

Негосударственное частное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Армавирский лингвистический социальный институт»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.18 «Организация труда»**

Направление подготовки **38.03.02 «Менеджмент»**

**(уровень бакалавриата)**

Направленность (профиль) образовательной программы **«Экономический менеджмент»**

Форма обучения **очная/заочная**

Квалификация (степень) выпускника: **Бакалавр**

## Содержание

1. Цели освоения учебной дисциплины (модуля).....
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....
3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий .....
- 5.1 Структура учебной дисциплины (модуля) .....
- 5.2. Виды занятий и их содержание .....
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) .....
- 7.1. Паспорт фонда оценочных средств .....
- 7.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
- 7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же шкал оценивания .....
- 7.4 Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы .....
- 7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций .....
- 7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля .....
- 7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации .....
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля) .....
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля).....
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) .....
- 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....
13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
- 14 Перечень лицензионного программного обеспечения .....

## Обоснование РПД

Рабочая программа по дисциплине «Б1.В.18» «Организация труда» разработана в соответствии с требованиями

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 7 августа 2014 г. № 940;

- учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы «Экономический менеджмент»

Для обучающихся набора:  
2018 года;  
2019 года;

Автор (составитель): к.э.н., доцент Г. А. Крятова

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры экономических, естественнонаучных и социальных дисциплин 17 июня 2022 г. протокол № 7

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Л.Л.Денисова  
(подпись) Ф.И.О.

Рецензент : доцент кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО АГПУ М.И. Пшмахова

**1. Цели освоения учебной дисциплины (модуля) :** учебно курс является формирование знаний, умений и навыков по организации рабочих мест, расчету норм труда и проектированию систем оплаты труда

**Задачи дисциплины:**

- обеспечение комплексного подхода к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда;
- формирование у будущих экономистов навыков квалифицированно организовывать трудовой процесс и управлять им;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия;
- понимание многообразия экономических и организационных процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП):

**Общекультурные компетенции:**

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);

**Общепрофессиональные компетенции:**

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

формы и системы оплаты труда, материального и морального стимулирования, порядок установления доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате  
законодательные и нормативные правовые акты (основы трудового законодательства) и формы статистической отчетности по труду.

**Уметь:**

выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;  
систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности;  
разрабатывать положение о премировании на предприятии  
организовывать и проводить практические исследования в области организации, нормирования и оплаты труда.

**Владеть:**

специальной терминологией и лексикой, навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии;  
навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;  
методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм, методами нормирования труда, разработки нормативов по труду;  
методикой разработки эффективной системы оплаты и стимулирования труда на предприятии.

А также уметь решать задачи по проектированию трудовых процессов и расчёту норм труда на предприятии.

### 3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Организация труда» принадлежит к дисциплинам по выбору вариативной части.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части образовательной программы по данному направлению подготовки и направлена на расширение и (или) углубление компетенций, установленных образовательным стандартом, а также на формирование у обучающихся компетенций, установленных организацией дополнительно к компетенциям, установленным образовательным стандартом (в случае установления организацией указанных компетенций), и включает в себя дисциплины (модули) и практики, установленные организацией. Содержание вариативной части формируется в соответствии с направленностью образовательной программы.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана

Семестр	Трудоемкость		Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаб. раб., час.	СРС, час	Форма аттестации
	зач. ед.	час					
6 очная	3	108	18	36	–	54	зачет
7 заочная	3	108	4	8	–	92	зачет (4)
В т. ч. интерактивная форма					20%		

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

#### 5.1 Структура учебной дисциплины

Тематический план по дисциплине очная форма обучения

Тема	Всего часов	в том числе			
		аудиторные			СРС всего
		всего	лекц.	Практ.	
Тема 1. Сущность, содержание и особенности организации и оплаты труда	27	13	4	9	15
Тема 2. Нормирование труда	27	13	5	9	13
*Тема 3. Оплата труда работников в рыночных условиях	27	13	5	9	13
Тема 4. Проектирование и управление организации и оплаты труда	27	15	4	9	13
зачет					
ИТОГО	108	54	18	36	54

\* Занятие проводится в интерактивной форме

Тематический план по дисциплине заочная форма обучения

Тема	Всего часов	в том числе	
		аудиторные	СРС

		всего	лекц.	Практ.	всего
Тема 1. Сущность, содержание и особенности организации и оплаты труда	27	3	1	2	23
Тема 2. Нормирование труда	27	3	1	2	23
*Тема 3. Оплата труда работников в рыночных условиях	27	3	1	2	23
Тема 4. Проектирование и управление организации и оплаты труда	23	3	1	2	23
зачет	4				
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>92</b>

## 5.2. Виды занятий и их содержание

### 5.2.1 Содержание теоретической части дисциплины (модуля)

#### **Раздел 1. Сущность, содержание и особенности организации и оплаты труда**

Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России. Задачи, функции и принципы НОТ. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда. Факторы и резервы роста производительности.

Разделение труда, его формы. Границы разделения труда. Критерии эффективности разделения труда. Кооперация труда и её формы. Направления совершенствования разделения и кооперации труда. Организация и обслуживание рабочего места. Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация. Категории персонала, показатели численности работников.

Классификация факторов, определяющих условия труда. Трудовой кодекс об условиях труда. Виды режимов труда и отдыха. Трудовой кодекс о рабочем времени.

Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Стр.

#### **Раздел 2. Нормирование труда**

Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда. Виды норм труда, их классификация, состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда.

Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала. Микроэлементное нормирование труда. Условия достижения равной напряженности норм.

#### **Раздел 3. Оплата труда работников в рыночных условиях**

Сущность заработной платы, её структура и формирование. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта. Тарифная система и бестарифный подход.

Мотив и стимул. Структура мотивов трудового поведения. Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулов трудовой деятельности. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

#### **Тема 4. Проектирование и управление организации и оплаты труда**

Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих

предприятий. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.

### **Инновационная форма проведения. Методика «лекция-беседа»**

Лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов. уктра затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени.

#### **5.2.2 Тематика практических занятий**

№	Наименование раздела, темы	Содержание раздела, темы	Форма текущего контроля
	<b>Раздел 1. Сущность, содержание и особенности организации и оплаты труда</b>	<p>Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России. Задачи, функции и принципы НОТ. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда. Факторы и резервы роста производительности.</p> <p>Разделение труда, его формы. Границы разделения труда. Критерии эффективности разделения труда. Кооперация труда и её формы. Направления совершенствования разделения и кооперации труда. Организация и обслуживание рабочего места. Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация. Категории персонала, показатели численности работников. Классификация факторов, определяющих условия труда. Трудовой кодекс об условиях труда. Виды режимов труда и отдыха. Трудовой кодекс о рабочем времени.</p> <p>Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени.</p>	Устный контроль, решение задач
	<b>Раздел 2. Нормирование труда</b>	<p>Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда. Виды норм труда, их классификация, состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда.</p> <p>Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала. Микроэлементное нормирование труда. Условия достижения равной напряженности норм</p>	Устный контроль, решение задач
	<b>Раздел 3. Оплата труда работников в рыночных условиях</b>	<p>Сущность заработной платы, её структура и формирование. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта. Тарифная система и бестарифный подход.</p> <p>Мотив и стимул. Структура мотивов трудового поведения. Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулов трудовой деятельности. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.</p>	Устный контроль, решение задач

	<b>Тема 4. Проектирование и управление организации и оплаты труда</b>	Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда. Планирование и организация работы по НОТ и нормированию труда на предприятии	Устный контроль, решение задач
--	---	--	--------------------------------

### 5.2.3 Задания для СРС

Темы для самостоятельного изучения

1. НОТ как предшественница науки "Организация труда персонала". Ее теоретические предпосылки возникновения в России. Работы А.А.Богданова и П.М.Есманского.
2. Основные научные центры НОТ в России. Их научные направления и достижения. А.К. Гастев как ученый и организатор науки "НОТ"
3. Зарубежные исследования в области организации труда: направления, персоналии, работы. Этапы развития науки организация и нормирование труда. Современные направления.
4. "Школа человеческих отношений" за рубежом и в России.
5. Организация труда как наука: особенности ее предмета, отношение с сопряженными научными и учебными дисциплинами (НОТ, нормирование труда, рационализация труда, менеджмент, управление, управление трудом)
6. Понятие труда (основные определения, соотношение понятий "труд" и "деятельность"). Труд как важнейшая социальная ценность.
7. Показатели и учетные документы, характеризующие трудовой процесс на предприятии.
8. Защита здоровья работников как направление организации труда персонала.
9. Кадровая служба как организатор трудовых отношений на предприятии: понятие, типология.
10. Перечень обязательных документов по учету кадров на предприятии: структура, обоснование значения, требования к составлению.
11. Приказ: роль на предприятии, правила оформления и хранения.
12. Штатное расписание на предприятии: структура и роль документа
13. Трудовая книжка работника: роль и место хранения.
14. Производительность труда: определение и показатели измерения.
15. Рабочее место: определение и основные характеристики (технологические и санитарно-гигиенические)
16. Аттестация рабочего места: цель и направления. Понятие конгруэнтности работника и рабочего места.
17. Психо-физиологические характеристики рабочего места: цель, основные параметры (характеристики условий и режима труда)
18. Кадры персонала: основные группировки
19. Структура рабочего времени персонала.
20. Безопасность труда: понятие, способы контроля.
21. Кодекс законов о труде. Его разделы, касающиеся системы организации труда персонала на предприятии.
22. Хронометраж рабочего времени как метод изучения эффективности его использования: современная оценка роли метода, сужение сферы его применения.
23. Нормирование труда: понятие, задачи, область применения, основные методы.
24. Дисциплина труда как научный феномен: понятие, генезис взглядов. М. Фуко и П. Сорокин о дисциплине и наказании
25. Методы контроля и поддержания дисциплины труда на предприятии. Документы кадровой службы, организующие и оценивающие дисциплину.
26. Понятие и формы мотивации труда на предприятии. Материальное и моральное



поощрение: формы и методы.

27. Организация труда руководителя: особенности рабочего места и распорядка дня.

28. Особенности организации труда на частной фирме. Понятие стратегии управления, корпоративной культуры и миссии фирмы.

29. Особенности организации и оплаты труда на предприятиях государственного сектора.

30. Особенности организации труда в некоммерческом секторе.

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

№	Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Количество часов, отводимых на выполнение заданий	Учебно-методическое обеспечение
1	Раздел 1. Сущность, содержание и особенности организации и оплаты труда	Опрос, конспект, решение задач	9/15	осн.лит. 1, 2, доп.лит. 1-8
2	Раздел 2. Нормирование труда	Опрос, конспект, решение задач	9/15	осн.лит. 1, 2, доп.лит. 1-8
3	Раздел 3. Оплата труда работников в рыночных условиях	Опрос, конспект, решение задач	9/15	осн.лит. 1, 2, доп.лит. 1-8
4	Тема 4. Проектирование и управление организации и оплаты труда	Тестирование	9/15	осн.лит. 1, 2, доп.лит. 1-8

*Виды самостоятельной работы студентов:*

- решение задач по изученным темам
- тестирование
- индивидуальная работа студентов с Интернет- ресурсами.

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1. Паспорт фонда оценочных средств**

В результате изучения дисциплины «Организация труда» обучающийся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, вырабатывает следующие компетенции:

**Общекультурные компетенции:**

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);

**Профессиональные компетенции:**

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7).

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

### 7.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

	ОК-6	ОПК - 7
Знать	законодательные и нормативные правовые акты (основы трудового законодательства) и формы статистической отчётности по труду.	порядок установления доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате
Уметь	систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности;	разрабатывать положение о премировании на предприятии организовывать и проводить практические исследования в области организации, нормирования и оплаты труда.
Владеть	методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм, методами нормирования труда, разработки нормативов по труду; методикой разработки эффективной системы оплаты и стимулирования труда на предприятии.	уметь решать задачи по проектированию трудовых процессов и расчёту норм труда на предприятии.
Этапы формирования: Разделы и темы дисциплины, формирующие соответствующие компоненты компетенций	1-4	1-4
Оценочные средства (номера задания к темам)	тестовые задания, вопросы контрольной работы 1-34	тестовые задания, вопросы контрольной работы 1-34

В процессе изучения дисциплины осуществляется текущий, промежуточный и рубежный контроль знаний.

Текущий контроль знаний проводится в виде опроса на занятиях, выполнения практических заданий.

Промежуточный контроль проводится в 5 семестре в виде тестирования.

### 7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а так же шкал оценивания

Уровень сформированности	Этап текущего контроля	Этап промежуточной аттестации	Этап промежуточной аттестации
	Критерии для определения уровня сформированности компетенции		

ванности компетенции	Контрольная работа	Доклад / сообщение	Реферат	Ситуационные задачи*	Деловая игра*	Доклады на дискуссионные темы*	Тест	Работа на семинаре (ответы на вопросы и т.п.)*	ии (зачет с оценкой) Критерии для определения уровня сформированности и компетенции	и (экзамен) Критерии для определения уровня сформированности компетенции
<b>Высокий</b>	зачтено	4-5 балла	«отлично»	«отлично»	4-5 балла	4-5 балла	81-100 %	4-5 балла	«отлично»	«отлично»
<b>Продвинутый</b>	зачтено	3-4 балла	«хорошо»	«хорошо»	3-4 балла	3-4 балла	61-80%	3-4 балла	«хорошо»	«хорошо»
<b>Пороговый</b>	зачтено	3 балла	«удовлетворительно»	«удовлетворительно»	3 балла	3 балла	41-60%	3 балла	«удовлетворительно»	«удовлетворительно»
<b>Ниже порогового</b>	Не зачтено	2 балла	«неудовлетворительно»	«неудовлетворительно»	2 балла	2 балла	0-40%	2 балла	«неудовлетворительно»	«неудовлетворительно»

### 7.3.1 Перечень оценочных средств сформированности компетенции

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Вид комплектации оценочным средством в ФОС
1	2	3	4
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.	Комплект вопросов для устного опроса студентов. Перечень вопросов к семинару. Задания для практического занятия. Вопросы для самостоятельного изучения. Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Перечень тем для контрольных работ Комплект контрольных заданий по вариантам
7.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Оценивание сформированности компетенций происходит при устных ответах, а так же при выполнении письменных заданий.

### 7.3.2. Уровневая шкала показателей сформированности компетенций

При освещении оценочных средств по предмету преподаватель оценивает степень

сформированности у обучающихся необходимых компетенций по следующей уровневой таксономической шкале, предложенной Б. Блумом (США) и проф. М.В. Клариним:

1 уровень - Знание

Этот уровень обозначает запоминание и воспроизведение изученного материала. Речь может идти о различных видах содержания - от конкретных фактов до целостных теорий. Общая черта этой категории - припоминание соответствующих сведений. Студент: знает (запоминает и воспроизводит) употребляемые термины; знает конкретные факты; знает методы и процедуры; знает основные понятия; знает правила и принципы.

2 уровень - Понимание

Показателем способности понимать значение изученного может служить преобразование (трансляция) материала из одной формы выражения в другую - его «перевод» с одного «языка» на другой (например, из словесной формы - в математическую). В качестве показателя понимания может также выступать интерпретация материала студентом (объяснение, краткое изложение) или же предположение о дальнейшем ходе явлений, событий (предсказание последствий, результатов). Такие учебные результаты превосходят простое запоминание материала.

Обучающийся: понимает факты, правила и принципы; интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы; преобразует словесный материал в математические выражения; предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных.

3 уровень - Применение

Этот уровень обозначает умение использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях. Сюда входят применение правил, методов, понятий, законов, принципов, теорий. Соответствующие результаты обучения требуют более высокого уровня владения материалом, чем понимание. Студент: использует понятия и принципы в новых ситуациях; применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях; демонстрирует правильное применение метода или процедуры.

4 уровень - Анализ

Этот уровень обозначает умение разбить материал на составляющие части так, чтобы ясно выступала его структура. Сюда относятся вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого. Студент: выделяет скрытые (неявные) предположения; видит ошибки и упущения в логике рассуждений; проводит разграничения между фактами и следствиями; оценивает значимость данных.

5 уровень - Синтез

Этот уровень обозначает умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной. Таким новым продуктом может быть сообщение (выступление, доклад), план действий, схемы, упорядочивающие имеющиеся сведения.

Достижение соответствующих учебных результатов предполагает деятельность творческого характера, направленную на создание новых схем, структур. Студент: пишет небольшое творческое сочинение; предлагает план проведения эксперимента; использует знания из различных областей, чтобы составить план решения той или иной проблемы.

уровень - Оценка

Этот уровень обозначает умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.). Суждения студента должны основываться на четких критериях: внутренних (структурных, логических) или внешних (соответствие намеченной цели). Критерии могут определяться самим обучающимся или предлагаться ему извне, например, преподавателем.

Промежуточная аттестация студентов реализуется в формах контрольных работ, тестирования, оценки качества и активности работы на семинарах, анализа добросовестности и самостоятельности студента при написании курсовых и иных письменных работ, посещаемости занятий.

Работы/ответы студентов оцениваются по пятибалльной системе в соответствии с

требованиями к выставлению оценки по каждому предмету.

#### **Оценка устных ответов.**

Оценка “отлично” ставится, если студент:

- Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объёма программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей;

- Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщения, выводы. Устанавливать межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применять полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, чётко, связно, обоснованно и безошибочно излагать учебный материал; давать ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делать собственные выводы; формулировать точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторять дословно текст учебника; излагать материал литературным языком; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя. Самостоятельно и рационально использовать наглядные пособия, справочные материалы, учебник, дополнительную литературу, первоисточники; применять систему условных обозначений при ведении записей, сопровождающих ответ; использование для доказательства выводов из наблюдений и опытов;

- Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочёта, который легко исправляет по требованию учителя; имеет необходимые навыки работы с приборами, чертежами, схемами и графиками, сопутствующими ответу; записи, сопровождающие ответ, соответствуют требованиям.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

- Показывает знания всего изученного программного материала. Даёт полный и правильный ответ на основе изученных теорий; незначительные ошибки и недочёты при воспроизведении изученного материала, определения понятий дал неполные, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и опытов; материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании или при небольшой помощи преподавателя; в основном усвоил учебный материал; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.

- Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применять полученные знания на практике в видоизменённой ситуации, соблюдать основные правила культуры устной речи и сопровождающей письменной, использовать научные термины;

- Не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой, учебником, первоисточниками (правильно ориентируется, но работает медленно). Допускает негрубые нарушения правил оформления письменных работ.

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

- Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала;

- Материал излагает несистематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно;

- Показывает недостаточную сформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

- Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие;

- Не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении;

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий;

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте;

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы учителя, допуская одну-две грубые ошибки.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если студент:

– не усвоил и не раскрыл основное содержание материала;

– не делает выводов и обобщений.

– не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов;

– имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу;

– при ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи учителя.

#### **Оценка письменных работ**

Оценка “отлично” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, без ошибок и недочетов;

– объем ЗУНов составляет 90-100% содержания.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета или не более трех недочетов;

– объем ЗУНов составляет 70-90% содержания

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

– правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок;

– допустил не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета;

– допустил не более трех негрубых ошибок;

– одной негрубой ошибки и трех недочетов;

– при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов;

– владеет ЗУНами в объеме 50-70% содержания.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если обучающийся:

– допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка “3”;

– или если правильно выполнил менее половины работы.

– объем ЗУНов учащегося менее 50% содержания

#### **7.3.3. Оценивание качества устного ответа при промежуточной аттестации обучающегося**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;

- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;

- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;

- точно используется терминология;

- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов,

сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;

- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению

профессиональных задач;

- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые

исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят

аргументированный и доказательный характер;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом

имеет один из недостатков:

- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
- допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа,

исправленные по замечанию преподавателя;

- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части

учебного материала;

- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

- не сформированы компетенции, умения и навыки.

Показатели для оценки устного ответа в привязке к компетенциям и шкале оценивания приведены в нижеследующей таблице:

№	Показатели оценивания	Коды компетенций, проверяемых с помощью показателей	Шкала оценивания
1.	Обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ОК-6; ОПК - 7	Неудовлетворительно
2	Обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает	ОК-6; ОПК - 7	Удовлетворительно

	затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне		
3	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ОК-6; ОПК - 7	Хорошо
4	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой	ОК-6; ОПК - 7	Отлично

**7.4. Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

№	Компетенции	Оценочные средства	
1	способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика докладов Тематика рефератов Варианты контрольных работ Перечень дискуссионных тем
		2 этап формирования компетенции	Вопросы к зачету
3	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7).	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика докладов Тематика рефератов Варианты контрольных работ Перечень дискуссионных тем
		2 этап формирования компетенции	Зачетные вопросы



способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7).

#### 7.4.1 Задания для промежуточной аттестации

В процессе изучения дисциплины осуществляется промежуточная и итоговая аттестация.

Текущий контроль знаний проводится в виде опроса на занятиях, выполнения практических заданий.

Промежуточная аттестация проводится в виде тестирования. Целью является проверить усвоение изученного лекционного материала.

#### *Вопросы для написания контрольной работы (2 вопроса по номеру зачетки)*

1. Труд как процесс и как экономический ресурс
2. Факторы и резервы роста производительности труда.
3. Нормирование труда: понятие, место в системе управления персоналом
4. Концепция нормирования труда в условиях рыночных отношений
5. Основные тенденции развития нормирования труда в странах с развитой рыночной экономикой
6. Виды трудовых процессов и принципы их организации
7. Структура производственной операции и её оптимизация
8. Время использования оборудования и возможности оптимизации
9. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений
10. Хронометраж и его разновидности
11. Функции норм труда
12. Нормативы по труду: их роль и значение
13. Условия, обеспечивающие единство нормативов
14. Какая разница между понятиями «норма труда» и «норма затрат труда»
15. Особенности определения полной трудоемкости единицы продукции на основе нормативов
16. Методы установления нормативных зависимостей
17. Основные причины снижения трудоемкости продукции
18. Корректировка норм времени с учетом данных освоения новых видов работ и операций
19. Функции и структура органов управления трудом
20. Нормативы темпа и скорости трудовых движений
21. Показатели качества норм труда на предприятии
22. Оценка социально-экономической эффективности труда
23. Доходы персонала и эффективность производства
24. Бестарифный подход к оплате труда. Современные методы оплаты труда.
25. Современные формы организации труда и направления их совершенствования.
26. Оптимизация структуры доходов сотрудников предприятия.
27. Способы стимулирования творческой активности сотрудников предприятия.
- Дисциплина труда.
28. Возможности и методы нормирования труда управленческого персонала
29. Основные направления совершенствования режима труда и отдыха. Гибкий (свободный) график работы.
30. Рационализация приёмов и методов труда, принципы экономии движений.

31. Работа по организации и нормированию труда на предприятии. Оценка уровня и напряженности норм труда.

32. Опыт российских предприятий по применению различных форм мотивации и оплаты труда.

33. Международные системы мотивации и оплаты труда.

34. Основные направления совершенствования организации, нормирования и оплаты труда в России в 21-м веке.

### **Творческие практические задачи.**

#### **Задача №1**

Определить заработную плату подсобного работника, дневная тарифная ставка которого 26,88 руб. в смену. Рабочий обслуживает двух основных рабочих. Смешанная норма выработки первого рабочего 20 шт. в смену, другого 16 шт. в смену. Фактическая выработка за смену составила у первого работника 35 шт., а другого 25 шт. Система оплаты непрямая поддержка.

#### **Задача №2**

Определить выработку одного работника в плановом году и ее рост в процентах к базовому году, если в году 250 рабочих дней, годовая выработка в базовом периоде составила 18,6 тыс. руб. на чел./час. По плану объем выпуска продукции составил 36,88 тыс. грн/год, а снижение трудоемкости производственной программы – 2000 человеко-дней.

#### **Задача №3**

Определить заработную плату каждому члену бригады, если бригаде выплачено за месяц 12000руб. Все члены бригады работают в нормальных условиях труда. Временная тарифная ставка I разряда составляет 1,3 грн/час.

Работники V и III разрядов отработали 170 часов за месяц, а работники

IV разряда 150 часов за месяц, тарифные коэффициенты по разрядам установлены: III – 1,2; IV – 1,33; V – 1,5.

#### **Задача №4**

Определить заработную плату работнику, который за месяц изготовил 180 изделий при плане 150. Выходная база для начисления доплат 114% от плана. Трудоемкость производства изделий – 1,2 нормы в час, разряд работы V, тарифная ставка I разряда – 1,2 руб. в час, а тарифный коэффициент V разряда 1,5. Школа для определения процента роста расценки приведена в таблице

Процент перевыполнения выходной базы для начисления доплат	1-10	11-25	26-40	41 и более
Процент роста расценки	25	50	75	100

#### **Задача №5**

Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику виноградарской бригады на обрезке винограда, если:

Подготовительно – заключительное время 15 мин. Время на личные надобности и отдых 10 минут.

Производительность работника 10 кустов за 30 мин. работы. Работник, обрезая за 1 день – 120 кустов, за 2-ой день – 110 кустов, а 3-й день – 130 кустов. Тарифный разряд II, тарифная ставка – 31 руб. 33 коп.

#### **Задача №6**

Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику садоводческой бригады на обрезке,

Если:

Подготовительно – заключительное время 20 мин.

Время на личные надобности по 10 мин.

Производительность труда – 1 дерево за 30 мин.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 31 руб.33 коп.

За 1-й день обрезал– 13 деревьев,

За 2-й день обрезал–11 деревьев,

За 3-й день обрезал– 15 деревьев.

Работник имеет звание – мастер растениеводства II класса.

Задача №7

Установить норму выработки трактористу-машинисту на посеве зерновых и начислить заработную плату (трактор МТЗ-80) в агрегате 2 сеялки за 4 прохода агрегата засеяно 28,4 метра.

Время оперативной работы 4,5 часа. 600 метров пройден за 5,2 мин.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 35 руб.4 коп.

За 1-й день засеяно – 23га.,

За 2-й день засеяно – 20га.,

За 3-й день – 24 га.

Тракторист-машинист 1 класса

Задача №8

Установить норму обслуживания коров на одну доярку при механизированном доении, если:

Затраты времени на доение одной головы 4,23 мин. на личные надобности — 10 мин., на отдых – 20 мин.

На подготовительно – заключительные работы – 36 мин.

На другие работы – 3,25 мин.

Начислить заработную плату доярке за месяц, если от закрепленной группы по норме обслуживания доярке 140ц. молока и получено 4 теленка. Доярка имеет звание мастер животноводства 1 класса.

Расценка за 1 ц. молока – 7 руб.15 коп.

Расценка за 1 теленка – 31 руб.02 коп.

Задача №9

Определить расценки для оплаты труда доярок, норма обслуживания при механизированном доении 50 гол., удой на 1 корову 3500кг. Выход телят от закрепленной группы 92%, оплата за молоко 90% годового фонда заработной платы, за телят 10 %. Доплата за продукцию установлена в размере 30%. Тарифный разряд IV, тарифная ставка 35,71руб.

Задача № 10

Произвести расчет оплаты по аккордно – премиальной системе: подразделению планом предусмотрено произвести продукции на сумму

280 тыс. руб. Тарифный фонд заработной платы составит 76 тыс. руб. Фактически план производства продукции выполнен на 105 %, израсходовано 104% фонда заработной платы, на предприятии предусмотрена доплата за продукцию 27 %.

Задача № 11

Определить, как изменялась длительность работы в смену и число явочных дней в году, если в базисном периоде средняя продолжительность рабочей смены 7,96 часа, а число явочных дней в году в среднем на одного рабочего составило 230, за отчетный период часовая выработка повысилась на 9 %, дневная на 7%, годовая на 8%.

Задача № 12

В базисном периоде предприятие произвело продукции на 3600 тыс. руб. В производстве продукции было задействовано 540 чел. В планируемом году план производства продукции увеличился на 8 %. Численность работников сократилась на 20 человек.

Определить рост производительности труда в плановом периоде.

Задача № 13

Производство продукции в отчетном периоде составляет 4200 руб., а численность работников в отчетном периоде была 610 человек. Рост производительности труда в плановом периоде составляет 105,6 %.

Определить производительность труда в отчетном периоде и прирост объема производства

продукции за счет роста производительности труда в плановом периоде, если численность работников останется той же.

#### Задача № 14

Определить плановую и фактическую производительность труда и ее рост, а также прирост объема производства за счет роста производительности труда и увеличение численности рабочих, если:

Объем производства продукции на предприятии по плану 4200тыс. руб, а фактически 4860 тыс. руб., численность рабочих по плану и фактически 540 и 560 человек.

#### Задача № 15

Определить уровень трудоемкости производства зерна, снижение трудоемкости прирост производительности труда

Показатели	План.	Факт.
Затраты труда чел. часов	36280	32750
Валовой сбор зерна, ц.	24540	26420

#### Задача № 16

Определить расценки для оплаты труда сотрудникам, обслуживающим молодняк и взрослый скот не от нормы. Норма обслуживания 60 гол. Тарифный разряд III, тарифная ставка 30,64. Среднесуточный привес 450 гр. Установлена оплата за привес 60% фонда заработной платы и за уход 40%. Доплата за продукцию установлена в размере 27 %.

#### Задача № 17

Произвести расчет оплаты от валового дохода, если подразделению предприятия планом предусмотрено произвести продукции на сумму

260 тыс. руб. Материальные затраты составят 180 тыс. руб. в том числе оплата труда составит 72 тыс. руб.

Фактически подразделение выполнило план на 105%. Материальные затраты и оплата труда составили 103% от плана.

#### Задача № 18

Внедрение всех мероприятий по плану повышения эффективности производства обеспечивает экономию рабочего времени в количестве

6,5 тыс. чел./час. Общая трудоемкость производственной программы по предприятию 70 тыс. чел./час.

Определить процент снижения трудоемкости и рост производительности труда.

#### Задача № 19

Рассчитать расценку для оплаты труда птичнице за 1000 шт. яиц. Если норма обслуживания 5000гол. Яйценоскость 250 шт. яиц.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 41,01. Доплата за продукцию установлена в размере 27%.

#### Задача № 20

Определить производительность труда и уровень оплаты труда работника сопоставить рост производительности труда и рост его оплаты, если валовая продукция по плану 3600тыс. руб. фактически получено 4200тыс. руб. Среднегодовая численность работников соответственно 540 и 520 человек. Фонд заработной платы по плану 4666,6 тыс. руб и фактически выплачено 4742,4 тыс. руб.

### Примерный вариант промежуточного теста

#### 1. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;

5) от результатов труда других работников.

**2. По результатам фотографии рабочего времени рассчитывают коэффициенты:**

- 1) использования рабочего времени;
- 2) текучести кадров;
- 3) затрат заработной платы;
- 4) потерь рабочего времени;
- 5) оборота персонала.

**3. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:**

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их

квалификации;

- 3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- 4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
- 5) распределение выявленных отклонений между работниками.

**4. Коэффициент сменности характеризует отношение:**

- 1) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 2) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 3) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;
- 4) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;
- 5) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной

загруженности.

**5. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?**

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;
- 3) материально-технические;
- 4) организационные.

**6. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:**

- 1) норму численности;
- 2) норму штучно-калькуляционного времени;
- 3) норму управляемости;
- 4) норму производительности труда;
- 5) норму времени обслуживания,

**7. В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методами:**

- 1) наблюдения;
- 2) опроса;
- 3) эксперимента;
- 4) отдельных отсчетов;
- 5) по текущему времени,

**8. Оценка уровня напряженности норм труда характеризует:**

- 1) долю научно обоснованных норм;
- 2) долю основных рабочих в общей численности;
- 3) долю нормируемых работ;
- 4) соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда;
- 5) оценку качества действующих норм.

**9. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:**

- 1) снижение часовой выработки;
- 2) снижение средней заработной платы;
- 3) увеличение средней заработной платы;
- 4) рост часовой выработки;

5) рост численности.

**10. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют:**

- 1) коэффициентом групповой текучести;
- 2) частным коэффициентом текучести;
- 3) коэффициентом избыточной текучести;
- 4) коэффициентом интенсивной текучести;
- 5) единичным коэффициентом текучести,

**11. Особенности проведения и обработки фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений состоят в следующем:**

- 1) в наблюдательный лист занятости записывают каждый элемент работы и перерыва, запись ведется по текущему времени, отмечается время окончания каждого элемента;
- 2) запись результатов наблюдений ведется при помощи индексов или условными обозначениями, предварительно определяется требуемое число моментов;
- 3) в наблюдательном листе производится регистрация потерь рабочего времени и причин, их вызывающих;
- 4) рассчитывается средняя величина продолжительности выполнения каждого элемента операции,

**12. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:**

- 1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 2) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
- 3) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 4) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

**13. При детальном планировании численности определяют:**

- 1) расстановочную численность;
- 2) списочную численность;
- 3) стратегическую численность;
- 4) явочную численность;
- 5) тактическую численность.

**14. Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного):**

- 1) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;
- 2) выявление причин отклонений;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;
- 5) выявление уровня средней заработной платы,

**Тест 15. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:**

- 1) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 2) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным факторам;
- 3) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 4) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов

### **Практическое занятие в инновационной форме**

На реализацию компетенции - Способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6) по теме 3. Оплата

труда работников в рыночных условиях

### Форма контроля – решение ситуационной практической задачи

Практические задачи - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Письменное задание, выполняемое в течение заданного времени, как правило, предполагает наличие определенных ответов.

Критерии оценки выполнения практических задач:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению.

Предел длительности контроля	20 мин
Предлагаемое количество задач из одного контролируемого раздела	1
Последовательность выборки задач из каждого раздела	случайная
Критерии оценки: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность синтезировать новую информацию; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности;	Максимальное количество баллов - 5
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо), если	Задание выполнено с незначительными погрешностями
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание большей части задания
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

### Задача № 1.

В таблице 1. приведены данные о величине предельного продукта в денежном выражении. (MPR<sub>α</sub>) для отдельной фирмы.

- а) Предположим, что имеется 100 фирм с такой же величиной (MPR<sub>α</sub>) данного конкретного труда. Определите величину объема общего рыночного спроса на этот вид труда. Полученные данные занесите в таблицу 1.
- б) На основе данных таблицы 1. определите равновесную ставку заработной платы.
- в) Определите общее число нанятых рабочих.
- г) Определите для отдельной фирмы предельные издержки на оплату труда, количество нанятых рабочих, величину заработной платы.
- д) Определите, как изменялось общее число нанятых рабочих, если установлен минимальный размер оплаты труда на уровне 12 тыс. руб.

Таблица 1.

Количество единиц труда.	MPR <sub>α</sub> (тыс. руб.)	Объем спроса на труд (чел.)	Ставка заработной платы (тыс. руб.)	Объем предложения труда (чел.)
1	15		15	850
2	14		14	800
3	13		13	750

4	12		12	700
5	11		11	650
6	10		10	600
7	9		9	550
8	8		8	500

### Решение задачи 1.

Заполнение таблицы

Объём спроса на труд (чел.)	Ставка заработной платы (тыс. руб.)	Объём предложения труда (чел.)
100	15	850
200	14	800
300	13	750
400	12	700
500	11	650
600	10	600
700	9	550
800	8	500

б). 100 тыс. руб. в). 600 чел; 6 чел.; г). 10 тыс. руб. д). 400 чел.

### 7.4.2 Задания для итогового контроля по дисциплине

#### Вопросы к зачету

Итоговый контроль проводится в форме зачета.

1. Задачи организации труда.
2. Задачи нормирования труда.
3. Методы нормирования труда.
4. Организация внедрения и пересмотра норм выработки.
5. Состав и планирование численности служащих.
6. Планирование производительности труда.
7. Организация и планирование заработной платы.
8. Тарифная система заработной платы рабочих.
9. Формы и системы заработной платы рабочих.
10. Оплата труда ИТР и служащих.
11. Планирование фонда и средней заработной платы рабочих.
12. Измерение и упрощение труда.
13. Принципы рационализации труда.
14. Метод и изучения движений.
15. Научный метод.
16. Средства рационализации. (Анализ процессов, технологическая схема).
17. Средства рационализации. (Поточная графия, схема совместной работы).
18. Пооперационная карта, анализ микродвижений, терблнг.
19. Хронометраж, метод хронометрирования, метод разовых замеров.
20. Метод непрерывного хронометрирования.
21. Типовые нормативы времени.
22. Методы организации технологических процессов на предприятии.
23. Последовательный и последовательно-параллельный методы организации труда.
24. Метод организации труда с использованием сетевых графиков.



25. Организация труда на конвейерах.
26. Организация труда в автоматизированных производствах.
27. Организация труда в автоматических производствах.
28. Определение эффективности организации труда.
29. Организационное проектирование. Его разновидности.
30. Разновидность коллективной организации труда.
31. Задачи и значение внутрипроизводственного планирования труда.
32. Взаимосвязь между организацией и дисциплиной труда.
33. Основные виды обслуживания рабочих мест, их структура.
34. Зависимость производительности труда от уровня его содержательности.
35. Гуманизация труда, ее значение.
36. Атрибутивный и функциональный смыслы понятий о сущности организации труда

на предприятии.

37. Коэффициенты уровня организации труда, методы их определения.
38. Сменные и сквозные бригады, их особенности и преимущества сквозных бригад.
39. Формы и методы планирования личной работы.
40. Потери предприятия из-за нарушения дисциплины труда.
41. Факторы, определяющие социально-психологические условия труда.
42. Характеристика аналитически-расчетного и аналитически-исследовательского методов

установления норм труда.

43. Состав нормы штучного и нормы штучно-калькуляционного времени.
44. Цели и методы проведения самофотографии рабочего времени.
45. Системы организации обслуживания рабочих мест, их достоинства и недостатки.
46. Преимущества и недостатки узкоспециализированного труда по сравнению с трудом

универсальным.

47. Методические основы определения фактического уровня организации труда на

предприятии.

48. Понятие индивидуальной и коллективной организации труда.
49. Формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Иерархия действий по улучшению санитарно-гигиенических условий труда

**7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

#### **7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля**

Оценка знаний, умений, навыков может быть выражена в параметрах:

- «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»;

«достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»;

- «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»;

«очень низкая», «примитивная», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Критерии оценивания:

- Полнота знаний теоретического материала;
- Полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач, выполнения типовых заданий/упражнений;
- Умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из заданных теоретических, научных, справочных, энциклопедических источников;
- Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников;
- Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений;
- Умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;

- Умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;
  - Умение соблюдать заданную форму изложения (доклад, эссе, другое);
  - Умение пользоваться ресурсами глобальной сети (интернет);
  - Умение пользоваться нормативными документами;
  - Умение создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью;
  - Умение определять, формулировать проблему и находить пути ее решения;
  - Умение анализировать современное состояние отрасли, науки и техники;
  - Умение самостоятельно принимать решения на основе проведенных исследований;
- Умение и готовность к использованию основных (изученных) прикладных программных средств;
- Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы;
  - Другое.

#### **Критерии оценки компетенций:**

- Способность к публичной коммуникации (демонстрация навыков публичного выступления и ведения дискуссии на профессиональные темы, владение нормами литературного языка, профессиональной терминологией, этикетной лексикой); Способность эффективно работать самостоятельно;
- Способность эффективно работать в команде;
- Готовность к сотрудничеству, толерантность;
- Способность организовать эффективную работу команды;
- Способность к принятию управленческих решений;
- Способность к профессиональной и социальной адаптации;
- Способность понимать и анализировать социальные, экономические и экологические последствия своей профессиональной деятельности;
- Владение навыками здорового образа жизни;
- Готовность к постоянному развитию;
- Способность использовать широкие теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области;
- Способность демонстрировать освоение методов и инструментов в сложной и специализированной области;
- Способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем;
- Способность демонстрировать критический анализ, оценку и синтез новых сложных идей;
- Способность оценивать свою деятельность и деятельность других;
- Способность последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении для его продолжения;
- Другое.

#### **7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации**

**Контрольная работа** - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Контрольная работа - письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы - от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению.

Если задания для контрольной работы берутся из учебника, пособия или другого

источника, то его следует указать в ФОС.

Параметры оценочного средства (пример)

Источник (...)	Полное библиографическое описание
Предел длительности контроля	20 мин
Предлагаемое количество задач из одного контролируемого раздела	1-3
Последовательность выборки задач из каждого раздела	случайная
Критерии оценки: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность синтезировать новую информацию; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности;	Максимальное количество баллов - 5
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо), если	Задание выполнено с незначительными погрешностями
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание большей части задания
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

**Конспект** позволяет формировать и оценивать умения студентов по переработке информации.

Параметры оценочного средства (пример)

Тема «Индивидуально-психологические качества личности»	Источник конспектирования, полное библиографическое описание
Предел длительности контроля	45 мин.
Критерии оценки: - оптимальный объем текста (не более одной трети оригинала); - логическое построение и связность текста; - полнота/ глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей); - визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки);	максимум 5 баллов
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо), если	Задание выполнено с
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и понимание большей части задания
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания
---------------------------------	--

**Оценивание результатов обучения на зачете**

Зачет - процедура, проводимая по установленным правилам для оценки чьих - либо знаний,

умений, компетенций по какому-либо учебному предмету, модулю и т.д. Процедура проведения зачета может быть организована по-разному.

Традиционный зачет предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на зачет, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией).

Зачет может проходить и в иной форме, не основанной на вопросе- ответе: в форме деловой игры, защиты портфолио, проекта, а также в других формах.

Основные критерии устной части зачета могут быть, при использовании различных форм проведения зачета критерии могут быть пересмотрены, дополнены, конкретизированы с учетом специфики учебного материала и формируемых компетенций.

Преподаватель решает сам, в каком виде будет проходить проверка знаний: устный опрос, рефераты, письменные работы. Преподаватель также учитывает посещаемость и успеваемость студента на занятиях в течение семестра.

Уровень качества ответа студента на зачете определяется с использованием следующей системы оценок:

**1. Оценка «зачтено»** предполагает:

Хорошее знание основных терминов и понятий курса;

Хорошее знание и владение методами и средствами решения задач;

Последовательное изложение материала курса;

Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;

Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче зачета;

Умение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответе на зачете.

**2. Оценка «не зачтено»** предполагает:

Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;

Неумение решать задачи;

Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;

Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов;

Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответах на зачете.

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

**а) Основная литература**

Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/

Леженкина Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17029>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Безопасность труда в строительстве [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— М.: Издательский дом ЭНЕРГИЯ, 2013.— 24 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22677>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Скляревская В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24769>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

**б) Дополнительная литература**

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 380 с.

2. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 248 с.

3. Егоршин А. П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 320 с.
4. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2008. - 480 с.
5. Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] : Учебник / В. А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
6. Дашков, Л. П. Организация труда работников торговли [Электронный ресурс] : Учебник / Л. П. Дашков. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Дашков и К, 2010. - 240 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
8. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2009. - 301 с.

#### **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Справочно-информационная система «Гарант», [www.garant.ru](http://www.garant.ru) – Система «Гарант»
2. Базы данных справочно-информационных систем «Консультант плюс», [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Научно-электронная библиотека «Elibrary» - <http://www.elibrary.ru/>

#### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

##### **Использование современных образовательных технологий**

**В соответствии с требованиями ФГОС ВПО реализация компетентностного** подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, образовательных учреждений, научных, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе НЧОУ ВО АЛСИ они составляют не менее определенного 20 процентов от всего объема аудиторных занятий.

Использование в учебном процессе активных и интерактивных форм занятий направлено на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного обучения, исследовательские методы, тренинговые формы и др.).

В процессе преподавания дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая, при необходимости, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей

##### **Инновационные формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения**

№	Наименование раздела	Формы занятий	Трудоемкость
---	----------------------	---------------	--------------

	(перечислить те разделы, в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии)	с использованием активных и интерактивных образовательных технологий	(час.) Очная/Заочная форма обучения
1	Оплата труда работников в рыночных условиях	<ul style="list-style-type: none"> <li>- интерактивная лекция (лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, использование проблемных вопросов, демонстрация слайдов презентации или учебных фильмов, лекция визуализация);</li> <li>- кейс-метод (описание и разбор реальных ситуаций, обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные пути решения);</li> <li>- дискуссия или дебаты (обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем, обмен мнениями);</li> <li>- мозговой штурм (позволяет учащимся свободно и открыто высказывать разные идеи по поводу ситуации или проблемы, побуждая использовать воображение и творческий подход);</li> <li>- работа в малых группах.</li> <li>- работа в парах.</li> </ul>	
<i>Итого 16/6 часов</i>			16/6

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

— при проведении различных типов учебных занятий применяются демонстрационные, так и индивидуальные режимы. На занятиях используются мультимедиа технологии, презентации с использованием программы Power Point. Это повышает темп восприятия информации, мотивацию к учению за счет мультимедийных эффектов, а также развивает наглядно -образное мышление студентов. В свою очередь и студенты все чаще применяют мультимедиа технологии, выступая на конференциях, при подготовке рефератов, докладов, а также при защите выпускных квалификационных работ, что способствует формированию у них творческих способностей.

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

Для реализации бакалаврской программы имеются:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенная компьютерами с доступом к базе данных и Интернету);

- каждый обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечивается рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет).

Наименование дисциплины	№ кабинета, Литер, Название	Оснащение
Б1.В.ДВ.6.2 Организация труда	8ж, Кабинет трудового права; 7ж, Кабинет конституционного и административного права	комплекты тематических плакатов, учебно-методические стенды, (таблицы, карты, литература, справочно-правовая система «Гарант»)

### **13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Обучение по образовательным программам инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено НЧОУ ВО АЛСИ с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

**В НЧОУ ВО АЛСИ** созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья организацией при необходимости обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети "Интернет" для слабовидящих;

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые,

туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

При получении высшего образования по образовательным программам обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

#### **14. Перечень лицензионного программного обеспечения**

Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый в реализации ОПОП:

1. Windows 8.1
2. Linuxmint-17.1-cinnamon-32bit
3. Гарант АЭРО
4. Libreoffice