

АКТУАЛИЗИРОВАНО
Решением Ученого совета ИЦТЭ КГЭУ
Протокол №7 от 19.03.2024



КГЭУ

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института цифровых
технологий и экономики

_____ Э.И.Беляев

« 30 » мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДЭ.01.02.03 Управление трудовыми процессами организации

Направление
подготовки

_____ 38.03.02 Менеджмент _____

Квалификация

_____ Бакалавр _____

г. Казань, 2023

Программу разработал(и):

Наименование кафедры	Должность, уч.степень, уч.звание	ФИО разработчика
Менеджмент	доцент, к.соц .н, доцент	Хузиева Э.Ф.

Согласование	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	Подпись
Одобрена	кафедра Менеджмент	18.05.2023	15	_____ зав.кафедрой Менеджмент, д.соц.н., профессор Махиянова А.В.
Согласована	Учебно-методический совет ИЦТЭ	30.05.2023	7	_____ директор ИЦТЭ,к.т.н., доцент Э.И. Беляев
Одобрена	Ученый совет ИЦТЭ	30.05.2023	9	_____ директор ИЦТЭ,к.т.н., доцент Э.И. Беляев

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:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.1 Анализирует передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. , Бизнес-планирование, Социальное и технологическое предпринимательство, Экономика, Цифровые экосистемы.

Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. Инвестиционный менеджмент, Проектный менеджмент.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр (ы)	
			7	8
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	8	288	144	144
КОНТАКТНАЯ РАБОТА*	-	93	50	43
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	2,2	80	44	36
Лекции	0,7	26	14	12
Практические (семинарские) занятия	1,5	54	30	24

Лабораторные работы			-	-
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	3,8	136	64	72
Проработка учебного материала	0,6	20	6	7
Курсовой проект			-	-
Курсовая работа			-	-
Подготовка к промежуточной аттестации	1	72	36	36
Промежуточная аттестация:			Э	Э

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр (ы)	
			В	С
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	8	288	108	180
КОНТАКТНАЯ РАБОТА*	-	126	52	74
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	3	110	46	64
Лекции	1,3	48	16	32
Практические (семинарские) занятия	2	72	30	32
Лабораторные работы			-	-
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	4,6	166	58	108
Проработка учебного материала			6	10
Курсовой проект			-	-
Курсовая работа			-	-
Подготовка к промежуточной аттестации	0,4	13	4	9
Промежуточная аттестация:			3	Э

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Всего часов	Распределение трудоемкости по видам учебной работы				Формы и вид контроля	Индексы индикаторов формируемых компетенций
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		
Раздел 1		4		9	22	ТК1	ПК-3.1
Раздел 2		4		9	22	ТК2	ПК-3.1
Раздел 3		4		9	22	ТК3	ПК-3.1
Раздел 4		4		9	22	ТК4	ПК-3.1
Раздел 5		4		9	24	ТК5	ПК-3.1
Раздел 6		6		9	24	ТК6	ПК-3.1
Экзамен	36					ОМ 1	ПК-3.1
Экзамен	36					ОМ 2	ПК-3.1
ИТОГО	288	26		54	136		

3.3. Содержание дисциплины

Раздел 1. Труд и его роль в современных условиях. Рынок труда.

Тема 1.1. Понятие «Управление трудовыми процессами организации»

Тема 1.2.. Социальная сущность, структура и индикаторы

Тема 1.3. Место труда в системе других наук

Раздел 2. Управление человеческими ресурсами общества

Тема 2.1. Человеческие ресурсы общества

Тема 2.2. Социальная структура организации

Тема 2.3. Занятость и безработица. Рынки труда.

Раздел 3. Понятие, содержание и формы трудового поведения и трудовой мотивации.

Тема 3.1. Удовлетворенность трудом

Тема 3.2. Мотивация труда, сущность и виды

Тема 3.3. Мотивационное ядро трудового поведения. Мотивационная модель.

Раздел 4. Социально-трудовая мобильность.

Тема 4.1. Понятие социально-трудовой мобильности

Тема 4.2. Виды социально-трудовой мобильности

Тема 4.3. Миграция как особый вид социально-трудовой мобильности

Раздел 5. Трудовой конфликт

Тема 5.1. Управление трудовыми конфликтами организации.

Тема 5.2. Типология трудовых конфликтов. Причины возникновения.

Тема 5.3. Методы разрешения конфликтов

Раздел 6. Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов.

Тема 6.1. Нормирование и оплата труда

Тема 6.2. Анализ показателей производительности труда,

Тема 6.3. Аудит в сфере труда.

3.4. Тематический план практических занятий

Раздел 1. Сущность, содержание и структура рынка труда

1.1 Понятие «отношение к труду».

1.2. Основные факторы и индикаторы трудовой деятельности

1.3. Измерение уровня удовлетворенности трудом конкретно-социологическими методами

Раздел 2. Субъекты управления человеческими ресурсами общества

2.1. Рынок труда, первичный и вторичный рынки труда.

2.2. Основные проблемы управления человеческими ресурсами общества

2.3. Миграция населения, основные проблемы в современной России

Раздел 3. Государственная политика в области занятости

3.1. Международное разделение труда

3.2. Международные рынки труда.

3.3. Национальные и региональные рынки труда

Раздел 4. Сущность и особенности понятия «трудовая адаптация».

4.1. Объективные условия трудовой адаптации.

4.2. Субъективные факторы трудовой адаптации

4.3. Психологические аспекты адаптации

Раздел 5. Социальная структура и социальные процессы трудовой организации

5.1. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.

5.2. Формы трудового поведения.

5.3. Девиантное поведение в сфере труда

Раздел 6 . Роль производительности труда в экономическом росте.

6.1. Проблемы повышения производительности труда в современных организациях

6.2. Заработная плата как экономическая категория

6.3. Социально-трудовая мобильность.

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

3.6. Курсовой проект /курсовая работа

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

4. Оценивание результатов обучения

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

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.1 Анализирует передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации	знать: передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды				
		Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды и 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	Минимально допустимый уровень передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния	

			ской среды объеме, соответств ующем программе подготовки , без ошибок		современ ной социальн о- экономич еской среды имеет место много негрубых ошибок	современ ной социальн о- экономич еской среды ниже минимал ьных требован ий, имеют место грубые ошибки
<p>уметь: разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством</p>						
			Продемон стрированы все основные умения разрабатыв ать планы развития организаци и, коммуника ционные программы и поддержив ать социально- психологич еский климат в коллективе , работать в коллективе , выстраиват ь эффективн ые коммуника ции с коллегами	Продемон стрирован ы все основные умения разрабаты вать планы развития организац ии, коммуник ационные программ ы и поддержи вать социальн о- психолог ический климат в коллектив еработать в коллектив евыстраи вать эффектив ные коммуник	Продемонст рированы все основные умения разрабатыва ть планы развития организации , коммуникац ионные программы и поддерживат ь социально- психологиче ский климат в коллективе, работать в коллектив ыстраивать эффективны е коммуникац ии с коллегами и руководство м имеют место	Не продемонстр ированы все основные умения разрабатыват ь планы развития организации, коммуникаци онные программы и поддерживат ь социально- психологичес кий климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникаци и с коллегами и руководство м имеют место грубые ошибки

			и руководств ом в полном объеме	ации с коллегам и и руководст вом с негрубым и недочета ми	негрубые ошибки	
владеть: инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество						
			Продемонс трированы навыки владения инструмент ами нормирова ния и оплаты труда, использова ть типовые методы и способы выполнени я профессио нальных задач в области управления трудовыми процессам и организаци и, оценивать их эффективн ость и качество в полной мере.	Продемонстриро ваны базовые навыки инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональн ых задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество	Продемон стрирован минималь ный набор навыков владения инструме нтами нормиров ания и оплаты труда, использов ать типовые методы и способы выполнен ия професси ональных задач в области управлен ия трудовым и процесса ми организац ии, оценивать их эффектив ность и качество	Навыки применен ия инструме нтов нормиров ания и оплаты труда, использо вания типовых методов и способов выполнен ия професси ональных задач в области управлен ия трудовы ми процесса ми организа ции не продемон стрирова ны.

Оценочные материалы для проведения текущего контроля 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 разработчика.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Учебно-методическое обеспечение

5.1.1. Основная литература

1. Основы организации труда : учебное пособие / Л. А. Жигун. - Москва : Кнорус, 2021. - 180 с. - (Бакалавриат). - URL: <https://book.ru/book/941852>. - ISBN 978-5-406-09028-2. - Текст : электронный.

2. Шапиро, С. А., Социология управления : учебное пособие / С. А. Шапиро, М. С. Соколова. — Москва : КноРус, 2022. — 334 с. — ISBN 978-5-406-08971-2. — URL: <https://book.ru/book/941790>. — Текст : электронный.

3. Охрана труда : учебное пособие / В. А. Корж, А. В. Фролов, А. С. Шевченко ; под ред. А. В. Фролова. - М. :Кнорус, 2022. - 424 с. - URL: <https://book.ru/book/942452>. - ISBN 978-5-406-09118-0. - Текст : электронный.

5.1.2.Дополнительная литература

1. Мумладзе, Р. Г., Экономика труда : учебное пособие / Р. Г. Мумладзе, Н. В. Быковская, Н. М. Иванова. — Москва : Русайнс, 2021. — 188 с. — ISBN 978-5-4365-5354-2. — URL: <https://book.ru/book/938909>. — Текст : электронный.

2. Организация и управление строительным производством : учебно-методическое пособие / А. Ю. Сергеева, Р. Ю. Мясичев, Ю. В. Мясичев, Ю. Д. Сергеев. - Воронеж : Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. - 109 с. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/55017.html>. - ISBN 978-5-89040-542-5 : ~Б. ц. - Текст : электронный.

3. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов. - 2-е изд., стер. - Москва :Кнорус, 2017. - 280 с. - URL: <https://book.ru/book/921480>. - ISBN 978-5-406-03256-5. - Текст : электронный.

5.2. Информационное обеспечение

5.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com/
2	Электронно-библиотечная система «iBooks.ru»	https://ibooks.ru/
3	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/
4	• <u>Энциклопедии, словари, справочники</u>	http://www.rubricon.com
5	• <u>Портал "Открытое образование"</u>	http://npoed.ru
6	• <u>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</u>	http://window.edu.ru

5.2.2. Профессиональные базы данных / Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
-------	--	-------	---------------

1	eLIBRARY.RU	www.elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/	https://rusneb.ru/
3	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
4	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru/	http://ecsocman.hse.ru/
5	Министерство экономического развития РФ	https://economy.gov.ru/	https://economy.gov.ru/

5.2.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Starter)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	1С:Предприятие 8 Комплекс для обучения в высших и средних учебных заведениях	" ПО для автоматизации бухгалтерского и управленческого учётов, экономической и организационной деятельности предприятия."	ООО "БИТ Бизнес решение" №21/000608 от 05.2010 Неискл. право . Бессрочно
3	Adobe Acrobat	Пакет программ для создания и просмотра файлов формата PDF	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	"Альт-Инвест Сумм"	ПО для подготовки, анализа и оптимизации инвестиционных проектов различных отраслей, масштабов и направленности.	ООО "Альт-Инвест" №1-17-125 от 02.10.2017 Неискл. право . Бессрочно

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения

	семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	(мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др.
Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение
	Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение

7. 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.

8. 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 эстетической картины мира;

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

- 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.

Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год

№ п/п	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину	«Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит выпускающая кафедра)
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					



*Приложение к рабочей
программе дисциплины*

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

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине**

Б1.В.ДЭ.01.02.03 Управление трудовыми процессами организации

г. Казань, 2023

(экзамен)	2								
Задание промежуточной аттестации									0-15
В письменной форме по билетам									0-30
Итого 6 семестр		20		20		15			100

2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организацией с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.1 Анализирует передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления организации	знать: передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния современной социально-экономической среды	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния	Уровень знаний передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда с учетом влияния

			ющем программе подготовки, без ошибок		современной социальной-экономической среды имеет место много негрубых ошибок	современной социальной-экономической среды ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
<p>уметь: разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством</p>						
			Продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством в полном	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством в полном	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством в полном	Не продемонстрированы все основные умения разрабатывать планы развития организации, коммуникационные программы и поддерживать социально-психологический климат в коллективе, работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством имеют место грубые ошибки

			объеме	ации с коллегам и и руководст вом с негрубым и недочета ми	негрубые ошибки	
владеть: инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество						
			Продемонстрированы навыки владения инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество в полной мере.	Продемонстрированы базовые навыки инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации, оценивать их эффективность и качество	Продемонстрированы минимальный набор навыков владения инструментами нормирования и оплаты труда, использовать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач в области управления трудовым и процессами организации, оценивать их эффективность и качество	Навыки применения инструментов нормирования и оплаты труда, использования типовых методов и способов выполнения профессиональных задач в области управления трудовыми процессами организации не продемонстрированы.

Оценка «отлично» выставляется за выполнение; *тестовых заданий; глубокой проработки вопросов для доклада на семинарских занятиях, осмысленное выполнение контрольных работ, активное участие в решении кейсов;*

Оценка «хорошо» выставляется за выполнение *тестовых заданий, глубокой проработки вопросов для доклада на семинарских занятиях активное участие в решении кейсов;*

Оценка «удовлетворительно» выставляется за выполнение *тестовых заданий, активное участие в решении кейсов.*

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за слабое и неполное выполнение *тестовых заданий и решении кейсов..*

3. 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	Описание оценочного средства
Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
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 (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий

4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Пример задания

Для текущего контроля ТК1:

Проверяемая компетенция: ПК-3.1

Тест (Тест)

1. Труд – это:

А) целесообразная деятельность человека, направленная на удовлетворение его нужд и его потребностей

Б) запас физической и умственной энергии человека

В) деятельность человека по добыванию материальных и духовных благ

Г) отношения внутри коллектива

2. Социология труда - это:

А) исследования функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда

Б) самая развитая часть отечественной социальной науки

В) область социологии, изучающая трудовую деятельность как социальный

процесс

Г) социальные факторы повышения эффективности труда

3. Физиология труда как наука изучает:

А) влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека

Б) психологические характеристики в процессе труда

В) деятельность человека в его связи с техникой машинами, средствами производства

Г) возможность проведения анализа эффективности труда

4. Психология труда как наука изучает:

А) психологические характеристики в процессе труда

Б) влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека

В) деятельность человека в его связи с техникой машинами, средствами производства

Г) возможность проведения анализа эффективности труда

5. Эргономика как наука изучает:

А) возможность реализовать трудовой потенциал

Б) психологические характеристики в процессе труда

В) влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека

Г) деятельность человека в его связи с техникой машинами, средствами производства

6. Трудовое право:

А) устанавливает правовые нормы труда, регламентирует права и обязанности субъектов соц. трудовых отношений

Б) изучать психологические характеристики в процессе труда

В) изучает деятельность человека в его связи с техникой машинами, средствами производства

Г) дает возможность проведения анализа эффективности труда на основе коллегиальных показателей производительности труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы

7. Статистика труда:

А) дает возможность проведения анализа эффективности труда на основе коллегиальных показателей производительности труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы

Б) устанавливает правовые нормы труда, регламентирует права и обязанности субъектов соц. трудовых отношений

В) изучать психологические характеристики в процессе труда

Г) изучает деятельность человека в его связи с техникой машинами, средствами производства

8. Социальные отношения – это:

А) многообразные связи, возникающие между социальными группами, классами, нациями, а также внутри них в процессе их экономической, политической и социальной деятельности.

Б) отношение между социальными субъектами по поводу их равенства и социальной справедливости в распределении жизненных благ

В) различные взаимодействия между отдельными людьми или группами

Г) отношение между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения и уклада жизни

9. Объектом трудовых процессов является?

А) труд

- Б) трудовые отношения
 - В) работник
 - Г) работник и работодатель
10. Предметом трудовых процессов является?
- А) труд
 - Б) трудовые отношения
 - В) структура и механизм трудовых отношений, социальных процессов и явлений
 - Г) участники трудовых отношений

Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)

Темы докладов:

1. Научная организация труда (А.К. Гастев).
2. Тейлоризм в России.
3. Экономические задачи НОТ
4. Психофизиологические задачи НОТ
5. Социальная задача НОТ.
6. Организация труда руководителей и специалистов.
7. Личность в трудовом процессе.

Кейс-задача

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?

Для текущего контроля ТК 2:

Проверяемая компетенция: ПК-3.1

Тест (Тест)

1. Рынок труда выступает :

- А) регулирует отношение спроса и предложения на рабочую силу
- Б) временной или нестабильной занятостью
- В) низкой квалификацией
- Г) невысокой заработной платой

2. Циклическая безработица вызвана:

- А) сезонными колебаниями на рабочую силу
- Б) изменениями в структуре спроса на труд в связи с экономическими изменениями

в экономике

- В) изменением места работы в том числе из-за смены места жительства
- Г) спадом производства в связи с фазами экономических циклов

3. Структурная безработица вызвана:

- А) сезонными колебаниями на рабочую силу
- Б) изменениями в структуре спроса на труд в связи с экономическими изменениями

в экономике

- В) изменением места работы в том числе из-за смены места жительства

Г) изменениями спроса на некоторые виды профессий из-за изменение структуры потребительского спроса и технологии

4. Сегментация рынка труда это:

- А.) Разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора с

ограниченной мобильностью рабочей силы

Б.) Определяется профессионально-квалификационными и другими характеристиками социальных групп населения

В.) Определяется трудовым потенциалом, таким как численность трудоспособного населения, уровень образования, активность населения.

Г.) Универсальный регулятор интересов работников и работодателей

5. Уровень безработицы определяется...

А) отношением числа лиц, имеющих статус безработного к численности экономически активного населения

Б) отношением числа лиц, не имеющих официально зарегистрированных трудовых отношений, к численности лиц, желающих трудоустроиться

В) отношение числа лиц, экономически активного населения к численности экономически пассивного населения

Г) нет правильного ответа

Кейс-задача (КЗ)

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?

Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)

1. Личность в трудовом процессе.
2. Профессиональная успешность работника.
3. Человеческий фактор на производстве.
4. Роль труда в становлении человека и общества.
5. Социальные проблемы труда.
6. Социальные проблемы рынка труда.
7. Трудовой потенциал в условиях рыночной экономики.
8. Социальные проблемы безработицы.
9. Адаптация работников предприятия.
10. Управленческие нововведения на предприятии.
11. Подбор и расстановка кадров.
12. Социальное развитие трудового коллектива.

Для текущего контроля ТК 3:

Проверяемая компетенция: ПК-3.1

Тест (Тест)

1. Наиболее целостная психологическая характеристика группы, связанная с особенностями групповой деятельности – это

А) социально-психологический климат

- Б) персонал
 - В) социальная структура
 - Г) компетентность персонала
2. Составными частями СПК являются
- А) отношение друг к другу и эмоциональный настрой
 - Б) отношение друг к другу и предметное отношение
 - В) эмоциональный настрой и предметное отношение
 - Г) отношение к труду и отношение друг к другу
3. Какие отношения возникают между руководителями разного уровня?
- А) горизонтальные
 - Б) вертикальные
 - В) функциональные
 - Г) линейны
4. Отношения, возникающие в процессе труда между работником и предметом его труда, - это
- А) эмоциональный настрой
 - Б) отношения по вертикали
 - В) предметное отношение
 - Г) отношение к миру
5. Оценочное отношение человека или группы людей к своей трудовой деятельности?
- А) предметное отношение
 - Б) эмоциональный настрой
 - В) социально-психологическое состояние
 - Г) удовлетворенность трудом
6. Режим графика работы – это
- А) фактор формирования СПК
 - Б) показатель структуры удовлетворенности трудом
 - В) фактор удовлетворенности трудом
 - Г) оценочное отношение человека к трудовой деятельности
7. Как влияет уровень ожиданий на удовлетворенность трудом?
- А) отсутствие ожиданий способствует положительному влиянию на удовлетворенность по сравнению с ситуацией, когда существуют ожидания.
- Б) отсутствие ожиданий способствует положительному влиянию на удовлетворенность по сравнению с ситуацией, когда существуют ожидания.
- В) уровень ожиданий никак не влияет на удовлетворенность трудом
 - Г) завышенные ожидания влияют положительно
8. Что из ниже перечисленного является фактором удовлетворенности трудом?
- А) нормированность
 - Б) социальный климат в коллективе
 - В) необходимость отрыва от места жительства
 - Г) информированность
9. Что из ниже перечисленного является фактором удовлетворенности трудом?
- А) первичные характеристики труда
 - Б) заработная плата
 - В) отношение с руководством
 - Г) уровень ожиданий
10. Что из ниже перечисленного является показателем структуры удовлетворенности трудом?
- А) объективные характеристики трудовой деятельности
 - Б) квалификация и образование
 - В) эстетическая среда

Кейс-задача (КЗ)

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.

Для текущего контроля ТК 4:

Проверяемая компетенция: ПК-3.1

Тест (Тест)

1. Перемещение людей из одних социально-профессиональных групп в другие – это

- А) трудовая мобильность
- Б) активность
- В) миграции
- Г) иммиграция

2. Профессионально-трудовые изменения в жизни людей по сравнению с их родителями отражают

- А) горизонтальные перемещения
- Б) внутрипоколенные перемещения
- В) межпоколенные перемещения
- Г) внешние перемещения

3. По критерию изменения или неизменения статуса перемещения бывают

- А) разовые и перманентные
- Б) вынужденные и добровольные
- В) межпоколенные и внутрипоколенные
- Г) горизонтальные и вертикальные

4. Все объективные и субъективные обстоятельства, которые влияют на перемещение, вынуждают или делают их невозможными, - это

- А) причины перемещений
- Б) факторы мобильности
- В) критерии классификации мобильности
- Г) поводы перемещение

5. Перемещение людей в территориальном плане, в том числе изменение места жительства, - это

- А) миграция
- Б) трудовая мобильность
- В) активность
- Г) путешествие

6. Перемещение между точками места жительства место работы – это

- А) иммиграция
- Б) эмиграция
- В) повседневная миграция
- Г) трудовая мобильность

7. Сумма числа прибытий и выбытий - это

- А) валовая миграция
- Б) коэффициент интенсивности выбытий
- В) коэффициент чистой миграции

- Г) специальный коэффициент миграции
8. Отношение валовой миграции к средней численности населения – это
- А) валовая миграция
- Б) коэффициент интенсивности выбытий
- В) коэффициент интенсивности чистой миграции
- Г) специальный коэффициент миграции
9. Разница между числом прибытий и выбытий – это
- А) валовая миграция
- Б) число выбытий
- В) сальдо миграций
- Г) коэффициент интенсивности чистой прибыли
10. Число человек, выбывших из рассматриваемого административно-территориального образования за определенный период – это
- А) число прибытий
- Б) число выбытий
- В) сальдо миграций
- Г) валовая миграция

Кейс-задача (КЗ)

1. Объем работы за смену составил 120 млн. руб., численность рабочих -5 чел. Рассчитать производительность труда.

2. 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

Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)

1. Трудовой потенциал в условиях рыночной экономики.
2. Социальные проблемы безработицы.
3. Адаптация работников предприятия.
4. Управленческие нововведения на предприятии.
5. Подбор и расстановка кадров.
6. Социальное развитие трудового коллектива.
7. Социологическая служба в системе управления.
8. Конфликт в рыночной экономике.
9. Социальная напряженность в трудовом коллективе.
10. Проблемы трудовой дисциплины.

Для текущего контроля ТК 5:

Проверяемая компетенция: ПК-3.1

Тест (Тест)

1. Показатель эффективности использования трудовых ресурсов, трудового фактора – это ...

- а) результативность труда
- б) производительность труда
- в) фондоотдача
- г) рентабельность производства

2. Производительность труда измеряется:
- а) только количеством продукции в натуральном или денежном выражении
 - б) только количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции
 - в) либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции
 - г) свой вариант ответа
3. Показатель затрат живого труда, выраженных в рабочем времени, на единицу продукта труда – это:
- а) выработка
 - б) трудоемкость
 - в) рабочее время
 - г) фондоотдача
4. К видам трудоемкости не относится:
- а) нормативная
 - б) плановая
 - в) количественная
 - г) фактическая
5. К видам нормированного рабочего времени не относится:
- а) нормальное
 - б) сокращенное
 - в) неполное
 - г) полное
6. Степень объема продукта труда с учетом труда с учетом качества труда на единицу трудозатрат – это...
- а) эффективность труда
 - б) производительность труда
 - в) результативность труда
 - г) прибыльность
7. Кол-во труда, затрачиваемое работником в процессе производства за определенный промежуток времени:
- а) эффективность труда
 - б) результативность труда
 - в) интенсивность труда
 - г) производительность труда
8. На интенсивность труда не сказывается ...
- а) пол трудящегося
 - б) возраст трудящегося
 - в) природно-климатические факторы
 - г) состояние здоровья трудящегося
9. Экономическое значение интенсивности труда проявляется в ее влиянии ...
- а) только на объем производимой продукции
 - б) объем и стоимость производимой продукции
 - в) качество и объем производимой продукции
 - г) качество и стоимость производимой продукции
10. Обобщающим показателем результативности труда является его:
- а) производительность
 - б) эффективность
 - в) прибыльность производства
 - г) все ответы верны

Кейс-задача (КЗ)

Численность рабочих -10 чел. Объем работы - 800 деталей в неделю.
Рассчитать производительность труда.

Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)

1. Текучесть кадров в условиях рыночной экономики
2. Что такое качество трудовой жизни?
3. Раскройте содержание концепции качества трудовой жизни. Назовите ее основополагающие понятия.
4. Назовите основные факторы качества трудовой жизни.
5. Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций работника.
6. Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций работодателя.
7. Влияние психологических особенностей на трудовое поведение

Для текущего контроля ТК 6:

Проверяемая компетенция: ПК-3.1

Тест (Тест)

1. Выработка – это:
 - а) показатель затрат живого труда;
 - б) показатель количества продукции, услуг, объема работ, произведенного в единицу рабочего времени рабочим или коллективом рабочих
 - в) показатель эффективности использования трудовых ресурсов
 - г) обратный показатель производительности труда
2. Установленный законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности:
 - а) рабочее время
 - б) обед
 - в) рабочая неделя
 - г) пересменка
3. Нормированное рабочее время может быть:
 - а) нормальное и неполное
 - б) сокращенное и нормальное
 - в) прерывистое и полное
 - г) нормальное, сокращенное и неполное
4. Одним из отличий эффективности труда от производительности труда служит то, то она:
 - а) отражает экономию трудозатрат
 - б) учитывает количественную сторону результата труда;
 - в) отражает экономию электроэнергии;
 - г) отражает экономию материалов;
5. Степень напряженности труда, т. е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе производства за определенный период-это
 - а) интенсивность труда
 - б) производительность труда;
 - в) эффективность труда;
 - г) организация труда;
6. Трудозатраты измеряются:
 - а) численностью работников;
 - б) заработной платой;
 - в) нормой выработки;

г) численностью работников и заработной платой

7. На интенсивность труда сказывается:

а) пол работников;

б) возраст работников;

в) природно-климатические факторы;

г) все ответы верны

8. Порядок распределения нормы рабочего времени, его начало, конец, перерывы в работе – это:

а) режим труда

б) рабочая неделя

в) рабочий день

г) рабочая смена

Кейс-задача (КЗ)

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.

Для ОМ

Пример билета

Примеры экзаменационных билетов:

Билет 1

1. Труд и его роль в современных условиях.

2. Типология трудового поведения.

3. Кейс-задача.

Билет 2

1. Факторы удовлетворенности трудом.

2: Сущность социально-трудовой мобильности

3. Кейс-задача.

Примеры кейс-задача на экзамене:

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.