

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.04.01 Регламентация трудовых отношений в
транспортной отрасли**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика
Профиль – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК

1

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли» участвует в формировании компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников ;

ПК-7.3 Способен разрабатывать политику управления трудовыми отношениями в организации с целью повышения эффективности организации труда

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 семестр					

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
1	1	Текущий контроль	Тема 1. Теоретические основы регламентации труда в транспортной отрасли	УК-3.2	Собеседование (устно)
2	2	Текущий контроль	Тема 2. Функции труда и его роль в развитии человека и общества	УК-3.2	Собеседование (устно)
3	3-6	Текущий контроль	Тема 3. Понятие регламентации труда и особенности регламентации труда в транспортной отрасли	ПК-7.2.2 ПК-7.3.1 ПК-7.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: творческое задание (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Тема 4. Механизм правового регулирования трудовых отношений.	ПК-7.2.2 ПК-7.3.1 ПК-7.3.2	Собеседование (устно)
5	9-11	Текущий контроль	Тема 5. Правовые запреты и ограничения для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте	ПК-7.2.2	Собеседование (устно)
6	12-15	Текущий контроль	Тема 6. Регламентация приема, увольнения и перемещения работников	ПК-7.2.2	Собеседование (устно)
7	16-18	Текущий контроль Промежуточная аттестация - зачет	Темы 1-6	УК-3.2 ПК-7.2.2 ПК-7.3.1 ПК-7.3.2	Тест (компьютерные технологии) Собеседование (устно)
3 семестр					
1	1-4	Текущий контроль	Тема 7. Трудовые отношения работников транспорта. Трудовой договор	ПК-7.3.1	Собеседование (устно)
2	5-6	Текущий контроль	Тема 8 Организационный механизм и этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности.	ПК-7.3.1	Собеседование (устно)
3	7-9	Текущий контроль	Тема 9. Методы оценки эффективности управленческой деятельности.	ПК-7.3.2	Собеседование (устно)
4	10-14	Текущий контроль	Тема 10. Планирование и организация работы по нормированию труда	ПК-7.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: творческое задание (письменно)
5	15	Текущий контроль	Тема 11. Направления развития системы регламентации труда в транспортной отрасли	ПК-7.3.1	Собеседование (устно)
6	15-17	Текущий контроль Курсовая работа	Темы 1-11	УК-3.2 ПК-7.2.2 ПК-7.3.1 ПК-7.3.2	Тест (компьютерные технологии) Темы курсовых работ (письменно), собеседование при защите (устно)
7	16-18	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Сущность регламентации труда и ее формы Раздел 2. Формирование системы регламентации трудовых отношений в транспортной отрасли	УК-3.2 ПК-7.2.2 ПК-7.3.1 ПК-7.3.2	Собеседование по экзаменационному билету (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Для оценивания результатов обучения на защите курсовой работы и на экзамене используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, 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. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
4	Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется обучающимися в индивидуальном порядке. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Перечень тем курсовой работы
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
			заданий к зачету
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими	Базовый

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
	неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в

	использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкалы оценивания при собеседовании

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкалы оценивания творческого задания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Критерии и шкалы оценивания тестирования при текущем контроле

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Вопросы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вопросов для проведения собеседований, предусмотренных рабочей программой.

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Теоретические основы регламентации труда в транспортной отрасли	1. Сущность регламентации труда 2. Методы регламентации труда 3. Формы регламентации
2.	Тема 2. Функции труда и его роль в развитии человека и общества	1. Содержание труда и трудовой деятельности 2. Функции труда 3. Роль труда в развитии человека и общества
3.	Тема 3. Понятие регламентации труда и особенности регламентации труда в транспортной отрасли	1. Сущность регламентации труда в транспортной отрасли 2. Методы регламентации труда в транспортной отрасли 3. Формы регламентации в транспортной отрасли
4.	Тема 4. Механизм правового регулирования трудовых отношений.	1. Содержание трудовых отношений 2. Механизмы регулирования трудовых отношений 3. Правовое регулирование трудовых отношений
5.	Тема 5. Правовые запреты и ограничения для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте	1. Виды выполняемых работ на транспорте 2. Ограничения для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте 3. Правовые запреты для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте
6.	Тема 6. Регламентация приема, увольнения	1. Регламентация приема работников

№	Наименование темы	Типовые вопросы
	и перемещения работников	2. Регламентация увольнения работников 3. Регламентация перемещения работников
7.	Тема 7. Трудовые отношения работников транспорта. Трудовой договор	1. Содержание трудовых отношений 2. Трудовой договор 3. Особенности трудовых отношений работников транспорта
8.	Тема 8 Организационный механизм и этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности.	1. Содержание управленческой деятельности 2. Организационный механизм разработки системы регламентирования управленческой деятельности 3. Этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности
9.	Тема 9. Методы оценки эффективности управленческой деятельности.	1. Оценка затрат в анализе эффективности управленческой деятельности 2. Оценка выгод в анализе эффективности управленческой деятельности 3. Показатели социально-экономической эффективности управленческой деятельности
10.	Тема 10. Планирование и организация работы по нормированию труда	1. Содержание нормирования труда 2. Планирование работы по нормированию труда 3. Организация работы по нормированию труда
11.	Тема 11. Направления развития системы регламентации труда в транспортной отрасли	1. Проблемы в области регламентации труда в транспортной отрасли 2. Совершенствование нормативно-правового регулирования регламентации труда в транспортной отрасли 3. Повышение эффективности регламентации труда в транспортной отрасли

3.2 Типовые контрольные творческие задания, выполняемые в рамках практической подготовки,

Образец типового варианта творческого задания, выполняемой в рамках практической подготовки, по теме 3 «Понятие регламентации труда и особенности регламентации труда в транспортной отрасли»

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация исследований производственных (технологических), трудовых процессов, управленческих бизнес-процессов (функций), сбора, обработки, анализа исходных данных)

На разных предприятиях у директоров по HR существуют разные полномочия и зоны ответственности. На нашей фирме мне, как заместителю генерального директора по персоналу, делегированы полномочия по формированию и управлению следующими статьями затрат:

- Фонд оплаты труда (ФОТ): фиксированная часть заработной платы, бонусы, премии, переработка, оплата труда совместителей;
- Социальные программы фирмы: социальный пакет, материальная помощь, внутрифирменные мероприятия;
- Стоимость привлечения, увольнения, ротации персонала;
- Оборудование новых рабочих мест;
- Обучение и развитие персонала;
- Командировочные расходы в связи с обучением;
- Командировочные расходы в связи со стажировкой;
- Подписка, затраты на литературу

Для прогнозирования расходов удобно опираться на конкретные планы по работе с персоналом в компании. Такие планы могут иметь разные форматы, и каждый специалист по персоналу разрабатывает свои, удобные для него в планировании формы. Конечно же, лучше всего начинать с долгосрочного планирования.

Мною разработаны следующие форматы кадрового планирования (таблицы №1 - 5).

Таблица №1

Привлечение нового персонала в 2022 г.

Отдел	Должность	Кол-во	Срок найма	Затраты на подбор	Затраты на оборудование рабочего места	Компенсационный пакет

Таблица №2

Планируемые увольнения и перемещения в 2022 г.

Ф.И.О. сотрудника	Занимаемая должность	Размер ЗП + компенсация	Сроки увольнения или перемещения	Планируемая должность	Размер ЗП + компенсаций (в новой должности)

Таблица №3

Обучение и развитие персонала в 2022 г.

Категория сотрудников	Тема обучения	Форма обучения	Продолжительность	Сроки обучения	Стоимость обучения	Командировочные затраты	Наличие уже заключённых договоров	Прочие затраты и комментарии

Таблица №4

Фонд оплаты труда

Должность	Фиксированная ЗП	Переменная ЗП (премии и бонусы)	Периодичность выплаты премии	примечания

Таблица №5

Социальные программы фирмы

Виды социальных программ	Категория сотрудников	Численность	Периодичность выплат	примечания

Вопросы.

1. Сформулируйте плюсы и минусы существования бизнес – плана по персоналу.

2. Раскройте содержание практического опыта бюджетирования затрат на персонал по примеру данной организации.
3. Какие форматы кадрового планирования представлены в практическом опыте бюджетирования затрат на персонал?

*Образец типового варианта творческого задания,
выполняемой рамках практической подготовки,
по теме 10 «Планирование и организация работы по нормированию труда»
(трудовая функция D/03.7: Управление деятельностью по планированию и использованию
трудовых ресурсов; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной
деятельностью: Организация работы по регламентации системы планирования трудовых
ресурсов и расходов на персонал)*

По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.
2. Оперативное время (ОП) – 530 час.
3. Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.
4. Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.
6. Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.
7. Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.
8. Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

3.3 Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
«Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
2 семестр				
УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи	Тема 1. Теоретические основы регламентации труда в транспортной отрасли	Сущность регламентации труда	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Методы регламентации труда	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Формы регламентации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 2. Функции труда и его роль в развитии человека и общества	Содержание труда и трудовой деятельности	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Функции труда	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Роль труда в развитии человека и общества	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ПК-7.2.2 Разрабатывает регламенты трудовых отношений в системе организации труда ПК-7.3.1 Разрабатывает политику управления трудовыми отношениями с учетом требований качества	Тема 3. Понятие регламентации труда и особенности регламентации труда в транспортной отрасли	Сущность регламентации труда в транспортной отрасли	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Методы регламентации труда в транспортной отрасли	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Формы регламентации в транспортной отрасли	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
ПК-7.3.2 Разрабатывает контрольно-оценочные мероприятия для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами	Тема 4. Механизм правового регулирования трудовых отношений.	Содержание трудовых отношений	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Механизмы регулирования трудовых отношений	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Правовое регулирование трудовых отношений	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		ПК-7.2.2 Разрабатывает регламенты трудовых отношений в системе организации труда	Тема 5. Правовые запреты и ограничения для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте	Виды выполняемых работ на транспорте	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Ограничения для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте	Знание			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Умение			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Действие			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Правовые запреты для некоторых категорий работников на выполнение отдельных видов работ на транспорте	Знание			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Умение			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Действие			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Тема 6. Регламентация приема, увольнения и перемещения работников	Регламентация приема работников			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Регламентация увольнения работников		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Регламентация перемещения работников	Знание		4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			
	Умение		4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Итого по 2 семестру				Σ 288 144 – ОТЗ 144 – ЗТЗ		
3 семестр						
ПК-7.3.1 Разрабатывает политику управления трудовыми отношениями с учетом требований качества	Тема 7. Трудовые отношения работников транспорта. Трудовой договор	Содержание трудовых отношений	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Трудовой договор	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Особенности трудовых отношений работников транспорта	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Тема 8 Организационный механизм и этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности.	Содержание управленческой деятельности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Организационный механизм разработки системы регламентирования управленческой деятельности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Этапы разработки системы регламентирования управленческой деятельности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		ПК-7.3.2 Разрабатывает контрольно-оценочные мероприятия для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами	Тема 9. Методы оценки эффективности управленческой деятельности.	Оценка затрат в анализе эффективности управленческой деятельности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Оценка выгод в анализе эффективности управленческой деятельности			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
Показатели социально-экономической	Знание		4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			
	Умение		4 – ОТЗ			

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
	Тема 10. Планирование и организация работы по нормированию труда	эффективности управленческой деятельности		4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Содержание нормирования труда	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Планирование работы по нормированию труда	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Организация работы по нормированию труда	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		ПК-7.3.1 Разрабатывает политику управления трудовыми отношениями с учетом требований качества	Тема 11. Направления развития системы регламентации труда в транспортной отрасли	Проблемы в области регламентации труда в транспортной отрасли	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Совершенствование нормативно-правового регулирования регламентации труда в транспортной отрасли	Знание			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Умение			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Действие			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Повышение эффективности регламентации труда в транспортной отрасли	Знание			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Умение			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Действие			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Итого по 3 семестру						∑ 360 180 – ОТЗ 180 – ЗТЗ
Итого по дисциплине						∑ 648 324 – ОТЗ 324 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

**ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ
И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ**

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций, служит цели повышения _____ труда	эффективности	ПК-7.2 ПК-7.2.2
2	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Установление конкретных должностных обязанностей для каждого работника в соответствии с его квалификацией и уровнем образования – это _____ регламентации труда	задача	ПК-7.2 ПК-7.2.2
3	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Документ, регламентирующий производственные полномочия и обязанности работника – это: 1) должностная инструкция работника 2) профессиональный стандарт 3) трудовой договор	1	ПК-7.2 ПК-7.2.2
4	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Неофициальные и, как правило, не зафиксированные в регламентирующих документах, но четко соблюдаемые модели поведения, следование которым контролируется сотрудниками организации, а их нарушение порицается – это: 1) правила 2) нормы поведения 3) традиции	2	ПК-7.2 ПК-7.2.2
5	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ труда – это установление и строгое соблюдение определенных правил, нормативов и стандартов, в соответствии с которыми осуществляется трудовая деятельность персонала	Регламентация	ПК-7.2 ПК-7.2.2
6	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ – это официально зафиксированные в регламентирующих документах модели поведения, соблюдение которых контролируется, а нарушение – наказывается.	Правила	ПК-7.2 ПК-7.2.2
7	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях – это норма _____	выработки	ПК-7.2 ПК-7.2.2
8	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Весь комплекс нормативных документов, регламентирующих трудовую деятельность, в первую очередь должен быть разработан с учетом:	1	ПК-7.3 ПК-7.3.1

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	<p>1) требований действующих федеральных законодательных актов</p> <p>2) отраслевых особенностей</p> <p>3) особенностей организационной структуры предприятия</p>		
9	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы – это:</p> <p>1) трудовая функция работника</p> <p>2) трудовая обязанность</p> <p>3) должностная обязанность</p>	1	<p>ПК-7.3</p> <p>ПК-7.3.1</p>
10	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Укажите период, в течение которого должны пересматриваться инструкции по охране труда для работников:</p> <p>1) 1 раз в три года</p> <p>2) 1 раз в год</p> <p>3) не реже 1 раза в пять лет</p>	3	<p>ПК-7.3</p> <p>ПК-7.3.1</p>
11	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Документ, фиксирующий количественные показатели эффективности деятельности сотрудников и являющийся инструментом, позволяющим контролировать и оценивать работу людей, групп, подразделений и компаний, а также помочь в оценке реализации стратегии:</p> <p>1) Положение о ключевых показателях эффективности</p> <p>2) должностная инструкция</p> <p>3) модель компетенций</p> <p>4) Положение об аттестации</p>	1	<p>ПК-7.3</p> <p>ПК-7.3.1</p>
12	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>В процессе управления командой исполнителей может быть выделена группа перспективных кадров для достижения стратегических задач, отобранных на основе установленных критериев и обладающих необходимыми профессиональными качествами для потенциального замещения вакантных должностей в Компании, что прописывается в документе:</p> <p>1) Положение о кадровом резерве</p> <p>2) Положение о персонале</p> <p>3) должностная инструкция</p>	1	<p>УК-3</p> <p>УК-3.2</p>
13	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Для эффективного управления командой исполнителей и достижения стратегических задач в рамках управления проектной группой необходимо опираться на документ, который описывает объем, цели и результаты команды исполнителей в рамках данного проекта, сроки выполнения, выделяемые ресурсы и потенциальные риски, формирующий четкое представление об общих</p>	3	<p>УК-3</p> <p>УК-3.2</p>

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	<p>целях проекта, основных этапах и отдельных задачах, называемый:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) устав 2) паспорт 3) план проекта 		
14	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Для эффективного управления командой исполнителей руководителю важно закрепить, как будут распределять премии и бонусы между сотрудниками, определить основания для их начисления, то есть установить такую систему поощрения, при которой сотрудники сами заинтересованы оптимально использовать рабочее время, снижать затраты и выявлять брак. С этой целью в организации может быть разработано:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Положение о материальной мотивации 2) Положение о персонале 3) Положение о подразделении 	1	УК-3 УК-3.2
15	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Для эффективного управления командой исполнителей важно зафиксировать порядок приема и увольнения работников, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, меры поощрения и взыскания, для чего в организации может быть разработан следующий документ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Кодекс деловой этики 2) Положение о персонале 3) Правила внутреннего трудового распорядка 	3	УК-3 УК-3.2
16	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Для эффективного управления командой исполнителей важно раскрыть характеристику квалификации (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, что устанавливает следующий документ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оперограмма 2) карьерограмма 3) профессиональный стандарт 	3	УК-3 УК-3.2
17	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Для эффективного управления командой исполнителей может оказаться целесообразно провести группировку должностей, имеющих примерно одинаковую важность для стратегических целей организации, с целью стандартизации оплаты труда в организации, то есть установлении своей «вилки» в оплате труда, что чаще всего отражается в следующем документе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Положение о грейдировании должностей 2) Положение о премировании 3) Положение о персонале 	1	УК-3 УК-3.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
18	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i></p> <p>Для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами применяется показатель:</p> <p>1) коэффициент текучести 2) производительность труда работающих 3) доля рабочих</p>	2	ПК-7.3 ПК-7.3.2

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Соотношение понятия «регламентация» и «нормирование»
 2. Место регламентации и нормирования труда в научной организации труда.
 3. Актуальность проблем регламентации и нормирования труда в функционировании и развитии организаций.
 4. Задачи изучения дисциплины «Регламентации и нормирование труда»
1. Соотнесите понятия «регламентация» и «регламент».
 2. Классификация регламентов труда.
 3. Организационно-правовое направление регламентации труда.
 4. Экономическое направление регламентации труда.

5. Социально-психологическое направление регламентации труда.
6. Виды кадровой регламентирующей документации.
7. Особенности регламентации труда различных категорий персонала.
8. Кадровые документы, обязательные (по ТК РФ) для всех работодателей.
9. Факультативные кадровые документы.
10. Система регламентации труда в организации.
11. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда в организации.
12. Организационное обеспечение регламентации труда в организации.
13. Профилактика негативных последствий регламентирования.
14. Оценка эффективности реализации кадровых регламентов труда в организации
15. Задачи нормирования труда.
16. Место нормирования труда в системе управления организации.
17. Техническое и экономическое обоснование норм труда.
18. Психофизиологическое и социальное обоснование норм труда.
19. Классификации норм труда.
20. Норма времени и норма выработки.
21. Норма обслуживания и норма численности.
22. Норма управляемости и нормированное задание.
23. Соотнесите понятия «норма» и «норматив».
24. Роль нормативных материалов (нормативов) по труду в установлении норм труда.
25. Классификация нормативов по труду.
26. Классификация нормативно-методических документов по управлению персоналом.
27. Регламентация приема, увольнения и перемещения работников

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Вариант 1

1. Определить стратегические цели и ключевые показатели проекта по повышению производительности труда
2. Провести описание работ для данного проекта
3. Спланировать ресурсы для выполнения проекта по повышению производительности труда

Вариант 2

1. В вашей организации создается Учебный центр по подготовке специалистов «Школа карьерного роста». Создайте и опишите организационную структуру, цели, задачи, функции данного структурного подразделения и должностных лиц.

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1 Составьте план для проведения переговоров по вопросам социального партнерства с представительными органами работников. Определите стратегические цели и ключевые показатели, которые Вы будете отстаивать. Проведите переговоры.

2 Определите основополагающие стратегически важные документы различного уровня, которыми должна руководствоваться ваша организация при HR – стратегировании. Проведите стратегическую сессию по анализу данных документов.

3.7 Примерные темы курсовой работы

1. Процесс регламентации труда в организации.
2. Сущность и значение регламентации и нормирования труда на предприятии.
3. Организация расчета регламентов численности управленческого персонала.
4. Режимы труда и отдыха персонала и пути их совершенствования.
5. Организация и пути совершенствования нормирования труда
6. Системный подход в регламентации труда.
7. Разработка и применение регламентов управленческого труда.
8. Регламентация труда руководителей и специалистов.
9. Разработка штатного расписания предприятия.
10. Регламентация условий труда.
11. Анализ нормирования труда на предприятии
12. Значение социально-психологических факторов в нормировании труда.
13. Социально-экономические факторы в нормировании труда.
14. Системы нормирования труда управленческого персонала.
15. Проблемы социального обоснования норм труда.
16. Информационное обеспечение для построения эффективной системы регламентации труда.
17. Физиологические основы разработки режимов труда и отдыха
18. Эргономические принципы организации рабочих мест.
19. Проектирование и внедрение прогрессивных приемов и методов труда.
20. Организация нормирования труда в бригадах.
21. Проектирование регламентирующей документации управленческой деятельности.
22. Укрупнённые методы нормирования и связанные с ними особенности организации производства.
23. Миркоэлементное нормирование и проектирование трудовых процессов.
24. Организация работы по нормированию труда на предприятии.
25. Система оценки качества норм труда и анализа выполнения норм выработки.
26. Нормирование труда в непромышленной сфере.
27. Автоматизация проектирования, нормирования и регламентации трудовых процессов.
28. Аттестация и рационализация рабочих мест, как средство совершенствования нормирования труда.
29. Основные задачи и направления совершенствования организации и нормирования труда в современных условиях.
30. Анализ использования рабочего времени персоналом предприятия
31. Регламентация труда рабочих.
32. Организация кадрового документооборота на предприятии
33. Взаимосвязь нормирования и оплаты труда
34. Организация нормирования труда основных рабочих
35. Организация нормирования труда вспомогательных рабочих
36. Организация нормирования труда специалистов
37. Организация нормирования труда обслуживающего персонала
38. Современные методы изучения рабочего времени
39. Анализ производительности труда на предприятии
40. Разработка структуры управления организацией
41. Особенности регламентации труда в условиях гибкого рабочего времени, вахтового метода.
42. Характеристика системы корпоративных регламентов управления персоналом.
43. Организация пересмотра норм на предприятии.

44. Характеристика методов расчета трудоемкости на предприятиях.
45. Характеристика систем микроэлементного нормирования.
46. Характеристика методов учета затрат рабочего времени.
47. Характеристика нормативной базы по нормированию труда.
48. . Характеристика методов оценки затрат труда специалистов.
49. Автоматизация проектирования и нормирования трудовых процессов

3.8. Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. В чем заключается сущность регламентации труда персонала?
2. Раскройте классификацию форм регламентации труда персонала.
3. Каково значение регламентации труда персонала в организации?
4. Раскройте содержание Правил внутреннего трудового распорядка.
5. Каким образом заполняется график сменности?
6. Каким образом заполняется график отпусков?
7. Охарактеризуйте документирование трудовых правоотношений с работником.
8. Каким образом формируется штатное расписание?
9. Каковы структура и содержание должностных инструкций?
10. В чем заключаются особенности разработки личностной спецификации?
11. В чем заключаются особенности разработки операграммы?
12. В чем заключается сущность нормирования труда и содержание работы по установлению норм затрат труда?
13. Каковы элементы структуры затрат рабочего времени?
14. Дайте характеристику методики проведения индивидуальной, групповой и массовой фотографий рабочего времени.
15. Каковы цели и методы проведения самофотографии рабочего времени?
16. Каковы задачи и методы проведения хронометража?
17. Сформулируйте определения понятий «Мера труда», «норматив», «норма».
18. Что определяет норма выработки?
19. Что показывает норма обслуживания?
20. Что определяет норма управляемости?
21. Что регламентирует норма численности?
22. Что есть нормированные задания?
23. Что определяет норма длительности?
24. Каким образом рассчитывается норма трудоемкости операции?
25. Аккордная система оплаты труда: сфера применения, расчет заработка.
26. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам: виды, практика применения.
27. Оплата труда работников при заключении срочных трудовых договоров.
28. Организация заработной платы: основные задачи, принципы и совершенствование.
29. Основные методы начисления и распределения бригадного заработка.
30. Основные формы и методы регулирования заработной платы: сущность, проблемы, совершенствование.
31. Особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм.
32. Планирование средств на оплату труда рабочих и служащих.
33. Повременная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения.
34. Разработка форм и систем заработной платы: назначение, проблемы, совершенствование.
35. Сдельная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения.
36. Система премирования работников, построение и эффективность.
37. Тарифные ставки оплаты труда рабочих, расчет и дифференциация.
38. В чем заключается сущность регламентации труда персонала?

3.9 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

1 Известно, что на объем производства продукции влияет производительность труда и численность работающих на предприятии.

Предприятие планирует в следующем году увеличить выпуск продукции с 140 млн. руб. на 15 млн. руб., предполагая увеличить производительность труда, а численность работающих при этом увеличить с 2050 чел. до 2100 чел. Определить планируемый прирост объема производства:

1) за счет изменения производительности труда

2) за счет изменения численности работников в отчетном и плановом периодах.

Выделить фактор, оказавший большее влияние на рост производства.

2 Определить вид и индекс затрат рабочего времени: ожидание рабочим–многостаночником окончания машинной работы обслуживаемых станков; переход к станку, требующему обслуживания; смена инструмента для выполнения другого перехода; ремонт местного освещения

3 Определить вид и индекс затрат рабочего времени: разговор с соседом во время обработки детали на станке (во время машинной работы); переход по указанию мастера на другое рабочее место; исправление брака, допущенного самим рабочим; исправление брака, допущенного другим рабочим; ожидание освобождения крана; опоздание с обеденного перерыва; посещение медпункта.

4 Определить вид и индекс затрат рабочего времени: ознакомление с технологическим процессом обработки детали; ожидание технолога, разговор с технологом о выполнении работы; получение в кладовой заготовок и транспортирование их к рабочему месту; установка и закрепление в приспособлении режущего инструмента

5 Определить вид и индекс затрат рабочего времени: загрузка заготовками бункерного устройства станка–автомата в начале смены; включение станка–автомата и обработка партии деталей; до–загрузка заготовками бункерного устройства станка во время его автоматической работы; складирование обработанных деталей в мерную тару во время автоматической работы станка; выборочный контроль деталей; транспортирование деталей в ОТК.

6 Среднесписочная численность работников торгового предприятия составляет 67 человек. В течение квартала было принято 16 человек, выбыло 22 человека, в том числе по причинам:

- окончание срока договора 2 человека;

- в связи с поступлением на учебу, уход на пенсию другие причины, предусмотренные законом 8 человек;

- по собственному желанию 10 человек;

- увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины 2 человека.

Рассчитать показатели движения кадров: коэффициенты текучести кадров, увольнения, приема; также коэффициент удовлетворенности работников работой на предприятии

7 По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени.

Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) = 72 мин.

2. Оперативное время (ОП) = 1379 мин.
3. Обслуживание рабочего места (ОРМ) = 83 мин.
4. Отдых и личные надобности (ОТЛ) = 154 мин.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПОТ) = 142 мин.
6. Простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины (НТД) = 80 мин.

8 Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.

9 Бригада рабочих численностью 8 человек должна выполнить за смену (8 часов) объем работ в 60 нормо-часов. Определить, реальны ли применяемые нормы и на сколько процентов они могут выполняться при условии устранения потерь времени, если по материалам фотографии рабочего дня баланс рабочего дня представлен следующими показателями (в % к продолжительности смены):

- подготовительно-заключительное время – 3%,
- оперативное время – 71%,
- время на обслуживание рабочего места – 5%,
- время на отдых и личные надобности – 8%,
- потери времени в связи с нарушением трудовой дисциплины – 6%,
- простои по организационно-техническим причинам – 7%.

10 Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе – 256.

11 Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику.

Данные для решения:

1. Часовая производительность – 1550 т/час.
2. Понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85.
3. Чистая работа в смену – 6,5 часа.
4. Число календарных дней в месяце – 28 дней.
5. Число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

12 По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

9. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.
10. Оперативное время (ОП) – 530 час.
11. Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.
12. Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.
13. Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.
14. Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.
15. Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.
16. Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

3.10 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1

В компании «УкПред» очень низкая производительность труда, и это является постоянной головной болью для директора, он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера – Ольги Малышевой – улучшения условий труда и качества персонала.

Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых ребят, красиво рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам. После подобной презентации желание работать и быть частью компании у новоиспеченных работников есть: они задают вопросы, интересуются продвижением, тонкостями будущих обязанностей, однако результатов нет.

Когда Малышева стала изучать причины, то оказалось, что с молодежи дерут три шкуры и они не выдерживают, уходят, а «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, контролируют, а сами выкладываться не стремятся. Когда Ольга поинтересовалась у директора, а почему сложился такой несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что – они готовы в любую минуту встать в строй и дать фору молодым. А вот если их отправить на пенсию, то обратно уже не затащить, а на молодежь ставку делать нельзя – она сегодня есть, а завтра нет. То в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место.

Ольгу такая формулировка несколько озадачила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, для острастки? Можно ли в таких условиях повысить эффективность персонала? Как это сделать?

Задание 2

Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в экономической работе. Проанализируйте систему норм нормативов труда, используемую на конкретном предприятии.

Задание 3

К регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров, непосредственно выполняющих производственные трудовые функции, относятся: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий или справочник должностей руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды. Проведите детальный анализ должностных обязанностей, а также необходимых знаний и требований к квалификации: «заместитель директора по коммерческим вопросам» на основе регламентирующей документации.

1. Способствует ли выполнение данных требований, обязанностей и необходимых знаний упорядочиванию (регламентации) деятельности персонала?

2. Какие, по вашему мнению, дополнительные функции будут способствовать регламентации деятельности данной категории персонала?

Задание 4

Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,7 мин, вспомогательной - 0,3 мин, время подготовительно-заключительное - 6 мин на партию 18 изделий, Тотл.н - 7% от Топ, Торм - 6% от Топ.

1. Определить норму штучного времени.
2. Определить норму штучно-калькуляционного времени.

Задание 5

Определите уровень выполнения норм выработки токарем, если он сдал ОТК за месяц 40 шт. ступенчатых валиков ($T_{ш}=3$ чел.-ч) и 30 втулок ($T_{ш}=2,5$ чел.-ч). Отработано 23 смены по 8 часов.

1. Определите уровень выполнения норм выработки.
2. Каким образом определяются фактические затраты труда токаря за месяц?

Задание 6

В помещении торговой фирмы прорвало батарею отопления. Пытаясь устранить прорыв и предотвратить порчу товара, менеджер получил сильные ожоги рук. Будет ли этот несчастный случай признан как связанный с производством?

Задание 7

Каковы действия работодателя при несчастном случае? Какие несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством? Какова ответственность работодателя за сокрытие несчастного случая?

Задание 8

На основе исходных данных определить следующие показатели использования рабочего времени на промышленном предприятии:

- 1) календарный фонд рабочего времени (КФВ);
- 2) табельный фонд рабочего времени (ТФВ);
- 3) максимально возможный фонд рабочего времени (МФВ);
- 4) коэффициент использования календарного фонда рабочего времени (К КФВ);
- 5) коэффициент использования табельного фонда рабочего времени (КТФВ);
- 6) коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени (К МФВ);
- 7) удельный вес времени, неиспользованного по уважительным причинам, в максимально возможном фонде рабочего времени ($d_{ув}$);
- 8) удельный вес потерь в максимально возможном фонде рабочего времени ($d_{п}$);
- 9) среднюю продолжительность рабочего периода (ПРП);
- 10) число дней неявок по всем причинам в среднем на одного рабочего ($Чн$);
- 11) число целодневных простоев в среднем на одного рабочего ($Чпр$);
- 12) коэффициент использования рабочего периода (К РП); 13) среднюю установленную продолжительность рабочего дня ($x_{уст}$);
- 14) среднюю фактическую продолжительность рабочего дня ($x_{ф}$);
- 15) коэффициент использования рабочего дня (К РД); 16) интегральный показатель использования рабочего времени (К инт) тремя способами.

Все относительные и средние показатели рассчитать с точностью до четырех знаков после запятой.

Таблица

Показатель	Значение показателя
1. Среднесписочная численность рабочих, чел., в том числе:	300
- имеющих восьмичасовой рабочий день	282
- имеющих семичасовой рабочий день	18
2. Отработано человеко-дней	66474
3. Число человеко-дней целодневных простоев	6
4. Число человеко-дней неявок на работу, в том числе:	

- ежегодные отпуска	5400
- учебные отпуска	72
- отпуска в связи с родами	288
- по болезни	3000
- прочие неявки, разрешенные законом	150
- неявки с разрешения администрации	180
- прогулы	30
5. Число человеко-дней праздничных и выходных	33900
6. Число отработанных человеко-часов, в том числе	525145
- сверхурочно	6647

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания творческого уровня	<p>Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p>
Собеседование	<p>Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.</p> <p>Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы</p>
Тест	<p>Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся с использованием компьютерных технологий. Время на ответ – 60 минут. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Тесты проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: тему теста, количество заданий и время выполнения</p>
Курсовая работа	<p>Курсовая работа выполняется по определенным темам, индивидуально каждым обучающимся. Курсовая работа должна быть выполнена обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета и экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету и экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету и экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету и экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий к зачету и экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и практическое задание для оценки умений. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практическое задание выбирается из перечня типовых практических заданий к экзамену.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Обучающиеся, не сдавшие в течение семестра курсовую работу, предусмотренную рабочей программой дисциплины, должны, прежде чем взять экзаменационный билет, предоставить КР, объяснив решение заданий и ответив на вопросы преподавателя по теме работы. Вопросы по теме работы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Образец экзаменационного билета

 2023-2024 учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли» 3 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП _____/В.О. Колмаков/
<ol style="list-style-type: none"> 1. Повременная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения. 2. Формы регламентации труда персонала. 3. Ситуационная задача. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,7 мин, вспомогательной - 0,3 мин, время подготовительно-заключительное - 6 мин на партию 18 изделий, Тотл.н - 7% от Топ, Торм - 6% от Топ. <ol style="list-style-type: none"> 1. Определить норму штучного времени. 2. Определить норму штучно-калькуляционного времени. 		