) и достижение обобщенных результатов обучения происходит путём освоения содержания обучения и достижения частных результатов обучения, описанных в данном разделе.

### 2.1 Содержание учебной дисциплины

Номера тем	Наименование тем	Содержание	Коды формируемых компетенций
1	Тема 1. Сущность и концептуальные основы организации труда	Цели, задачи и значение организации труда и управления персоналом в организациях, основные этапы и методы. Основные этапы создания но-	ПК-4

		вого изделия и участие персонала	
2	Тема 2 Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.	Структура норм затрат труда для различных типов производства. Методы установления норм времени. Значение нормирования времени для повышения производительности труда и снижения издержек производства.	УК-3,ПК-4
3	Тема 3 Методы определения затрат рабочего времени.	Хронометраж, фотография и самофотография рабочего времени, метод моментных наблюдений. Характеристика, область применения	ПК-4
4	Тема 4 Автоматизация производств, многостаночное обслуживание	Роль автоматизации труда в повышении производительности, снижении затрат, повышении качества продукции. Возможность многостаночного обслуживания при внедрении «Безлюдных технологий»	УК-3, ПК-4
5	Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.	Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.	ПК-4
6	Тема 6. Организационные структуры управления. Механистические и органические структуры, их преимущества и недостатки.	Методы совершенствования организационных структур для повышения гибкости управления и повышения экономической эффективности деятельности организаций.	УК-3,УК-9,ПК-4
7	Тема 7 . Принципы, методы, функции управления.	Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования, организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений.	УК-3,ПК-4
8	Тема 8 Мотивация труда.	Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда.	ПК-4, УК-3
9	Тема № 9. Контрактная форма найма работников.	Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и	УК-9, УК-3

		нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости	
10	Тема 10. Современные методы оценки персонала.	Сущность и методы оценки должностей. Критерии и методы оценки работы руководителей и специалистов. Методы опроса и системы тестов	УК-3
11	Тема 11. Аттестация персонала и рабочих мест.	Задачи и значение аттестации сотрудников и рабочих мест в вопросах повышения эффективности деятельности и безопасности. Организация и проведение аттестации. Планирование продвижения и карьеры сотрудников.	ПК-4, УК-9
12	Тема 12. Методы, системы и формы оплаты труда.	Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда.	ПК-4
13	Тема 13. Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.	Формы разделения и кооперации труда. Обоснование эффективности кооперации и специализации труда, повышения занятости рабочих и производительности труда.	ПК-4
14	Тема 14. Планирование, подготовка и обучение персонала.	Виды планирования персонала. Границы и особенности планирования персонала на предприятиях Республики Беларусь. Планирование набора и использования персонала. Значение обучения и переподготовки кадров. Формы и методы обучения кадров в организации. Необходимость и методы развития персонала.	УК-3,УК-9,ПК-4
15	Тема 15 Рынок труда	Коллективный договор в организации. Государственная политика в области занятости населения. Формы и методы активного и пассивного регулирования рынка труда.	УК-3,УК-9,ПК-4

## 2.2 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ неде- ли	Лекции		Практические занятия		Само- стоя- тель- ная работа	Форма кон- троля зна- ний	Баллы (max)
	Тема.	Часы	Тема	Часы			
1	<b>Тема 1. Сущность и концептуальные основы организации труда</b> Цели, задачи и значение организации труда и управления персоналом в организациях, основные этапы и методы. Основные этапы создания нового изделия и участие персонала.	2	П.р. №1. Описание основных этапов создания нового изделия и участие персонала..	2	3	ЗИЗ	4
2	<b>Тема 2 Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.</b> Структура норм затрат труда для различных типов производства. Методы установлении норм времени. Значение нормирования времени для повышения производительности труда и снижения издержек производства.	2	П.р 2 Расчет заработной платы и расценки за единицу продукции при прямой сдельной и сдельно-прогрессивной системах оплаты труда.	2	3	ЗИЗ	4
3	<b>Тема 3 Методы определения затрат рабочего времени.</b> Хронометраж, фотография и самофотография рабочего времени, метод моментных наблюдений. Характеристика, область применения	2	П.р. №3 Нормирование затрат рабочего времени, определение штучного времени в производстве.	2	3	ЗИЗ	4

4	<b>Тема 4 Автоматизация производств, многостаночное обслуживание</b> Роль автоматизации труда в повышении производительности, снижении затрат, повышении качества продукции. Возможность многостаночного обслуживания при внедрении «Безлюдных технологий»	2	Пр №4 Расчет количества обслуживаемых станков, разработка мероприятий по обеспечению высокой занятости рабочих мест	2	3	ЗИЗ	4
5	<b>Тема 5. Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.</b> Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.	2	П.р. №5 Расчет заработной платы при оплате труда с учетом КТУ	2	3	КР	4
6	<b>Тема 6. Организационные структуры управления.</b> Механистические и органические структуры, их преимущества и недостатки. Методы совершенствования организационных структур для повышения гибкости управления и повышения экономической эффективности деятельности организаций.	2	П.р. № 6. Анализ основных типов организационных структур в промышленности, построение механистических и органических структур	2	3	ЗИЗ	5
7	<b>Тема 7 . Принципы, методы, функции управления.</b> Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования, организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений.	2	П.р. № 7 Разработка бизнес- процессов и функций организационной структуры.	2	3		
8	<b>Тема 8 Мотивация труда.</b> Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда.	8	П.р. № 7 Разработка бизнес- процессов и функций организационной структуры.	2	3	КР ПКУ	5 30
<b>Модуль 2</b>							
9	<b>Тема № 9. Контрактная форма найма работников.</b> Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости	2	П.р. № 8. Разработка контракта на примере работников экономического	2	4		



			отдела машиностроительного предприятия				
10	<b>Тема 10. Современные методы оценки персонала.</b> Сущность и методы оценки должностей. Критерии и методы оценки работы руководителей и специалистов. Методы опроса и системы тестов	2	П.р. № 8. Разработка контракта на примере работников экономического отдела машиностроительного предприятия	2	3	ЗИЗ	6
11	<b>Тема 11. Аттестация персонала и рабочих мест.</b> Задачи и значение аттестации сотрудников и рабочих мест в вопросах повышения эффективности деятельности и безопасности. Организация и проведение аттестации. Планирование продвижения и карьеры сотрудников.	2	П.р. № 9 Разработка перечня вопросов к аттестации персонала в экономическом отделе и отделе снабжения.	2	3	ЗИЗ	6
12	<b>Тема 12. Методы, системы и формы оплаты труда.</b> Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда.	2	П.р. №10 Обосновать основные принципы преимущества и недостатки тарифной и бестарифной систем оплаты труда. Возможности и эффективность мотивации персонала при указанных системах.	2	4	ЗИЗ	6
13	<b>Тема 13. Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.</b> Формы разделения и кооперации труда. Обоснование эффективности кооперации и специализации труда, повышения занятости рабочих и производительности труда.	2	П.р. №11 Обосновать с примерами целесообразность кооперации и специализации труда	2	3	ЗИЗ	6
14	<b>Тема 14. Планирование, подготовка и обучение персонала.</b> Виды планирования персонала. Границы и особенности планирования персонала на предприятиях Республики Беларусь. Планирование набора и использования персонала. Значение обучения и переподготовки кадров. Формы и методы обучения кадров в организации. Необходимость и методы раз-	2	П.р. № 12. Разработка критериев и методов отбора персонала в экономический отдел на машиностроительном	2	3		

	вития персонала.		предприятия для должности экономист 1-й категории. Разработка порядка и последовательности отбора указанного персонала.				
15	<b>Тема 15. Рынок труда.</b> Государственная политика в области занятости населения. Формы и методы активного и пассивного регулирования рынка труда.	2	П.р.13 Описание основных разделов коллективного договора на машиностроительном предприятии.	2	4	ПКУ	6 30
16-18				36		ТА* (эк-за-мен)	40
<b>Итого за семестр</b>		<b>30</b>		<b>30</b>	<b>84</b>		<b>100</b>

Принятые обозначения:

КР – контрольная работа;

ЗИЗ – защита индивидуального задания;

ПКУ – промежуточный контроль успеваемости;

ТА – текущая аттестации.

Итоговая оценка определяется как сумма текущего контроля и промежуточной аттестации и соответствует баллам:

Экзамен

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	87-100	65-86	51-64	0-50

### 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины используется модульно-рейтинговая система оценки знаний студентов. Применение инновационных форм и методов проведения занятий при изучении различных тем курса представлено в таблице.

№ п/п	Форма проведения занятия	Вид аудиторных занятий		Всего часов
		Лекции	Практические работы	
1	Мультимедиа	Темы 1-15		30
2	С использованием ЭВМ		Практ. работы 1-13	30
	<b>ИТОГО</b>			60

### 4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Используемые оценочные средства по учебной дисциплине представлены в таблице и хранятся на кафедре.

№ п/п	Вид оценочных средств	Количество комплектов
1	Вопросы к экзамену	1
2	Тестовые / контрольные задания	5
3	Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания)	30
3	Экзаменационные билеты	1

### 5 МЕТОДИКА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

#### 5.1 Уровни сформированности компетенций

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Результаты обучения
1	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе		
			<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i> ИУК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде/
1	Пороговый уровень	Знает основные цели и задачи организации труда, социальное взаимодействие при управлении персоналом в организации, особенности организации труда и управления персоналом, определяет свою роль в команде	Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в коллективе с учетом социального взаимодействия.
2	Продвинутый уровень	Знает основные цели и задачи организации труда, социаль-	Умение выделить особенности технологий,

		ное взаимодействие при управлении персоналом в организации, особенности организации труда и управления персоналом, определяет свою роль в команде. Взаимодействует с другими членами команды Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции.	организации труда и управления с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции
3	Высокий уровень	Знает основные цели и задачи организации труда, социальное взаимодействие при управлении персоналом в организации, определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, особенности организации труда и управления персоналом, определяет свою роль в команде. Взаимодействует с другими членами команды Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции. Определяет пути ее снижения.	Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления персоналом с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции, наметить пути ее снижения.
	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах		
	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i> ИУК-9.1. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний.		
1	Пороговый уровень	Знает основные задачи, проблемы, пути их решения в организациях, связанные с социальной и дефектологической сферами. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний	Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации.
2	Продвинутый уровень	Знает основные задачи, про-	Умение применить зна-

		<p>блемы, пути их решения в организациях, связанные с социальной и дефектологической сферами. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний</p> <p>Выявляет и ранжирует факторы, связанные с социальной и дефектологической сферами.</p>	<p>ния по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации</p>
3	Высокий уровень	<p>Знает основные задачи, проблемы, пути их решения в организациях, связанные с социальной и дефектологической сферами. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний</p> <p>Выявляет и ранжирует факторы, связанные с социальной и дефектологической сферами.</p> <p>Разрабатывает мероприятия по управлению выявленными факторами.</p>	<p>Умение применить знания по организационным структурам для повышения эффективности деятельности на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации с учетом современных теорий мотивации персонала.</p>
<p>ПК-4 Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе.</p>			
<p><i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i> ИПК-4.1. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия.</p>			
1	Пороговый уровень	<p>Знает содержание основных организационных структур, управленческих функций, эффективных форм мотивации персонала. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок</p>	<p>Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения, описать основ-</p>

		их взаимодействия	ные бизнес-процессы в них, рекомендовать методы мотивации для основных организационных структур.
2	Продвинутый уровень	Знает содержание основных организационных структур их преимущества и недостатки, анализирует управленческие функции в описанных структурах, знает эффективные формы мотивации персонала для различных внешних условий работы предприятий. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия	Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микроэкономической среды функционирования. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур.
3	Высокий уровень	Знает содержание основных организационных структур их преимущества и недостатки, анализирует управленческие функции в описанных структурах, знает эффективные формы мотивации персонала для различных внешних условий работы предприятий. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия Умеет разработать рекомендации по оптимизации организационных структур.	Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микроэкономической среды функционирования. Умеет разработать рекомендации по оптимизации организационных структур. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур.

## 5.2 Методика оценки знаний, умений и навыков студентов

Результаты обучения	Оценочные средства
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе	
Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в коллективе с учетом социального взаимодействия.	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания)

	Экзаменационные билеты.
Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты.
Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления персоналом с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции, наметить пути ее снижения.	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты.
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	
Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации.	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты
Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты
Умение применить знания по организационным структурам для повышения эффективности деятельности на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации с учетом современных теорий мотивации персонала.	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты.
ПК-4 Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе.	
Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения, описать основные бизнес-процессы в них, рекомендовать методы мотивации для основных организационных структур.	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты
Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микро-экономической среды функциони-	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания)

рования. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур.	Экзаменационные билеты.
Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микро-экономической среды функционирования. Умеет разработать рекомендации по оптимизации организационных структур. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур.	Вопросы к экзамену Тестовые / контрольные задания Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях (индивидуальные задания) Экзаменационные билеты.

#### 5.4 Критерии оценки практических работ

Оценка активности студента на практических занятиях, полноты усвоения пройденного материала определяется преподавателем по результатам защиты практической работы, индивидуального задания. Практическая работа представлена в методических рекомендациях, соответствующих тематике практических работ, изложенных в п.2.2 «Содержание учебной дисциплины». рабочей программы. Баллы по результатам защиты практической работы (индивидуального задания) выставляются преподавателем согласно п.2.2, для ЗИЗ max – 6, для КР max – 5, для СР max – 4.

Ведется индивидуальный учет успеваемости студентов, который отражается в баллах при проведении текущего и рубежного рейтинг-контроля.

#### 5.5 Критерии оценки экзамена

При проведении экзамена во внимание принимается текущая работа студента в течении семестра, которая может быть оценена в баллах при проведении рейтинг - контроля. Для допуска к экзамену студент должен набрать в течение семестра минимум 36 баллов, максимум 60 баллов. Соответственно интервал оценки полноты и качества ответов на вопросы составляет 15-40 баллов. Для конкретной оценки знаний студента следует руководствоваться следующими критериями:

-высокий уровень. Студент подробно раскрывает вопросы, представленные в экзаменационном билете, развернуто отвечает на дополнительные вопросы, хорошо владеет терминологией по курсу «Управление персоналом». Основные и дополнительные вопросы могут включать любую тему из раздела 2.2 рабочей программы. На базе полученных знаний умеет анализировать основные проблемы в управлении персоналом и обосновывать предложения по путям их развития.

-продвинутый уровень. Студент раскрывает вопросы, представленные в экзаменационном билете, достаточно полно отвечает на дополнительные вопросы, хорошо владеет терминологией по курсу «Управление персоналом». При этом допускаются некоторые неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы, которые в целом не влияют на сущность раскрываемого вопроса. Основные и дополнительные вопросы могут включать любую тему из раздела 2.2 рабочей программы.

-пороговый уровень. Студент раскрывает сущность вопросов, представленные в экзаменационном билете. При ответе на дополнительные вопросы может испытывать некото-



рые затруднения при ответе на часть из них. В основном владеет терминологией по курсу «Управление персоналом».

## **6 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Самостоятельная работа студентов (СРС) направлена на закрепление и углубление освоения учебного материала, развитие практических умений. СРС включает следующие виды самостоятельной работы студентов:

Перечень контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы студентов приведен в приложении и хранится на кафедре.

Для СРС рекомендуется использовать источники, приведенные в п. 7.

## **7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **7.1 Основная литература**

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1	1. Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : монография / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. — Витебск : УО «ВГТУ», 2020. — 269с.	—	2

### **7.2. Дополнительная литература:**

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1	Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2005 – 432 с.	Допущено Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов экономических специальностей высших учебных заведений.	1

### **7.3 Перечень ресурсов сети Интернет по изучаемой дисциплине**

1. Сайт Некоммерческого партнерства «Инноватика» - <http://salonexpo.ru/>
2. Сайт Центра научно-технической информации - <http://www.uralweb.ru>
3. Сайт факультета инноватики СПбГПУ – [www.ii.spb.ru](http://www.ii.spb.ru)

4. Сайт Уральского Федерального университета - <http://www.ustu.ru/study/high/bachelor-specialist/fti/innovation0/>

5. Сайт «Инновации и предпринимательство» - [http://www.innovbusiness.ru/content/document\\_r\\_1EADD051-B29C-4561-9068-1D49B851BA5C.html](http://www.innovbusiness.ru/content/document_r_1EADD051-B29C-4561-9068-1D49B851BA5C.html)

#### **7.4 Перечень наглядных и других пособий, методических рекомендаций по проведению учебных занятий, а также методических материалов к используемым в учебном процессе техническим средствам**

##### **7.4.1 Методические рекомендации**

1. Токменинов К.А. Организация труда Методические рекомендации к практическим занятиям для специальности 27.03. 05 «Инноватика», 2021 г. (электронный вариант)

##### **7.4.2 Информационные технологии**

Тема 1. Сущность и концептуальные основы организации труда

Тема 2 Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.

Тема 3 Методы определения затрат рабочего времени.

Тема 4 Автоматизация производств, многостаночное обслуживание

Тема 5 Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.

Тема 6. Организационные структуры управления.

Механистические и органические структуры, их преимущества и недостатки.

Тема 7 . Принципы, методы, функции управления.

Тема 8 Мотивация труда.

Тема № 9. Контрактная форма найма работников.

Тема 10. Современные методы оценки персонала.

Тема 11. Аттестация персонала и рабочих мест.

Тема 12. Методы, системы и формы оплаты труда.

Тема 13. Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.

Тема 14. Планирование, подготовка и обучение персонала.

Тема 15 Рынок труда

##### **7.4.3 Перечень программного обеспечения, используемого в образовательном процессе**

1 ППП Microsoft Excel

2 ППП Microsoft Word

ПО – свободно распределенное

#### **8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ\***

Материально-техническое обеспечение дисциплины содержится в паспорте компьютерных классов, рег. номера ПУЛ-4.405-404/4-20, ПУЛ-4.405-410/4-20.