



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор института Цифровых технологий
и экономики

 Ю.В. Торкунова

«21» июня 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление трудовыми процессами организации

Направление
подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент организации

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Программу разработала:

доцент, к.с.н. 15.06.2021  Хузиева Э.Ф.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика «Менеджмент», протокол № 16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры «Менеджмент», протокол № 16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 10 от 21 июня 2021

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики 
/Косулин В.В./

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 10 от 21 июня 2021

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Управление трудовыми процессами организации» состоит в том, чтобы ознакомить обучающихся с наиболее важными явлениями в социально-трудовой сфере, показать изменения, которые происходят в развитии рынка труда и занятости, в организации и регулировании заработной платы, иметь представление об основных тенденциях и направлениях социально-трудовой сферы; знать, как и с помощью каких методов и средств, проводятся прикладные социологические исследования и применение этих навыков в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины: ознакомиться с методологией и инструментами анализа; изучить социальную структуру общества, трудовой организации; ознакомиться с методом сбора и анализа информации; изучение и применение методов планирования численности, производительности труда, изучение факторов ее роста, зависимостей темпов роста заработной платы от роста производительности.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
<p>ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды</p>	<p>ПК-3.1 Анализирует передовой отечественный и зарубежный опыт в области организации, нормирования и оплаты труда и использует его в своей работе</p>	<p><i>Знать:</i> - передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды (31); - постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда (32) - порядок разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий (33) - методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени (34) - методологию совершенствования стратегии организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (35)</p> <p><i>Уметь:</i> - решать различные типы практических задач по организации мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и предотвращению технологических нарушений (У1) - разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством (У2)</p> <p><i>Владеть:</i> инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество (В1)</p>

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
ПК 4 Способен разрабатывать программу мотивации и координации руководителей разного уровня, с целью повышения конкурентоспособности производства в современных условиях.	ПК 4.2 Демонстрирует способность разработки предложений по координации и урегулированию конфликтов между руководителями и подчиненными, с целью формирования продуктивных взаимоотношений внутри коллектива	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -положения организации об оплате и стимулировании труда руководителей производства (31); -порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям производства(32); -порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий на руководителей производства. (33). <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства (У1). -доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по объему, номенклатуре и качеству продукции, соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности. (У2) <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -формирование у подчиненных работников чувства ответственности за выполнение производственных заданий, нетерпимости к нарушениям и недостаткам в производстве. (В1)

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Управление трудовыми процессами организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
ОПК-5	Основы статистики	
УК-2	Менеджмент Основы экономики	
УК-3	Менеджмент	
УК-10	Основы экономики	
УК-11	Менеджмент	
ОПК-3	Социально-экономическая статистика	
ПК-1	Организационное поведение	
ПК-3		Методы принятия управленческих решений Корпоративная социальная ответственность Социальное предпринимательство

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Объем дисциплины «Управление трудовыми процессами организации» составляет 6 зачетных единицы, всего 216 часов, из которых из которых 85 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (32 часа – лекционные занятия, 48 часов – занятия семинарского типа (практические занятия), 2 часа – контроль самостоятельной работы (КСР), 2 часа – консультации во время промежуточной аттестации (Консультации), 1 час – контактные часы во время промежуточной аттестации: подготовка к ответу и ответ во время промежуточной аттестации (КПА)), 96 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 35 часов – подготовка к промежуточной аттестации (экзамен). **Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 9 часов.**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:	85	85
Лекционные занятия (Лек)	32	32
Практические занятия (Пр)	48	48
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)*	2	2
Консультации (Конс)	2	2
Контактные часы во время аттестации (КПА)	1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):	96	96
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (экзамен)	35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	Эк	Эк

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС								Итого	Формируемые результаты (знания, умения, навыки)	Литература	Формы текущего контроля успеваемости	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно-рейтинговой системе
		Занятия лекционного типа	Занятия практического / семинарского типа	Лабораторные работы	КСР	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	Консультации	Подготовка к промежуточной аттестации	КПА						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Раздел 1. Труд и его роль в современных условиях. Управление человеческими ресурсами общества. Рынок труда.	6	8	12	-	24	24	2			44	ПК-3.1 (31,32; 33;34, 35, У1, В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1,У2,В1)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2	Опрос, тест, кейс-задача	Э	15
Раздел 2. Понятие, содержание и формы трудового поведения и трудовой мотивации.	6	8	12	-	24	24	2			46	ПК-3.1 (31,32; 33;34 У1, В1) ПК 4.2(31,32,33. У1,У2,В1)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2	Опрос, тест, кейс-задача	Э	15
Раздел 3. Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов.	6	8	12	-	24	24	2			46	ПК-3.1 (31,32; 33;34,35 У1,У2 В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1, У2,В1)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2	Опрос, тест, кейс-задача	Э	15
Раздел 4. Социально-трудовая мобильность.	6	8	12	-	24	24				44	ПК-3.1 (31,32; 33;34 У1, В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1, У2,В1)	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2	Опрос, тест, кейс-задача	Э	15

Промежуточная аттестация (экзамен)	6	-	-	-	-	35	1	36	ПК-3.1 (31,32; 33,34,35 У1,У2 В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1 ,У2,В1)	Л 1.1 Л 1.2 Л 2.1 Л 2.2	Письменный экзамен	Э	40
	ИТОГО	32	48	2	96	2	35	1	216				100

3.3. Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Понятие «Управление трудовыми процессами организации», место труда в системе других наук. Человеческие ресурсы общества. Социальная структура организации.	8
2	Трудовое поведение. Мотивация трудового поведения.	8
3	Понятие социально-психологический климат организации, удовлетворенность трудом, факторы, влияющие на социальную стабильность организации. Управление конфликтами организации.	8
4	Нормирование и оплата труда, анализ показателей производительности труда, социально-трудовая мобильность: типы, виды. аудит в сфере труда.	8
Всего		32

3.4. Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность, содержание и структура рынка труда. Рынок труда, первичный и вторичный рынки труда. Миграция населения, основные проблемы в современной России. Государственная политика в области занятости. Основные проблемы управления человеческими ресурсами общества. Международное разделение труда. Международные рынки труда.	12
2	Сущность и особенности понятия «трудова́я адаптация». Объективные условия трудовой адаптации. Субъективные факторы трудовой адаптации. Психологические аспекты адаптации. Понятие «отношение к труду». Основные факторы и индикаторы. Удовлетворенность трудом. Социальная сущность, структура и индикаторы. Измерение уровня удовлетворенности трудом конкретно-социологическими методами.	12
3	Социальная структура и социальные процессы трудовой организации. Формы трудового поведения. Девиантное поведение в сфере труда. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка. Мотивация труда, сущность и виды. Мотивационное ядро трудового поведения. Мотивационная модель. Содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации.	12
4	Роль производительности труда в экономическом росте. Проблемы повышения производительности труда в современных организациях. Заработная плата как экономическая категория. Социально-трудовая мобильность.	12
Всего		48

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6. Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 1	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 1	
	Кейс-задача	Решение ситуационных задач по 1 разделу	
2	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 2	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 2	
	Кейс-задача	Решение ситуационных задач по 2 разделу	
3	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 3	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 3	
	Кейс-задача	Решение ситуационных задач по 3 разделу	
4	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 4	24
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 4	
	Кейс-задача	Решение ситуационных задач по 4 разделу	
Всего			96
1-4	Подготовка к промежуточной аттестации	Вопросы к экзамену	35

4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии (*лекционные занятия, практические занятия, семинары, самостоятельное изучение определённых разделов*) и современные образовательные технологии, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств: *групповые дискуссии, анализ ситуаций*.

При реализации дисциплины «Управление трудовыми процессами организации» по образовательной программе применяются электронное обучение.

В процессе обучения используются:

– электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu>.

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает опрос, тест, защиту кейс-задач, выполненных индивидуально или группой обучающихся.

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) с учетом результатов текущего контроля успеваемости.

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится *письменно по билетам*. Билет содержит 3 задания, из них одно практическое. На экзамен выносятся *теоретические и практические задания*, проработанные в течение семестра на учебных занятиях и в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (индикаторы достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	<i>Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки</i>	<i>Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок</i>	<i>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок</i>	<i>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</i>
Наличие умений	<i>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки</i>	<i>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</i>	<i>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</i>	<i>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</i>
Наличие навыков (владение опытом)	<i>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки</i>	<i>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</i>	<i>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</i>	<i>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</i>

<p>Характеристика сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)</p>	<p><i>Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач</i></p>	<p><i>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач</i></p>	<p><i>Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач</i></p>	<p><i>Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач</i></p>
<p>Уровень сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)</p>	<p>Низкий</p>	<p>Ниже среднего</p>	<p>Средний</p>	<p>Высокий</p>

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			
ПК-3	ПК-3.1	Знать: передовой и отечественный зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды (31)	Уровень передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место много негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
			Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды имеет место несколько негрубых ошибок

	<p>нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда (32)</p>	<p>и материалов по организации, нормированию и оплате труда в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p>	<p>методических нормативных материалов по организации, нормированию и оплате труда имеет место несколько негрубых ошибок</p>	<p>приказов, методических нормативных материалов по организации, нормированию и оплате труда имеет место много негрубых ошибок</p>	<p>методических и нормативных материалов по организации, нормированию и оплате труда ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки</p>
<p>порядок разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий (33)</p>	<p>Уровень знаний разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий в соответствующем объеме, программе подготовки, без ошибок</p>	<p>Уровень знаний разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий, имеет место несколько негрубых ошибок</p>	<p>Минимально допустимый уровень порядка разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий имеет место много негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний порядка разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки</p>	
<p>методы анализа состояния нормирования труда, качества показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее</p>	<p>Уровень знаний анализа состояния нормирования труда, норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее</p>	<p>Уровень знаний методов анализа состояния нормирования труда, норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний методов анализа состояния нормирования труда, норм, показателей по труду, изучения</p>	<p>Уровень знаний методов анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее</p>	

	эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени (34)	эффективных приемов и методов использования рабочего времени, в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	и методов использования рабочего времени, имеет место несколько негрубых ошибок	и наиболее эффективных приемов и методов труда, использование рабочего времени, имеет место много негрубых ошибок	эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени, имеют место грубые ошибки
	методологию совершенствования стратегии организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (35)	Уровень знаний методологии совершенствования стратегии организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки без ошибок	Уровень знаний методологии совершенствования стратегии организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний методологии совершенствования стратегии организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний методологии совершенствования стратегии организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений ниже минимальных требований имеют место грубые ошибки
	Уметь: решать различные типы практических задач по организации мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и предотвращению технологических	Продемонстрированы все основные умения решать различных типов задач по организации мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и предотвращению	Продемонстрированы все основные умения решать различные типы задач по организации мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и предотвращению	Продемонстрированы все основные умения решать различные типы задач по организации мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и предотвращению	Не продемонстрированы все основные умения решать различные типы задач по организации мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и

	нарушений (У1)	технологических нарушений в полном объеме	технологических нарушений негрубыми недочетами	заболеваний и предотвращения технологических нарушений имеют место негрубые ошибки	предотвращению технологических нарушений имеют место грубые ошибки
	разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, эффективные коммуникации коллегами руководством (У2)	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, эффективные коммуникации коллегами в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, эффективные коммуникации коллегами руководством с негрубыми недочетами	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации коллегами руководством имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации коллегами руководством имеют место грубые ошибки
	Владеть:				
	инструментами и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области	Продемонстрированы навыки владения инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области	Продемонстрированы базовые навыки инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных	Продемонстрирован минимальный набор навыков владения инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения	Навыки применения инструментов нормирования и оплаты труда, использования типовых методов и способов выполнения профессиональных задач в области

		управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество (В1)	управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество в полной мере.	задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество	профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество	управления трудовыми процессами организации, продемонстрированы.
		Знать:				
		положения организации об оплате стимулирующих и стимулирующих труда руководителей производства (31)	Уровень знаний об оплате и стимулирующих труда руководителей производства в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний положения организации об оплате и стимулирующих труда руководителей производства, соответствующем программе подготовки имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний положения организации об оплате и стимулирующих труда руководителей производства, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний положения организации об оплате и стимулирующих труда руководителей производства ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
ПК-4	ПК-4.2	порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям производства (32)	Уровень знаний и условий установления стимулирующих выплат руководителям производства в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям производства, соответствующем программе подготовки имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям производства имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям производства ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
		порядок и условия установления дисциплинарных взысканий на	Уровень знаний и условий установления дисциплинарных	Уровень знаний и условий установления дисциплинарных	Минимально допустимый уровень знаний и условий установления дисциплинарных	Уровень знаний и условий порядка и установления дисциплинарных

	руководителей производства (ЗЗ)	дисциплинарных взысканий на руководителей производства в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	взысканий на руководителей производства в объеме, соответствующем программе подготовки имеет место несколько негрубых ошибок	дисциплинарных взысканий на руководителей производства имеет место много негрубых ошибок	взысканий на руководителей производства ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
Уметь:					
формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства с негрубыми недочетами	Продемонстрированы все основные умения формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства с негрубыми недочетами	Продемонстрированы все основные умения формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства имеют место негрубые ошибки	Не продемонстрированы все основные умения формировать условия, обеспечивающие повышение профессионального мастерства, культурно-технического и общеобразовательного уровня руководителей производства имеют место грубые ошибки
доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по номенклатуре и качеству продукции,	Продемонстрированы все основные умения доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по номенклатуре и качеству продукции,	Продемонстрированы все основные умения доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по номенклатуре и качеству продукции,	Продемонстрированы все основные умения доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по номенклатуре и качеству продукции,	Продемонстрированы все основные умения доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по номенклатуре и качеству продукции,	Не продемонстрированы все основные умения доводить до руководителей производства важность выполнения плановых заданий по номенклатуре и качеству продукции,

	соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности (У2)	соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности в полном объеме	соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности с негрубыми недочетами	номенклатуре и качеству продукции, соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности имеют место грубые ошибки	номенклатуре и качеству продукции, соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности имеют место грубые ошибки
Владеть:					
формирование у подчиненных работников чувства ответственности за выполнение производственных заданий, нетерпимости к нарушениям недостаткам в производстве (В1)	навыки владения формированием подчиненных работников чувства ответственности за выполнение производственных заданий, нетерпимости к нарушениям недостаткам в производстве в полной мере	базовые навыки формированием подчиненных работников чувства ответственности за выполнение производственных заданий, нетерпимости к нарушениям недостаткам в производстве	Продемонстрированы минимальный набор формирования подчиненных работников чувства ответственности за выполнение производственных заданий, нетерпимости к нарушениям недостаткам в производстве	Навыки формирования у подчиненных работников чувства ответственности за выполнение производственных заданий, нетерпимости к нарушениям недостаткам в производстве продемонстрированы	

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экз. в библиотеке КГЭУ
1	Г. Мумладзе:	Экономика труда	учебное пособие	М : Русайнс	2016	https://www.book.ru/book/919501	-
2	В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина	Стратегическое управление человеческими ресурсами организации	учебное пособие	М : Кнорус,	2016	https://book.ru/book/918862	-

Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, Издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экз. в библиотеке КГЭУ
1	В. А. Корж: / А. В. Фролов, А. С. Шевченко ; под ред. А. В. Фролова.	Охрана труда	учебное пособие	М. : Кнорус	2016	https://www.book.ru/book/917221	-
2	Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов	Экономика и социология труда	учебное пособие	М. : Кнорус	2014	http://www.book.ru	-

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	<i>Энциклопедии, словари, справочники</i>	http://www.rubricon.com
2	<i>Портал "Открытое образование"</i>	http://npoed.ru
3	<i>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</i>	http://window.edu.ru
4	<i>Справочная правовая система «Консультант Плюс»</i>	http://consultant.ru

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	<i>Официальный интернет-портал правовой информации</i>	http://pravo.gov.ru	http://pravo.gov.ru
2	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru/	http://ecsocman.hse.ru/

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	<i>Научная электронная библиотека</i>	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
2	<i>Российская государственная библиотека</i>	http://www.rsl.ru	http://www.rsl.ru
3	<i>Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH</i>	http://www.zbmath.org	http://www.zbmath.org
4	<i>Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink</i>	http://link.springer.com	http://link.springer.com
5	<i>Образовательный портал</i>	http://www.ucheba.com	http://www.ucheba.com

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
1	Операционная система Windows 7 Профессиональная	лицензионное	Договор ПО ЛИЦ № 0000/20, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис»
2	Office Professional Plus 2007 Russian OLP NL	лицензионное	Договор № 225/10, лицензиар - ЗАО «СофтЛайнТрейд»
3	LMS Moodle	свободно	-
4	Браузер Chrome	свободно	

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	специализированная учебная мебель, доска аудиторная, экран на штативе, проектор, компьютер в комплекте с монитором (8 шт.), для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий - комплект плакатов (4 шт.) Программное обеспечение: Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар – ЗАО

			<p>"СофтЛайнТрейд", тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD: договор №225/10 от 28.01.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно. LMS Moodle. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
2	Практические занятия	<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>интерактивная доска, проектор, процессор, доска аудиторная Программное обеспечение: Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор №ПО-ЛИЦ 0000/2014 от 27.05.2014, лицензиар - ЗАО "ТаксНет-Сервис", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно. Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD: договор №225/10 от 28.01.2010, лицензиар - ЗАО "СофтЛайнТрейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно. Браузер Chrome. Свободная лицензия. тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно. LMS Moodle. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>доска аудиторная, проектор, экран раздвижной, системный блок. Программное обеспечение: Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар - ЗАО "СофтЛайнТрейд, тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010,</p>

			лицenziар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.
3	Самостоятельная работа обучающегося	Компьютерный класс с выходом в Интернет	специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6 видеокамер), проектор, экран программное обеспечение: Windows 10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021; Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно; Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно
		Читальный зал библиотеки	проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5 шт.) с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС Программное обеспечение: Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК). (Договор ПО ЛИЦ № 0000/20, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно); Office Professional Plus 2007 Russian OLP NL. (Договор № 225/ 10, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно); Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета

www/kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;
- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление

психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- формирование эстетической картины мира;

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Структура дисциплины (очно-заочная форма)

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц	Всего часов	Курс
			3
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ, в т.ч. по РУП:	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ		81	81
Лекции (Лк)		24	8
Практические (семинарские) занятия (ПЗ)		32	10
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4
Контактные часы во время промежуточной аттестации (КПА)		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ		147	147
ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (Э – экзамен)	Э	8	8

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 20____
/20____ учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1. _____

2. _____

3. _____

*Указываются номера страниц, на которых внесены изменения,
и кратко дается характеристика этих изменений*

Программа одобрена на заседании кафедры –разработчика « ____ » _____
20__ г., протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Подпись, дата

Программа одобрена методическим советом института _____
« ____ » _____ 20__ г., протокол № _____

Зам. директора по УМР _____ И.О. Фамилия
Подпись, дата

Согласовано:

Руководитель ОПОП _____
Подпись, дата



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Управление трудовыми процессами организации

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление
подготовки

38.03.02 Менеджмент

(Код и наименование направления подготовки)

Направленность(и) (профиль(и))

Менеджмент организации

(Наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2021

Оценочные материалы по дисциплине «Управление трудовыми процессами организации» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие дескрипторам достижения компетенций

ПК-3.1 Анализирует передовой отечественный и зарубежный опыт в области организации, нормирования и оплаты труда и использует его в своей работе.

ПК 4.2 Демонстрирует способность разработки предложений по координации и урегулированию конфликтов между руководителями и подчиненными, с целью формирования продуктивных взаимоотношений внутри коллектива

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: опрос, тест, защиту кейс-задач, выполненных индивидуально или группой обучающихся.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 4 курс 6 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1. Технологическая карта

Семестр 6

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	Зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Подготовка к выполнению кейс-задачи; тесту, подготовка к опросу	Опрос, тест, кейс-задача	ПК-3.1 (31,32; 33;34 ,35, У1, В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1,У2,В1)	менее 8	8 - 11	11 - 13	13 - 15
2	Подготовка к выполнению кейс-задачи;	Опрос, тест, кейс-задача	ПК-3.1 (31,32; 33;34 У1, В1) ПК 4.2(31,32,33. У1,У2,В1)	менее 8	8 - 11	11 - 13	13 - 15

	тесту, подготов ка к опросу						
3	Подготов ка к выполне нию кейс- задачи; тесту, подготов ка к опросу	Опрос, тест, кейс-задача	ПК-3.1 (31,32; 33;34,35 У1,У2 В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1 ,У2,В1)	менее 9	9 - 10	10 - 12	12 - 15
4	Подготов ка к выполне нию кейс- задачи; тесту, подготов ка к опросу	Опрос, тест, кейс-задача	ПК-3.1 (31,32; 33;34 У1, В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1 ,У2,В1)	менее 10	10 - 11	11 - 13	13 - 15
Всего баллов				0-34	35-43	43 - 51	51 - 60
Промежуточная аттестация							
	<i>Подготовк а к экзамену</i>	<i>Вопросы и задания к экзамену</i>	ПК-3.1 (31,32; 33;34,35 У1,У2 В1) ПК 4.2 (31,32,33.У1 ,У2,В1)	0 - 19	20-26	27-33	34-40
Итого баллов				0-54	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам, разделам дисциплины
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня	Комплект тестовых заданий

	знаний и умений обучающегося	
Экзамен	Экзаменационные вопросы	Билеты, кейсы

3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Опрос
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Примерные темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Научная организация труда (А.К. Гастев). 2. 2.Тейлоризм в России. 3. Экономические задачи НОТ 4. Психофизиологические задачи НОТ 5. Социальная задача НОТ. 6. 6.Организация труда руководителей и специалистов. 7. Личность в трудовом процессе. 8. Профессиональная успешность работника. 9. Человеческий фактор на производстве. 10. Роль труда в становлении человека и общества. 11. Социальные проблемы труда. 12. Социальные проблемы рынка труда. 13. Трудовой потенциал в условиях рыночной экономики. 14. Социальные проблемы безработицы. 15. Адаптация работников предприятия. 16. Управленческие нововведения на предприятии. 17. Подбор и расстановка кадров. 18. Социальное развитие трудового коллектива. 19. Социологическая служба в системе управления. 20. Конфликт в рыночной экономике. 21. Социальная напряженность в трудовом коллективе. 22. Проблемы трудовой дисциплины. 23. Текучесть кадров в условиях рыночной экономики 24. Что такое качество трудовой жизни? 25. Раскройте содержание концепции качества трудовой жизни. Назовите ее основополагающие понятия. 26. Назовите основные факторы качества трудовой жизни. 27. . Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций работника. 28. Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций работодателя. 29. Влияние психологических особенностей на трудовое поведение. 30. Ценности и традиции, определяющие поведение работника. 31. . Понятие о группах и командах. Роли членов группы. Командные роли по М. Белбину. 32. Раскройте содержание экономической категории «трудовые ресурсы». Охарактеризуйте трудовые ресурсы как планово-учетную категорию. 33. Что понимается под термином «трудовой потенциал работника»? Охарактеризуйте структуру трудового потенциала работника. 34. Что такое трудовой потенциал организации? Какова структура трудового потенциала организации? Дайте характеристику элементам, входящим в его состав. 35. Раскройте взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества - трудовой потенциал организации - трудовой потенциал человека. 36. Дайте определение персонала организации и назовите его основные категории. Прокомментируйте различия в

	<p>классификации персонала по категориям в России и в странах с развитой рыночной экономикой.</p>
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Критериями оценки выполнения задания, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i> содержание доклада раскрыто в полном объеме, материал изложен грамотным языком с точным использованием терминологии – 5 баллов</p> <p><i>Средний уровень:</i> в докладе показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, последовательность изложения материала достаточно хорошо продумана, материал изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии, показано умение делать обобщение, выводы – 3-4 балла.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i> содержание доклада раскрыто неполно, материал изложен верно, однако отмечена непоследовательность изложения материала, в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 2 балла.</p> <p><i>Низкий уровень:</i> в докладе не раскрыто основное содержание учебного материала, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – менее 2-х баллов.</p> <p>Количество баллов за опрос: минимум – 8 б. Количество баллов за опрос: максимум – 20 б.</p>
<p>Наименование оценочного средства</p>	<p>Кейс-задача</p>
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Кейс 1 Из наблюдений президента железнодорожной компании: «Многие менеджеры железнодорожных управлений заняты тем, что проверяют билеты, смазывают оси, прочищают паровые свистки и показывают повару вагона-ресторана, как делается салат. И потом еще удивляются, что их дела кончаются провалом». Вопрос. А чем же должны заниматься менеджеры?</p> <p>Кейс 2 При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался. Вопросы. 1.Обоснован ли на ваш взгляд был отказ начальника цеха мастеру Иванову? 2.Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову? 3.Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?</p> <p>Задача 1. На производстве намечается годовой объем работы в количестве 340 тысяч единиц продукции. Норма выработки 270 единиц. Число рабочих дней -252. Рассчитать необходимое число рабочих. Экономия рабочего времени является важным резервом повышения эффективности труда.</p>

	<p style="text-align: center;">Задача 2.</p> <p>Объем работы за смену составил 120 млн. руб., численность рабочих -5 чел. Рассчитать производительность труда</p> <p style="text-align: center;">Задача 3.</p> <p>Численность рабочих -10 чел. Объем работы - 800 деталей в неделю. Рассчитать производительность труда</p> <p style="text-align: center;">Задача 4.</p> <p>15 рабочих произвели 10 т сметаны, 5 т сливок, 25 т молока, 2 т масла для расчета Пт используются переводные коэффициенты. 1 т сметаны = 8,5 т молока 1 т сливок = 5,7 т молока 1 т масла = 23 т молока Рассчитать Пт</p> <p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>2 рабочих за смену (8 час) произвели 20 деталей А, на которые установлена норма времени 30 мин за единицу, 40 деталей В с нормой времени 15 мин за единицу. Рассчитать Пт.</p>
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Критериями оценки выполнения кейс-задачи, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i> содержание темы в презентации раскрыто в полном объеме, материал изложен грамотным языком с точным использованием терминологии, использованы иллюстрации, информация на слайдах выстроена логично и лаконично – 5 баллов</p> <p><i>Средний уровень:</i> в презентации показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, последовательность изложения материала на слайдах презентации достаточно хорошо продумана, материал изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии – 4 балла.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i> содержание темы презентации раскрыто неполно, материал изложен верно, однако отмечена непоследовательность изложения материала, в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии –3 балла.</p> <p><i>Низкий уровень:</i> в презентации не раскрыто основное содержание учебного материала, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения, отсутствие иллюстраций, в материалах презентационных слайдов отсутствует логика – менее 3-х баллов.</p> <p>Количество баллов за выполнение кейс-задачи: минимум – 12 б. Количество баллов за выполнение кейс-задачи: максимум – 20 б.</p>
<p>Наименование оценочного средства</p>	<p>Тест</p>
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Примерные тестовые задания.</p> <p>1. Социальное поведение – это:</p> <p>a. -поведение, выражающееся в совокупности поступков и действий индивида или группы в обществе и зависящее от социально-экономических факторов и господствующих норм.</p> <p>b. +процесс целенаправленной деятельности в соответствии со способностями и интересами человека</p> <p>c. -действия человека по отношению к обществу, другим людям и предметному миру</p>

- d. -поведение человека в обществе, рассчитанное на оказание определенного влияния на окружающих
- 2.Трудовое поведение-это:
- a. -поведение, выражающееся в совокупности поступков и действий индивида или группы в обществе и зависящее от социально-экономических факторов и господствующих норм
- b. -поведение человека в обществе, рассчитанное на оказание определенного влияния на окружающих
- c. +совокупность действий и поступков, посредством и в процессе которых обеспечивается синхронизация интересов личности и профессиональных способностей человека с системой объективных условий
- d. -содержание труда
- 3.Целевые формы:
- a. +связаны с реализацией определенных целей, направлены на достижение определенного уровня благосостояния +
- b. -связаны с внедрением нестандартных решений
- c. -реализуются в процессе адаптации работника к новому профессиональному статусу
- d. -базируется на объективно заданной субординационной структуре профессионального должностного поведения
- 4.Иновационное поведение:
- a. -связаны с реализацией определенных целей, направлены на достижение определенного уровня благосостояния
- b. +связаны с внедрением нестандартных решений
- c. -реализуются в процессе адаптации работника к новому профессиональному статусу
- d. -базируется на объективно заданной субординационной структуре профессионального должностного поведения
- 5.Церимониально-субординационное поведение:
- a. -связаны с реализацией определенных целей, направлены на достижение определенного уровня благосостояния
- b. -связаны с внедрением нестандартных решений
- c. -реализуются в процессе адаптации работника к новому профессиональному статусу
- d. +базируется на объективно заданной субординационной структуре профессионального должностного поведения
- 6.Адаптационно-приспособленческое:
- a. -связаны с реализацией определенных целей, направлены на достижение определенного уровня благосостояния
- b. -связаны с внедрением нестандартных решений
- c. +реализуются в процессе адаптации работника к новому профессиональному статусу
- d. -базируется на объективно заданной субординационной структуре профессионального должностного поведения
- 7.Характериологическое поведение:
- a. -связаны с реализацией определенных целей, направлены на достижение определенного уровня благосостояния
- b. -связаны с внедрением нестандартных решений
- c. +отражается во взаимоотношениях между работниками и базируется на личных свойствах характера каждого работника
- d. -базируется на объективно заданной субординационной структуре профессионального должностного поведения
- 8.Деструктивное поведение:
- a. -связаны с реализацией определенных целей, направлены на достижение определенного уровня благосостояния

- b. -связаны с внедрением нестандартных решений
 - c. -отражается во взаимоотношениях между работниками и базируется на личных свойствах характера каждого работника
 - d. +выражается в выходе работника за пределы статусно-ролевых предписаний норм и дисциплинарных рамок трудового процесса установленных нормативным документом данных организаций
- 9.Стратификация поведения характеризуется как:
- a. -общественное признание
 - b. +престижный статус и социально-профессиональные достижения
 - c. -групповое поведение
 - d. -уровень образования
- 10.Поведение, скрывающее истинные намерения, а также все виды отклоняющегося поведения, связанное с реализацией осуждаемых образцов поведения ...
- a. -деструктивное
 - b. -характериологическое
 - c. конформное
 - d. +имитационное
- 11.Мотивация трудового поведения
- a. +проявление структуры личности, действующей или ведущей себя определенным образом на пересечении субъективных факторов
 - b. -целенаправленная деятельность человека, направленная на удовлетворение его нужд и потребностей
 - c. -форма поведения, которая выражается в выходе работника за пределы статусно-ролевых предписаний
 - d. -целенаправленная деятельность человека
- 12.Процесс выбора и обоснования способа участия человека в производственной деятельности называется:
- a. -трудовое поведение
 - b. +трудовая мотивация
 - c. -трудовые отношения
 - d. -социальные отношения
- 13.Структуру мотивов трудового поведения составляют
- a. -мотивы, связанные с обоснованием выбора сферы профессий;
 - b. -мотивы, связанные с реализацией предписанных и освоенных соц.норм;
 - c. -мотивы, относящиеся к выбору индивидом социальных и профессиональных целей;
 - d. +все ответы верны
- 14.Внутренние факторы трудовой деятельности:
- a. +ориентация работника на выполнение определённого вида работ
 - b. +чувство профессионального долга
 - c. -конкретные поступки индивида
 - d. -мотивы поведения разных социальных групп
- 15.Трудовая мотивация:
- a. +побуждение человека к труду
 - b. -Удовлетворенность трудом
 - c. -совокупность действий, направленных на его активизацию
 - d. -неповторимое и оригинальное поведение
- 16.Мотиваторами в трудовом процессе выступают:
- a. +стимулы материального и морального характера

	<p>b. +ценностные ориентации и установки</p> <p>c. -сознательный выбор целей и способов её достижений</p> <p>d. -оценка возможных производственных и личностных последствий</p> <p>17. Мотивационный процесс включает в себя:</p> <p>a. +определение программы и линии поведения</p> <p>b. -предметные отношения</p> <p>c. -стимулы материального и морального характера</p> <p>d. -содержание и условие трудовой деятельности</p> <p>19. Мотивы, связанные с обоснованием выбора сферы профессий включают следующие факторы:</p> <p>a. +мотивы по обеспечению жизненных благ, мотивы призвания, мотивы престижа</p> <p>b. -мотивы призвания, мотивы престижа</p> <p>c. -мотивы социальной и профессиональной мобильности</p> <p>d. -Все ответы верны</p> <p>20. Наиболее целостная психологическая характеристика группы, связанная с особенностями групповой деятельности – это</p> <p>a. +социально-психологический климат</p> <p>b. -персонал</p> <p>c. -социальная структура</p> <p>d. -компетентность персонала</p>
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Тест содержит 20 вопросов. Один тест оценивается 1 баллом. Максимальная оценка за тест –20 баллов.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Билет на экзамен состоит из двух вопросов теоретического характера и одной кейс-задачи.</p> <p><i>Примерные экзаменационные вопросы.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Труд и его роль в современных условиях. 2. Виды труда и их характеристика. 3. Место труда в системе других наук. 4. Понятие «человеческие ресурсы общества». 5. Безработица. Виды безработицы. 6. Социальная структура коллектива. 7. Трудовое поведение. Сущность. 8. Структура трудового поведения. 9. Типология трудового поведения. 10. Понятие «мотивация трудового поведения». 11. Структура мотивов трудового поведения. 12. Внутренние мотиваторы трудовой деятельности. 13. Понятие СПК. 14. Удовлетворенность трудом. 15. Факторы удовлетворенности трудом. 16. Понятие «трудовой конфликт». 17. Причины трудового конфликта. 18. Разрешение трудовых конфликтов. 19. Понятие «социальный контроль». Функции социального контроля. 20. «Типы» социального контроля. 21. «Виды» социального контроля. 22. Сущность социально-трудовой мобильности.

	<p>23. Факторы социально-трудовой мобильности. 24. Миграция как вид социально-трудовой мобильности. 25. Сущность нормирования труда. 26. Виды обоснований норм труда. 27. Классификация норм труда. 28. Производительность труда. Основные показатели производительности труда. 29. Аудит в трудовой сфере. 30. Факторы, влияющие на социальную стабильность организации.</p> <p><i>Примеры экзаменационных билетов:</i></p> <p style="text-align: center;">Билет 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Труд и его роль в современных условиях. 2. Типология трудового поведения. 3. Кейс-задача. <p style="text-align: center;">Билет 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы удовлетворенности трудом. 2. Сущность социально-трудовой мобильности 3. Кейс-задача. <p><i>Примеры кейс-задача на экзамене:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. По данным статистики за 2018 год требуется найти общий прирост и естественный прирост населения. Численность населения (начало 2018 года) – 900 000 человек, Численность населения (конец 2018 года) – 1 100 000 человек, Родилось — 102 человека, Умерло – 125 человек. 2. По данным региона за отчетный период требуется найти среднегодовую численность населения и механический прирост населения. Численность населения (начало года) – 950 человек, Численность населения (конец года) – 1 112 человек, Родилось — 10 человек, Умерло – 5 человек.
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Экзамен является итоговой формой оценки знаний студентов, приобретённых в течение семестра обучения по дисциплине. Экзамен проводится в письменной форме. Количество баллов, которое может получить обучающийся за экзамен, составляет от 20 до 40. При выставлении баллов учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Знание понятий, категорий 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе. 3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы 4. Логичность и последовательность ответа 5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем 6. Умение решать практические кейс-задачи. <p>При выставлении баллов за ответы на задания в билете учитываются следующие критерии:</p> <p>Высокий уровень: от 34 до 40 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области,</p>

отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Решение Кейса без ошибок.

Средний уровень:

от 27 до 33 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. В решении Кейса есть незначительные ошибки.

Ниже среднего:

от 20 до 26 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточной логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В решении кейс-задачи значительные ошибки.

Низкий уровень:

до 19 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, о незнании процессов изучаемой предметной области, незнанием основных вопросов теории; несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы. Кейс-задание не решено

Минимальное количество баллов за экзамен – 20

Максимальное количество баллов за экзамен – 40