

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Регламентация и нормирование труда»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Зина / *Е.В. Зудина*
«28» июля 2016 г.

Волгоград
2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

| Код компетенции | Этап базовой подготовки | Этап расширения и углубления подготовки | Этап профессионально-практической подготовки |
|-----------------|--|--|--|
| ПК-5 | Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда | Проектирование систем управления персоналом, Тайм-менеджмент | |
| ПК-9 | Основы безопасности труда, Регламентация и нормирование труда | | |

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

| № | Разделы дисциплины | Формируемые компетенции | Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть») |
|---|--|-------------------------|--|
| 1 | Основы, перспективы развития регламентации труда | ПК-5, ПК-9 | знать: – основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и |

| | | | |
|---|-------------------------------|------|---|
| | | | <p>правового обеспечения системы управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы кадрового планирования в организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; – методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; |
| 2 | Разделение и кооперация труда | ПК-5 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы кадрового планирования в организации; – основы оценки результатов деятельности персонала организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; – методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования |

| | | | |
|---|---|------------|---|
| | | | системы и технологии управления персоналом; |
| 3 | Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени | ПК-5 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы оценки результатов деятельности персонала организации; – основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; – методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; |
| 4 | Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени | ПК-5, ПК-9 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом; – основы кадрового планирования в организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований |

| | | | |
|---|---|------------|---|
| | | | <p>психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; – методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; |
| 5 | <p>Методы расчета норм труда. Нормативно правовые акты по труду</p> | ПК-5, ПК-9 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы кадрового планирования в организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; – методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; |
| 6 | <p>Организация нормирования труда на предприятии</p> | ПК-5 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы оценки результатов деятельности персонала организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; – разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>эстетики труда для различных категорий персонала;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом; – методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; |
|--|--|--|--|

Критерии оценивания компетенций

| Код компетенции | Пороговый (базовый) уровень | Повышенный (продвинутый) уровень | Высокий (превосходный) уровень |
|-----------------|---|--|--|
| ПК-5 | <p>Имеет теоретическое представление об основах научной организации и нормирования труда.</p> <p>Характеризует элементы научной организации труда.</p> <p>Называет способы анализа рабочих мест и затрат рабочего времени.</p> <p>Выделяет основные виды норм труда.</p> <p>Обладает знаниями о специфике организации групповой работы, формах разделения и кооперации труда.</p> | <p>Знает и понимает специфику научной организации и нормирования труда, анализирует элементы научной организации труда.</p> <p>Готов к анализу затрат рабочего времени используя при этом разные методы. Знает принципы планировки, организации и обслуживания рабочих мест.</p> <p>Выделяет основные виды норм труда и характеризует их.</p> <p>Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о научной организации труда и нормировании труда на различных предприятиях.</p> <p>Обладает знаниями о специфике организации</p> | <p>Способен анализировать принципы организации труда на конкретном предприятии и предложить рекомендации по их совершенствованию в соответствии с принципами научной организации труда и существующими нормами труда.</p> <p>Готов к анализу затрат рабочего времени используя при этом разные методы. Знает принципы планировки, организации и обслуживания рабочих мест и применять имеющиеся знания в профессиональной деятельности.</p> <p>Выделяет основные виды норм труда и характеризует их. Владеет навыками проведения анализа работ, оптимизации норм обслуживания и численности.</p> <p>Обладает способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> |

| | | | |
|------|--|---|--|
| | | групповой работы, формах разделения и кооперации труда. | |
| ПК-9 | Имеет теоретическое представление о нормативно-правовой базе безопасности и охраны труда. Знает основные принципы безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. | Демонстрирует знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда. Умеет находить необходимые правовые документы для продуктивного решения профессиональных задач. Может осуществлять практическую деятельность с учетом политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха. Понимает роль требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала для безопасности и охраны труда. | Имеет навыки практического применения нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда. Умеет находить необходимые правовые документы для продуктивного решения профессиональных задач. Может осуществлять практическую деятельность с учетом политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха. Понимает роль требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала для безопасности и охраны труда. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала. |

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

| № | Оценочное средство | Баллы | Оцениваемые компетенции | Семестр |
|---|---------------------|-------|-------------------------|---------|
| 1 | Опрос | 15 | ПК-5, ПК-9 | 7 |
| 2 | Контрольная работа | 12 | ПК-5 | 7 |
| 3 | Реферат | 10 | ПК-5, ПК-9 | 7 |
| 4 | Конспект монографии | 10 | ПК-5 | 7 |
| 5 | Статья | 13 | ПК-9 | 7 |
| 6 | Зачет | 40 | ПК-5, ПК-9 | 7 |

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект монографии
5. Статья
6. Зачет