



Принято:

Советом филиала ФГБОУ ВО
«РГУТИС» в г. Махачкале
Протокол №4 от «28» октября 2020 г.
с измен. Протокол № 4/1 от 27.10.2020 г.

Принято:

Утверждаю:
Директор филиала
ФГБОУ ВО «РГУТИС»
в г. Махачкале

_____ Ханбабаева З.М.

_____ Ханбабаева З.М.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

***Б1.В.ДВ.3.2 НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
(ОРГАНИЗАЦИИ)***

основной профессиональной образовательной программы высшего образования –

программы *бакалавриата*

по направлению подготовки: *38.03.02 Менеджмент*

направленность (профиль): *Менеджмент организации*

Квалификация: *бакалавр*

Год начала подготовки: *2021*

Разработчик:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>доцент</i>	<i>к.э.н., доцент Чораева З.А.</i>

Рабочая программа согласована и одобрена директором ОПОП:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>доцент</i>	<i>к.э.н., доцент Бахишев С.Д.</i>



1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Менеджмент организации и относится к элективным дисциплинам (модулям).

Изучение данной дисциплины базируется на изучении таких предшествующих дисциплин, как Экономика и предпринимательство, Экономика предприятий (организаций).

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при подготовке к государственной итоговой аттестации.

Дисциплина направлена на овладение выпускником следующих компетенций:

ПК-1 – способен выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации в части индикаторов достижения компетенции ПК-1.1 (Демонстрирует способность выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с организацией труда на предприятии, экономическими основами нормирования труда, а также с различными системами оплаты труда на предприятиях.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 9 зачетных единиц, 324 часа. Программой дисциплины предусмотрены по очной форме обучения лекционные занятия (60 часов), практические занятия (64 часа), консультации (4 часа), промежуточная аттестация (4 часа), самостоятельная работа студента (192 часа), по очно-заочной форме обучения - лекционные занятия (24 часа), практические занятия (24 часа), консультации (4 часа), промежуточная аттестация (4 часа), самостоятельная работа студента (268 часов), по заочной форме обучения - лекционные занятия (12 часов), практические занятия (12 часов), консультации (4 часа), промежуточная аттестация (4 часа), самостоятельная работа студента (292 часа),

Промежуточная аттестация включает зачет (7 семестр) и экзамен (8 семестр).

Преподавание дисциплины ведется на 4 курсе в 7, 8 семестрах и предусматривает проведение занятий лекционного типа следующих видов: обзорная лекция, лекция-информация, проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция-конференция, а также практические занятия и самостоятельную работу обучающихся. Для проведения практических занятий используются различные формы и методы: блиц-опрос, дискуссия (круглый стол), мозговая атака, решение ситуационных задач, разбор кейсов (case-studies), деловая игра, выполнение аналитических упражнений.

Основные положения модуля должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: Организация и управление деятельностью предприятий (организаций).

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения профессиональной образовательной программы

№ пп	Индекс компетенции	Планируемые результаты обучения (компетенции или ее части)
------	--------------------	--



1.	ПК-1	способен выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации в части индикаторов достижения компетенции:
	ПК-1.1	Демонстрирует способность выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Менеджмент организации и относится к элективным дисциплинам (модулям).

Изучение данной дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, полученных студентами в ходе изучения дисциплин: Экономика и предпринимательство, Экономика предприятия (организации).

Формирование компетенции ПК-1 начинается в дисциплине Организация и управление деятельностью предприятий (организаций) (5 и 6 семестры) и заканчивается в данной дисциплине одновременно с дисциплиной Организация и управление деятельностью предприятий (организаций) (7 и 8 семестры).

После завершения курса обучающийся совершенствует полученные знания, умения и навыки в процессе прохождения практики и использует в ходе государственной итоговой аттестации.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9/324 зачетных единиц/ акад.часов.

Для очной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры	
			7	8
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	132	74	58
	в том числе:			
1.1	Занятия лекционного типа	60	34	26
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	64	36	28
	Семинары			
	Лабораторные работы			
	Практические занятия	64	36	28
1.3	Консультации	4	2	2
1.4	Форма промежуточной аттестации (зачет,	4	Зачет	Экзамен



	экзамен)		2	2	
2	Самостоятельная работа обучающихся	192	70	122	
3	Общая трудоемкость	час	324	144	180
		з.е.	9	4	5

Для очно-заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры		
			7	8	
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	56	28	28	
	в том числе:				
1.1	Занятия лекционного типа	24	12	12	
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	24	12	12	
	Семинары				
	Лабораторные работы				
	Практические занятия	24	12	12	
1.3	Консультации	4	2	2	
1.4	Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	4	Зачет 2	Экзамен 2	
2	Самостоятельная работа обучающихся	268	116	152	
3	Общая трудоемкость	час	324	144	180
		з.е.	9	4	5

Для заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры		
			7	8	
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	32	16	16	
	в том числе:				
1.1	Занятия лекционного типа	12	6	6	
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	12	6	6	
	Семинары				
	Лабораторные работы				
	Практические занятия	12	6	6	
1.3	Консультации	4	2	2	
1.4	Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	4	Зачет 2	Экзамен 2	
2	Самостоятельная работа обучающихся	292	128	164	
3	Общая трудоемкость	час	324	144	180
		з.е.	9	4	5



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

(очная форма обучения)

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
7 семестр										
1/7	Раздел 1. Теоретические основы организации труда на предприятии	1. Труд как общественно-экономическая категория	2	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



2/7 3/7		2. Организация труда на предприятии: содержание, принципы и методы	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий		4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
4/7		3. Современные формы организации труда	2	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий		4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 1				Аудиторный тест		4	Подготовка к текущей аттестации
5/7 6/7	Раздел 2. Разделение и кооперация труда на предприятии	4. Сущность и виды разделения и кооперации труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач		4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
7/7		5. Формы разделения и кооперации труда	4	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий,		4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы.



						решение задач				Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 2				Решение ситуационных задач			4	Подготовка к текущей аттестации
8/7 9/7	Раздел 3. Трудовой процесс, его временные характеристики и условия труда	6. Трудовые процессы, их классификация, структура и принципы организации	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
10/7 11/7		7. Организация рабочих мест	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
12/7 13/7		8. Затраты рабочего времени	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



14/7		9. Условия труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
15/7		10. Режимы труда и отдыха	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 3				Аудиторный тест			4	Подготовка к текущей аттестации
16/7	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии	11. Сущность производительности труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 4				Групповой проект			14	Подготовка к текущей аттестации
							2	ГК		
		Форма промежуточной аттестации – зачет (2 ч.)								



8 семестр

1/8	Раздел 1-2. Сущность нормирования труда на предприятии	1. Сущность нормирования труда на предприятии	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/8		2. Методы нормирования труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 1				Аудиторный тест			10	Подготовка к текущей аттестации
3/8 4/8		3. Организация нормирования труда на предприятии	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
5/8		4. Организация и нормирование управленческого	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием



		труда				докладами, решение тестовых заданий, решение задач				дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 2				Решение ситуационных задач			10	Подготовка к текущей аттестации
6/8 7/8	Раздел 3-4. Оплата труда персонала на предприятии	5. Экономическая сущность оплаты труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
8/8		6. Современные системы оплаты труда различных категорий персонала	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
9/8 10/8		7. Организация оплаты труда на предприятии	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



		Текущий контроль 3				Аудиторный тест			10	Подготовка к текущей аттестации
11/8 12/8		8. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/8		9. Система компенсационных и стимулирующих выплат	2	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 4				Групповой проект			20	Подготовка к текущей аттестации
		Консультация					2	ГК		
		Форма промежуточной аттестации – экзамен (2 ч.)								



(очно-заочная форма обучения)

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
7 семестр										
1/7	Раздел 1. Теоретические основы организации труда на предприятии	1. Труд как общественно-экономическая категория	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
2/7 3/7		2. Организация труда на предприятии: содержание,	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием



		принципы и методы				докладами, решение тестовых заданий				дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
4/7		3. Современные формы организации труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 1				Аудиторный тест			8	Подготовка к текущей аттестации
5/7 6/7	Раздел 2. Разделение и кооперация труда на предприятии	4. Сущность и виды разделения и кооперации труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
7/7		5. Формы разделения и кооперации труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



		Текущий контроль 2				Решение ситуационных задач			8	Подготовка к текущей аттестации
8/7 9/7	Раздел 3. Трудовой процесс, его временные характеристики и условия труда	6. Трудовые процессы, их классификация, структура и принципы организации	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
10/7		7. Организация рабочих мест	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
11/7 12/7		8. Затраты рабочего времени	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
13/7		9. Условия труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий,			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы.



					решение задач				Подготовка к практическому занятию.
14/7		10. Режимы труда и отдыха	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач		6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 3				Аудиторный тест		8	Подготовка к текущей аттестации
15/7	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии	11. Сущность производительности труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач		6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
16/7 17/7		12. Эффективность труда на предприятии	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач		6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 4				Групповой проект		20	Подготовка к текущей



										аттестации
							2	ГК		
Форма промежуточной аттестации – зачет (2 ч.)										
8 семестр										
1/8	Раздел 1-2. Сущность нормирования труда на предприятии	1. Сущность нормирования труда на предприятии	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/8		2. Методы нормирования труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 1				Аудиторный тест			12	Подготовка к текущей аттестации
3/8 4/8		3. Организация нормирования труда на предприятии	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к



										практическому занятию
5/8		4. Организация и нормирование управленческого труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 2				Решение ситуационных задач			12	Подготовка к текущей аттестации
6/8 7/8		5. Экономическая сущность оплаты труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
8/8	Раздел 3-4. Оплата труда персонала на предприятии	6. Современные системы оплаты труда различных категорий персонала	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
9/8 10/8		7. Организация оплаты труда на предприятии	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием



									дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 3				Аудиторный тест		12	Подготовка к текущей аттестации
11/8 12/8		8. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач		10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/8		9. Система компенсационных и стимулирующих выплат	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач		10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 4				Групповой проект		26	Подготовка к текущей аттестации
		Консультация					2	ГК	
		Форма промежуточной аттестации – экзамен (2 ч.)							



(заочная форма обучения)

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
7 семестр										
1/7	Раздел 1. Теоретические основы организации труда на предприятии	1. Труд как общественно-экономическая категория	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
2/7 3/7		2. Организация труда на предприятии: содержание,	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием



		принципы и методы				докладами, решение тестовых заданий				дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
4/7		3. Современные формы организации труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 1				Аудиторный тест			10	Подготовка к текущей аттестации
5/7 6/7	Раздел 2. Разделение и кооперация труда на предприятии	4. Сущность и виды разделения и кооперации труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
7/7		5. Формы разделения и кооперации труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



		Текущий контроль 2				Решение ситуационных задач			10	Подготовка к текущей аттестации
8/7 9/7	Раздел 3. Трудовой процесс, его временные характеристики и условия труда	6. Трудовые процессы, их классификация, структура и принципы организации	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
10/7		7. Организация рабочих мест	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
11/7 12/7		8. Затраты рабочего времени	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
13/7		9. Условия труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



14/7		10. Режимы труда и отдыха	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 3				Аудиторный тест			10	Подготовка к текущей аттестации
15/7	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии	11. Сущность производительности труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
16/7 17/7		12. Эффективность труда на предприятии	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач			6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
		Текущий контроль 4				Групповой проект			26	Подготовка к текущей аттестации
							2	ГК		
Форма промежуточной аттестации – зачет (2 ч.)										



8 семестр

1/8	Раздел 1-2. Сущность нормирования труда на предприятии	1. Сущность нормирования труда на предприятии	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/8		2. Методы нормирования труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 1				Аудиторный тест			14	Подготовка к текущей аттестации
3/8 4/8		3. Организация нормирования труда на предприятии	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
5/8		4. Организация и нормирование управленческого	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием



		труда				докладами, решение тестовых заданий, решение задач				дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 2				Решение ситуационных задач			14	Подготовка к текущей аттестации
6/8 7/8	Раздел 3-4. Оплата труда персонала на предприятии	5. Экономическая сущность оплаты труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
8/8		6. Современные системы оплаты труда различных категорий персонала	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
9/8 10/8		7. Организация оплаты труда на предприятии	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.



		Текущий контроль 3				Аудиторный тест			14	Подготовка к текущей аттестации
11/8 12/8		8. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/8		9. Система компенсационных и стимулирующих выплат	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач			10	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Текущий контроль 4				Групповой проект			32	Подготовка к текущей аттестации
		Консультация					2	ГК		
		Форма промежуточной аттестации – экзамен (2 ч.)								



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

№ п/п	Тема, трудоемкость в acad.ч.	Учебно-методическое обеспечение
	7 семестр	8.1. Основная литература
1	Труд как общественно-экономическая категория 4/6/6 часов	1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: http://new.znaniium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006001-9. - Текст: электронный. - URL: https://znaniium.com/catalog/product/1032214
2	Организация труда на предприятии: содержание, принципы и методы 4/6/6 часов	2. Бычин В.Б. Нормирование труда: учебник / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Новикова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 348 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010966-4. - Текст: электронный. - URL: https://znaniium.com/catalog/product/1082745
3	Современные формы организации труда 4/6/6 часов	3. Генкин Б.М. Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации) на промышленных предприятиях: учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. - 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. - Текст: электронный. - URL: https://znaniium.com/catalog/product/1039298
4	Текущий контроль 1 4/8/10 часов	
5	Сущность и виды разделения и кооперации труда 4/6/6 часов	
6	Формы разделения и кооперации труда 4/6/6 часов	
7	Текущий контроль 2 4/8/10 часов	
8	Трудовые процессы, их классификация, структура и принципы организации 4/6/6 часов	
9	Организация рабочих мест 4/6/6 часов	
10	Затраты рабочего времени 4/6/6 часов	
11	Условия труда 4/6/6 часов	
12	Режимы труда и отдыха 4/6/6 часов	
13	Текущий контроль 3 4/8/10 часов	
14	Сущность производительности труда 4/6/6 часов	
15	Эффективность труда на предприятии 4/6/6 часов	
16	Текущий контроль 4 10/20/26 часов	
	8 семестр	8.2. Дополнительная литература
1	Сущность нормирования труда на предприятии 8/10/10 часов	1. Курочкина Р.Д. Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации) на предприятиях отрасли (вопрос - ответ). Ч I [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. Д. Курочкина. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2019. -188 с. – ISBN 978-5-9765-1958-9. - Текст электронный. - URL: https://znaniium.com/catalog/product/1048001 2. Курочкина Р.Д. Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации) на предприятиях отрасли (вопрос - ответ). Ч II. [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. Д. Курочкина. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2019. - 114 с. – ISBN



2	Методы нормирования труда 8/10/10 часов	978-5-9765-1959-6. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1048003 3. Минева О.К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - Москва: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с. + (Доп. мат. znanium.com). - (Бакалавриат). ISBN 978-5-98281-391-6. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/453249 4. Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации): курс лекций / Ю.Ю. Костюхин, О.О. Скрябин, Е.Е. Сдобнякова [и др.]. - Москва: Изд. Дом МИСиС, 2016. - 68 с. - ISBN 978-5-906846-08-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1252781 5. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие / А. В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-012069-0. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1070320
3	Текущий контроль 1 10/12/14 часов	
4	Организация нормирования труда на предприятии 8/10/10 часов	
5	Организация и нормирование управленческого труда 8/10/10 часов	
6	Текущий контроль 2 10/12/14 часов	
7	Экономическая сущность оплаты труда 8/10/10 часов	
8	Современные системы оплаты труда различных категорий персонала 8/10/10 часов	
9	Организация оплаты труда на предприятии 8/10/10 часов	
10	Текущий контроль 3 10/12/14 часов	
11	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда 8/10/10 часов	
12	Система компенсационных и стимулирующих выплат 8/10/10 часов	
13	Текущий контроль 4 20/26/32 часа	

Кроме указанных выше источников, обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

1. <http://www.minfin.ru> – официальный сайт Министерства финансов РФ
2. <http://www.nalog.ru> - официальный сайт Федеральной налоговой службы
3. <http://www.gks.ru/> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики
4. Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>
6. "Университетская библиотека": <http://www.biblioclub.ru/>
7. Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>
8. Научная электронная библиотека: <http://cyberleninka.ru/>
9. Электронная библиотечная система Znanim.com: <http://www.znanim.com/>
10. Университетская информационная система России (УИС России): <http://uisrussia.msu.ru/>
12. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>



7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

№ пп	Индекс компетенции, индикатор достижения компетенции	Наименование компетенции (индикатор достижения компетенции)	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (индикатор достижения компетенции)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (индикатор достижения компетенции) обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть
1.	ПК-1	Способен выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации				
	ПК-1.1	Демонстрирует способность выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации	Раздел 1. Теоретические основы организации труда на предприятии Раздел 2. Разделение и кооперация труда на предприятии Раздел 3. Трудовой процесс, его временные характеристики и условия труда Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии Раздел 1-2. Сущность нормирования и труда на предприятии Раздел 3-4. Оплата труда персонала на предприятии	основы выявления ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации	выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации	навыками выявления ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции
Знать основы выявления ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации. Уметь выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации. Владеть навыками выявления ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном	Решение тестов, решение ситуационных задач, выполнение и защита группового проекта	Студент продемонстрировал знание основ выявления ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации. Демонстрирует умение выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации. Студент демонстрирует владение навыками выявления ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе	Закрепление способности продемонстрировать способность выявлять ответственных работников подразделения за каждую работу в процессе подразделения организации или административном регламенте подразделения организации



регламенте подразделения организации.		подразделения организации или административном регламенте подразделения организации	
---------------------------------------	--	---	--

Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

В качестве внутренней шкалы текущих оценок используется 80 балльная оценка обучающихся, как правило, по трем критериям: посещаемость, текущий контроль успеваемости, активность на учебных занятиях.

Рейтинговая оценка обучающихся по каждой дисциплине независимо от ее общей трудоемкости (без учета результатов экзамена/дифференцированного зачета) определяется по 80-балльной шкале в каждом семестре. Распределение баллов между видами контроля рекомендуется устанавливать в следующем соотношении:

- посещение учебных занятий (до 30 баллов за посещение всех занятий);
- текущий контроль успеваемости (до 50 баллов), в том числе:
 - 1 задание текущего контроля (0-10 баллов);
 - 2 задание текущего контроля (0-10 баллов);
 - 3 задание текущего контроля (0-10 баллов);
 - 4 задание текущего контроля (0-15 баллов).

Результаты текущего контроля успеваемости при выставлении оценки в ходе промежуточной аттестации следующим образом.

Оценка «отлично» может быть выставлена только по результатам сдачи экзамена/дифференцированного зачета. Автоматическое проставление оценки «отлично» не допускается.

Если по результатам текущего контроля обучающийся набрал:

71-80 балл — имеет право получить «автоматом» «зачтено» или оценку «хорошо»;

62-70 баллов — имеет право получить «автоматом» «зачтено» или оценку «удовлетворительно»;

51-61 балл — обязан сдавать зачет/экзамен;

50 баллов и ниже — не допуск к зачету/экзамену.

Технология выставления итоговой оценки, в том числе перевод в итоговую 5-балльную шкалу оценки определяется следующим образом:

Таблица перевода рейтинговых баллов в итоговую 5 — балльную оценку

Баллы за семестр	Автоматическая оценка		Баллы за зачет/экзамен		Общая сумма баллов	Итоговая оценка
	зачтено	экзамен	min	max		
71-80	зачтено	4 (хорошо)	18	20	89-90	4 (хорошо)
					91-100	5 (отлично)
62-70	зачтено	3 (удовлетворительно)	15	20	77-90	4 (хорошо)
51-61	Допуск к зачету/экзамену		11	20	62-75	3 (удовлетворительно)
					76-81	4 (хорошо)
50 и менее	Не допуск к зачету, экзамену					



Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Средство оценивания – тестовые задания

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	9-10 баллов, если (90 – 100)% правильных ответов
	7-8 баллов, если (70 – 89)% правильных ответов
	5-6 баллов, если (50 – 69)% правильных ответов
	0-4 баллов, если менее 50% правильных ответов

Средство оценивания – ситуационная задача

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении задач

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	<ul style="list-style-type: none">– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе (задаче);– были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;– были использованы дополнительные источники информации для решения кейса(задачи);– были выполнены все необходимые расчеты;– подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;– выводы обоснованы, аргументы весомы;– сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
Показатели оценки	мах 10 баллов
«5», если (9 – 10) баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
«4», если (7 – 8) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: <ul style="list-style-type: none">- не были выполнены все необходимые расчеты;- не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;
«3», если (5 – 6) баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: <ul style="list-style-type: none">- не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;- не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;- не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений



Средство оценивания - выполнение группового проекта

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении группового проекта

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	<ul style="list-style-type: none">– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте;– были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;– были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта;– были выполнены все необходимые расчеты;– подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;– выводы обоснованы, аргументы весомы;– сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические рекомендации
Показатели оценки	max 15 баллов
0 баллов	проект не подготовлен;
1–2 балла	подготовлен, но тема раскрыта не полностью
3-4 балла	проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок
5-7 баллов	проект подготовлен, но не достаточен по объему
8-10 баллов	проект подготовлен, но отсутствует презентация
11-12 баллов	проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна
13-15 баллов	все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта

Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении

Устный экзамен + решение задач

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
«5»	<ul style="list-style-type: none">– 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;	<ul style="list-style-type: none">– 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;



	<ul style="list-style-type: none">– 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– при решении ситуационной задачи использованы яркие примеры, предлагаемые решения соответствуют разбираемой ситуации, рекомендации нетривиальны и могут быть использованы для конкретного примера;– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.	<ul style="list-style-type: none">– 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
«4»	<ul style="list-style-type: none">– вопросы излагаются систематизировано 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 «5», но при этом имеет один из недостатков:<ul style="list-style-type: none">– а) в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;– б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;– в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя;– ситуация в целом оценена верно, предлагаемые решения в целом соответствуют разбираемой ситуации, отсутствуют примеры, даны традиционные рекомендации по всем вопросам к ситуационной задаче.	<ul style="list-style-type: none">– 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.
	<ul style="list-style-type: none">– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но	<ul style="list-style-type: none">– обучающийся показывает знание основного

<p>«3»</p>	<p>показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – ситуация в целом оценена верно, но не по всем вопросам даны корректные ответы, рекомендации носят отвлеченный характер, нет примеров; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации. 	<ul style="list-style-type: none"> – материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает 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
<p>«2»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 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; – ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы. – не сформированы компетенции, умения и навыки. 	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.

Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

– *когнитивный компонент* определяет уровень знаний теоретических и методологических основ «Менеджмента», творческих способностей обучаемых. На когнитивном уровне определяется степень сформированности научно-теоретической и практической готовности к профессиональной деятельности;

– *интегративно-деятельностный компонент* (уровень умений и навыков) связан с овладением умениями и навыками, приобретаемыми обучающимися в процессе освоения ими «Менеджмента», со способностью применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

– *личностный компонент* способствует определению уровня сформированности индивидуальных качеств обучаемых, ценностно-мотивационной сферы,



коммуникативных умений бакалавра, осознающего значимость профессионального саморазвития и личностного самосовершенствования;

– *мотивационный компонент* ориентирует обучающихся на достижение успеха в профессиональной деятельности и характеризуется потребностью и стремлением овладеть общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями и использовать их в процессе обучения, что является мотивацией для достижения успеха в профессиональной деятельности.

7.3. 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.

Номер недели	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
7 семестр			
3/7	Раздел 1. Теоретические основы организации труда на предприятии	Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела	В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
7/7	Раздел 2. Разделение и кооперация труда на предприятии	Решение задач по темам раздела на выявление уровня умения и владения компетенцией	В аудитории в течении 30 минут должны быть даны четко аргументированные ответы по предложенным практическим задачам – рассчитаны по формулам, и сданы преподавателю на проверку. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
13/7	Раздел 3. Трудовой процесс, его временные характеристики и условия труда	Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела	В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
18/7	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии	Групповой проект выполняется на выявление уровня освоения теоретических знаний на тему «Организация труда на предприятии»	Выполнение группового проекта, состоящего из следующих последовательных действий. Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по теме с выбором конкретной организации (предприятия). После исследования готовится пояснительная записка, на ее основе – презентация. Групповой проект оформляется в соответствии



			с требованиями. Каждая подгруппа презентует свой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании выступления предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы. Завершающий этап – подведение итогов и оценка результатов группового проекта подгрупп и достижения поставленных перед работой целей. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
8 семестр			
3/8	Раздел 1-2. Сущность нормирования и труда на предприятии	Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела	В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
7/8	Раздел 1-2. Сущность нормирования и труда на предприятии	Решение задач по темам раздела на выявление уровня умения и владения компетенцией	В аудитории в течении 30 минут должны быть даны четко аргументированные ответы по предложенным практическим задачам – рассчитаны по формулам, и сданы преподавателю на проверку. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
13/8	Раздел 3-4. Оплата труда персонала на предприятии	Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела	В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом
18/8	Раздел 3-4. Оплата труда персонала на предприятии	Групповой проект выполняется на выявление уровня освоения теоретических знаний на темы: 1. «Нормирование труда на предприятии» 2. «Оплата труда на предприятии»	Выполнение группового проекта, состоящего из следующих последовательных действий. Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по теме с выбором конкретной организации (предприятия). После исследования готовится пояснительная записка, на ее основе – презентация. Групповой проект оформляется в соответствии с требованиями. Каждая подгруппа презентует свой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании выступления предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы. Завершающий этап – подведение итогов и оценка результатов группового проекта подгрупп и достижения поставленных перед



работой целей. Срок определяется учебно-тематическим рейтинг-планом

Тестовые задания для текущей аттестации для 7 и 8 семестра:

Контрольная точка №1 (решение тестов):

1. Трудовой потенциал работника включает:

- а) общее и высшее образование;
- б) уровень гражданского сознания и социальной зрелости;
- в) способности и склонности к труду;
- г) состояние здоровья и работоспособности.

2. Какие компоненты характеризуют качество трудового потенциала предприятия:

- а) психофизиологические;
- б) кадровый;
- в) квалификационный;
- г) ценностные ориентации и интересы;
- д) социальные.

3. Объектом инновационного управления трудом являются:

- а) процессы развития творческого потенциала работников;
- б) человеческие ресурсы организации»
- в) мониторинг трудовых показателей и их анализ;
- г) все ответы не верны.

4. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность от нетрудовой выступают:

- а) связь с созданием благ;
- б) целенаправленная деятельность;
- в) востребованность деятельности;
- г) легитимность деятельности;
- д) верно а) и б);
- е) все ответы верны.

5. Субъектом труда может быть:

- а) оборудование;
- б) работник;
- в) здания и сооружения;
- г) трудовой коллектив.

6. К функциям труда относятся:

- а) способ удовлетворения потребителей;
- б) средства производства;
- в) создание общественного богатства;
- г) развлечения и отдых.

7. Содержание труда предъявляет требования к:

- а) росту человека;
- б) здоровью;
- в) образованию;
- г) способностям человека.

8. К показателям характера труда относятся:

- а) форма собственности;
- б) организация труда;
- в) отношение работников к труду;
- г) социально-психологический климат.

9. В качестве процесса труд не включает:



- а) предметы труда;
- б) средства труда;
- в) орудия труда;
- г) труд как целесообразную деятельность;
- д) результаты труда.

10. Какое утверждение по поводу труда является неверным:

- а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов;
- б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;
- в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;
- г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным

11. На формирование общественных потребностей влияют:

- а) политические факторы;
- б) военные факторы;
- в) социально-экономические факторы;
- г) биологические факторы.

12. Внутренней характеристикой труда является:

- а) цена труда;
- б) целесообразная деятельность;
- в) затраты физических усилий.

13. Рынок труда – это:

- а) совокупность актов купли-продажи рабочей силы;
- б) сфера обращения рабочей силы;
- в) основанный на отношениях обмена механизм обеспечения потребностей общества в факторе труда;
- г) система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками, основанная на купле-продаже фактора труда;
- д) все утверждения верны;
- е) верных ответов нет.

14. Какие факторы не обеспечивают производство продукции:

- а) ресурсы труда;
- б) капитал;
- в) природно-климатические;
- г) политические.

15. К основным проблемам российского рынка труда не относятся:

- а) низкая цена труда;
- б) высокие потребности населения;
- в) огромное неравенство в доходах;
- г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
- д) «утечка умов».

16. Дискриминация на рынке труда может возникать на основе:

- а) различной склонности к дискриминации работодателя;
- б) различной склонности к дискриминации сотрудников фирмы;
- в) различной эластичности предложения труда разных групп работников;
- г) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников;
- д) всего перечисленного.

17. Определите статус занятых из числа лиц, перечисленных ниже

- а) работник, уволенный с предприятия по сокращению штатов и ищущий работу;
- б) работник, переведенный администрацией в режим неполного рабочего дня;
- в) шахтер, который по состоянию здоровья не может больше работать;



- г) студент, который учится на дневном отделении университета;
д) домашняя хозяйка, которая часть времени работает секретарем на телефоне.
- 18. Определите статус безработных из числа лиц, перечисленных ниже:**
- а) работник, переведенный администрацией в режим неполного рабочего дня;
б) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и прекратил ее поиски;
в) работник, уволенный с предприятия по сокращению штатов и ищущий работу.
г) продавец, которая учится на вечернем отделении техникума;
д) домашняя хозяйка, занимающаяся только своим домом и семьей;
- 19. Полная занятость предполагает:**
- а) занятость при наличии в экономике фрикционной и структурной безработицы;
б) ситуацию, при которой безработица равна нулю;
в) наличие только циклической безработицы;
г) уровень безработицы, который называется «естественным уровнем безработицы».
- 20. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?**
- а) трудоемкость увеличивается;
б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;
в) трудоемкость остается неизменной
г) ответы а) и б) не верны.

Контрольная точка №2 (решение 2 задач):

Задача 1.

Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-ч.

Задача 2.

Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15% и норма времени на изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.

Задача 3.

Норма времени на уборку 1 м² производственной площади по действующим нормативам для одной уборщицы составляет 0,1 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 ч).

Задача 4.

Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5, 0,95 и 1,72 нормо-ч.

Задача 5.

Определить месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек и процент выполнения норм, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометра пустотных плит. Месячное задание – 600,0 кубометров.

Задача 6.

Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшк) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

Задача 7.

По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент



полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.

Оперативное время (ОП) – 530 час.

Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.

Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.

Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.

Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.

Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.

Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

Задача 8.

Численность работников предприятия равна 1200 чел., трудоемкость управленческих функций — 1040 часов, ФРВ = 173 часа. Необходимо определить норму управленческого персонала.

Задача 9.

На станке выполняется одна операция одним рабочим. Оперативное время на одну деталь — 4,5 мин. Коэффициент использования рабочего дня равен 0,9. Определите норму выработки рабочего.

Задача 10.

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

Контрольная точка №3 (решение тестов):

1. Система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:

- а) величину минимальной заработной платы;
- б) величину тарифной ставки первого разряда;
- в) республиканские тарифы оплаты труда;
- г) индексацию заработной платы;
- д) размеры максимальной заработной платы.

2. Функции заработной платы:

- а) экономическая;
- б) социальная;
- в) стимулирующая;
- г) регулирующая;
- д) контрольная.

3. Фонд оплаты труда включает в себя:

- а) основную и дополнительную заработную плату;
- б) тарифную заработную плату и премиальные выплаты;
- в) сдельную и повременную заработную плату;
- г) фонды оплаты труда работников подразделений;
- д) зарплату основных и вспомогательных рабочих.

4. Структуру общего фонда оплаты труда составляет (ют):

- а) оплата за работу и доплаты
- б) повременная и сдельная заработная плата
- в) основная и дополнительная заработная плата
- г) тарифный фонд и компенсации

5. Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии(организации):



а) доход от реализации продукции

б) доход на капитал

в) доход на акции

г) дотации государства

д) налог на прибыль

6. Оплата труда за весь объем работ, а не за каждое изделие

а) повременная

б) сдельная

в) аккордная

г) премиальная

7. Сдельная оплата труда применяется если

а) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника

б) имеется возможность точного учета объема работ

в) производственный процесс строго регламентирован

г) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом

д) увеличение выпуска продукции может привести к браку

е) имеется возможность нормирования труда

8. Повременная оплата труда применяется если

а) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника

б) имеется возможность точного учета объема работ

в) производственный процесс строго регламентирован

г) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом

д) увеличение выпуска продукции может привести к браку

е) имеется возможность нормирования труда

9. Расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы при системе оплаты труда

а) сдельно-прогрессивной

б) бестарифной

в) плавающих окладов

г) повременно-премиальной

10. Заработная плата работника зависит от коэффициента трудового участия при системе оплаты труда

а) сдельно-прогрессивной

б) бестарифной

в) на комиссионной основе

г) повременно-премиальной

11. Вознаграждением за труд в зависимости от квалификации, сложности и условий труда является

а) оплата труда

б) заработная плата

в) нормы труда

12. Минимальные доходы, устанавливаемые государством, это:

а) минимальная заработная плата

б) минимальная прибыль предпринимателя

в) минимальный процент по вкладам

г) верен ответ а).

13. Заработная плата это:

а) элемент дохода наемного работника;

б) элемент дохода предпринимателя;



- в) элемент издержек производства;
- г) система отношений между работодателем и работником по поводу оплаты труда.

14. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:

- а) качества, величины и эффективности трудового вклада работника;
- б) размера установленного государством минимума заработной платы;
- в) природно-климатических особенностей региона;
- г) возраста работника
- д) условий труда

15. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относятся:

- а) установление гарантированного минимального размера оплаты труда;
- б) установление ставок подоходного налога на доходы физических лиц;
- в) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы;
- г) контроль над инфляцией и валютным курсом

16. Ставка заработной платы

- а) учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;
- б) не учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;
- в) включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер;
- г) не включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер.

17. Реальная заработная плата – это:

- а) сумма, начисленная в качестве платы за труд;
- б) оклад, указанный в трудовом договоре;
- в) сумма товаров и услуг, которую можно приобрести за полученный заработок с учетом изменения потребительских цен;
- г) сумма, начисленная в качестве платы за труд, за вычетом удержаний из заработка, деленная на индекс потребительских цен.

18. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике включает:

- а) установление обязательной к применению тарифной системы;
- б) налоговое регулирование;
- в) обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда;
- г) правовое регулирование заработной платы.
- д) установление максимальных размеров ставок и окладов

19. К элементам тарифной системы относятся:

- а) нормы труда, тарифные сетки, формы заработной платы;
- б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники и характеристики;
- в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия;
- г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, табели учета рабочего времени.

20. Тарифная система используется для дифференциации заработной платы в зависимости от:

- а) качества труда;
- б) количественного результата труда;
- в) качества труда и количественного результата труда;
- г) размера прожиточного минимума

Контрольная точка №4 (групповой проект):



Выполнение групповых проектов на тему:

1. «Организация труда на предприятии (организации)»
2. «Нормирование труда на предприятии (организации)»
3. «Оплата труда на предприятии (организации)»

Промежуточная аттестация (письменный зачет) – 7 семестр

Примерная тематика тестовых заданий:

1. На какие законы, постановления, рекомендации не опирается на регламентирование :труда:

- а) Гражданский кодекс РФ;
- б) Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах";
- в) Трудовой кодекс РФ;
- г) Конституция РФ

2. К регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров, непосредственно выполняющих производственные трудовые функции, не относятся:

- а) Гражданский кодекс РФ;
- б) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС);
- в) Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих;
- г) тарифных разрядов маршрутно-технологические карты.

3. Основным видом регламентации труда государственных служащих являются:

- а) Гражданский кодекс РФ;
- б) Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих;
- в) Трудовой кодекс РФ;
- г) Конституция РФ.

4. Регламентирование труда не рассматривается по следующему направлению:

- а) организационно-правовое;
- б) экономическое;
- в) социально-психологическое;
- г) техническое.

5. Руководящие справочные материалы, содержащие исходные данные и рассчитанные величины для установления норм труда применительно к определенным организационно-техническим условиям – это ...

- а) нормативы по труду
- б) нормы затрат труда
- в) нормы труда
- г) нормы времени

6. В состав нормы затрат рабочего времени не входит норма ...

- а) длительности
- б) численности
- в) темпа работы
- г) тяжести труда

7. По сфере применения нормативы по труду не подразделяются на....

- а) межотраслевые
- б) укрупнённые
- в) отраслевые
- г) местные

8. Определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой за данный отрезок времени - это:



- а) норма выработки;
- б) норма численности;
- в) нормированное задание.
- г) норма времени.

9. В состав нормы времени не входят затраты времени:

- а) оперативное
- б) на обеденный перерыв
- в) обслуживания рабочего места
- г) на отдых и личные надобности

10. Совокупность предписаний, правил, установленных мер, регламентирующих трудовую деятельность- это....

- а) нормативы по труду
- б) нормы затрат труда
- в) нормы труда
- г) нормы времени

11. В состав штучного времени не входят затраты времени:

- а) оперативное
- б) подготовительно-заключительное
- в) обслуживания рабочего места
- г) на отдых и личные надобности

12. Определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой за данный отрезок времени - это:

- а) норма выработки;
- б) норма численности;
- в) нормированное задание.
- г) норма времени.

13. Если норму времени на единицу изделия снизить, то норма выработки ...

- а) увеличится;
- б) снизится;
- в) останется на прежнем уровне.
- г) нет варианта

14. Метод установления норм.....

- а) описательный
- б) арифметический
- в) наблюдательный
- г) аналитический

15. На основе изучения затрат рабочего времени, лабораторных исследований и эксперимента устанавливаются нормы затрат времени методом:

- а) аналитически - исследовательском
- б) аналитически - расчетном
- в) опытный
- г) статистический

16. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условия - это

- а) нормативы по труду
- б) нормы затрат труда
- в) нормы труда
- г) нормы времени

17. В состав нормы затрат физической и нервной энергии не входит норма:



- а) тяжести труда
- б) темпа работы
- в) длительности

г) психофизиологических функций

18. Нормы затрат времени устанавливаются на основе нормативов и эмпирических формул методом:

- а) аналитически-расчетном
- б) аналитически-исследовательском
- в) опытный
- г) статистический

19. Определяет численность работников одной профессии, которое необходимо для выполнения определенного объема работ - это....

- а) норма выработки;
- б) норма численности;
- в) нормированное задание.
- г) норма времени.

20. Нормы времени на выполнение аварийных работ устанавливаются ... методом.

- а) аналитически-расчетным
- б) аналитически-исследовательским
- в) опытный
- г) статистический

21. Реальные величины затрат труда на выполнение отдельных элементов работы, изготовления изделий при наиболее рациональных организационно-технических условиях - это

- а) нормативы по труду
- б) нормы затрат труда
- в) нормы труда
- г) нормативы времени

22. В состав нормы результатов труда не входят ...

- а) нормы темпа работы
- б) нормы выработки
- в) нормированные задания
- г) нормы использования оборудования

23. Метод установления норм труда способом расчета норм труда на основе исследования затрат рабочего времени, необходимых для выполнения трудовой операции, путем проведения хронометражных наблюдений – это:

- а) аналитически-исследовательский
- б) аналитически-расчетный
- в) опытный
- г) статистический

24. Заработная плата (оплата труда работника) – это...

- а) денежная компенсация за умственный и физический труд;
- б) вознаграждение за труд, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд.

25. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются...

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа



работников;

- б) совместным постановлением представителей работодателя и представителей работника;
- в) работодателем с согласия профсоюзного комитета.

26. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

- а) не ниже средней заработной платы работника;
- б) не менее двух третей средней заработной платы работника;
- в) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

27. Заработная плата выплачивается:

- а) по заявлениям работников один раз в месяц;
- б) один раз в месяц, согласно трудового договора с работником;
- в) в соответствии с коллективным договором организации два раза в месяц;

28. Оплата отпуска производится:

- а) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;
- б) не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска;
- в) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три дня до его начала.

29. Для расчета средней заработной платы учитываются:

- а) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геолога-разведочных, топографо-геодезических организаций;
- б) вознаграждение по итогам работы за год;
- в) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

30. Резерв на оплату отпусков работников организации создается за счет:

- а) резервного капитала;
- б) нераспределенной прибыли;
- в) себестоимости продукции, работ, услуг;
- г) добавочного капитала.

Промежуточная аттестация (устный экзамен) – 8 семестр

Примерные экзаменационные вопросы:

1. Сущность и содержание организации труда.
2. Принципы, функции и показатели эффективности организации труда.
3. Сущность и значение разделения и кооперации труда
4. Рабочие места, их виды и требования к организации рабочих мест.
5. Специализация, оснащение и планировка рабочих мест.
6. Организация обслуживания рабочих мест.
7. Оценка условий труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда
8. Сущность и содержание нормирования труда.
9. Классификация затрат рабочего времени.
10. Структура технически обоснованной нормы времени.
11. Нормативные материалы для нормирования труда.
12. Методы нормирования труда и их классификация.
13. Характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
14. Хронометраж: порядок проведения, оценка темпа работы при проведении хронометража, выбор экономически оптимального количества замеров при хронометраже.



15. Фотография рабочего времени (ФРВ): цели и задачи; этапы проведения фотографии рабочего времени.
16. Работа по организации нормирования труда на предприятии.
17. Внедрение, замена и пересмотр норм труда.
18. Метод моментных наблюдений: сущность метода моментных наблюдений; определение количества моментных наблюдений.
19. Методы нормирования труда, применяемые за рубежом.
20. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию нормирования труда.
21. Подготовка, порядок проведения и обработка результатов наблюдений.
22. Заработная плата и ее функции. Экономическая и социальная ответственность в области организации оплаты труда.
23. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
24. Методы планирования средств на оплату труда работников предприятия: укрупненный, детальный, нормативный.
25. Формирование фондов оплаты труда структурных подразделений.
26. Тарифная система и ее элементы.
27. Формы и системы оплаты труда.
28. Бестарифная система оплаты труда и ее разновидности.
29. Смешанные системы оплаты труда.
30. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
31. Премияльные системы. Расчет фондов поощрения.
32. Механизм доплат, надбавок и компенсаций.
33. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
34. Современные системы оплаты и стимулирования труда: грейдинг, KPI
35. Системы стимулирования труда и ее основные элементы.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Содержание занятий семинарского типа (практические занятия)

7 СЕМЕСТР

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Труд как общественно-экономическая категория

План:

1. Сущность, социально-экономическая роль, характер труда
2. Труд в рыночных условиях

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о социально-экономической роли труда в условиях рынка

Практические навыки: навыки закрепления знаний о труде в условиях рынка

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:



Вопросы для обсуждения.

1. Какова роль труда в развитии человека и общества?
2. Что понимается под содержанием и характером труда?
3. Охарактеризовать методы управления общественным трудом.
4. Определить суть понятия «интенсивность труда».
5. Как взаимосвязаны интенсивность и факторы условий труда?
6. Объяснить взаимосвязь интенсивности труда с уровнем его нормирования.
7. В чем выражается сущность понятия «производительность труда»?
8. В чем различие производительности как продуктивности деятельности и как показателя её эффективности?
9. Какую роль играет производительность труда в настоящее время?
10. Назвать известные факторы роста производительности труда. Какие из них особенно актуальны для современной России и почему?
11. Что затрудняет создание атмосферы сопричастности к общему делу и гордости от принадлежности к организации (привести конкретные примеры)?
12. Из чего исходят работники, оценивая справедливость их заработной платы?
13. Чем чревата для работодателя потеря репутации организации в глазах ее работников?
14. С какими трудностями связано использование концепции эффективной заработной платы на практике?
15. Какие негативные последствия может иметь широкое распространение политики эффективной заработной платы?

Доклады.

1. Изменение характера и содержания труда на российских предприятиях.
2. Современное научное понимание значения труда в жизнедеятельности человека.
3. Современные формы проявления и развития общественной организации труда.
4. Методы и результаты управления общественным трудом: опыт России.
5. Интенсивность труда и факторы её определяющие в реальном секторе экономики России.
6. Интенсивность труда в сфере предпринимательства: особенности и тенденции.
7. Современный подход к измерению производительности труда: зарубежный и российский опыт.
8. Условия повышения производительности труда (на материалах конкретного исследования).

Тестовые задания

1. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность от нетрудовой выступают:

- а) связь с созданием благ;
- б) целенаправленная деятельность;
- в) востребованность деятельности;
- г) легитимность деятельности;
- д) верно а) и б);
- е) все ответы верны.

2. Субъектом труда может быть:

- а) оборудование;
- б) работник;
- в) здания и сооружения;
- г) трудовой коллектив.



3. К функциям труда относятся:

- а) способ удовлетворения потребителей;
- б) средства производства;
- в) создание общественного богатства;
- г) развлечения и отдых.

4. Содержание труда предъявляет требования к:

- а) росту человека;
- б) здоровью;
- в) образованию;
- г) способностям человека.

5. К показателям характера труда относятся:

- а) форма собственности;
- б) организация труда;
- в) отношение работников к труду;
- г) социально-психологический климат.

6. В качестве процесса труд не включает:

- а) предметы труда;
- б) средства труда;
- в) орудия труда;
- г) труд как целесообразную деятельность;
- д) результаты труда.

7. Какое утверждение по поводу труда является неверным:

- а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов;
- б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;
- в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;
- г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным

8. На формирование общественных потребностей влияют:

- а) политические факторы;
- б) военные факторы;
- в) социально-экономические факторы;
- г) биологические факторы.

9. Внутренней характеристикой труда является:

- а) цена труда;
- б) целесообразная деятельность;
- в) затраты физических усилий.

10. Какие факторы не обеспечивают производство продукции:

- а) ресурсы труда;
- б) капитал;
- в) природно-климатические;
- г) политические.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Организация труда на предприятии: содержание, принципы и методы

План:

1. Понятие, содержание и функции организации труда
2. Функции научной организации труда



3. Методы и задачи научной организации труда

4. Современные формы организации труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об организации труда на предприятии

Практические навыки: навыки закрепления знаний об организации труда на предприятии (организации), умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. Что представляет собой организация труда?
2. Перечислите основные элементы системы организации труда на предприятии.
3. Раскройте содержание и принципы научной организации труда (НОТ).
4. Перечислите и раскройте сущность задач научной организации труда.
5. Чем определяется готовность работника к эффективной производственной деятельности?

Доклады.

1. Место организации труда в системе организации производства.
2. Психологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда.
3. Укрепление дисциплины труда.
4. Создание на предприятии безопасных и здоровых условий труда.
5. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.

Тестовые задания

1. Уровень организации труда на предприятии можно определить как:

- а) отношение совокупного потенциального фонда рабочего времени к фактическому;
- б) отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному;
- в) разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени;
- г) разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени;
- д) произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени.

2. Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:

- а) разделения труда;
- б) организации рабочих мест;
- в) условий труда;
- г) трудовой дисциплины;
- д) использования оборудования.

3. Трудовой процесс – это:

- а) затраты рабочей силы;
- б) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;
- в) совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции;
- г) работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями.

4. Продолжительность трудового процесса зависит от:

- а) трудовых движений;
- б) меры труда;



- в) повышения содержательности труда;
- г) технологического цикла;
- д) предмета труда.

5. Проектирование трудового процесса целесообразно для:

- а) определения затрат рабочей силы;
- б) выявления содержательности труда;
- в) установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве;
- г) установления меры труда;
- д) выявления предмета труда.

6. Видами трудоемкости являются:

- а) технологическая;
- б) производственная;
- в) организационная;
- г) полная;
- д) экономическая.

7. При организации и проектировании индивидуального трудового процесса показателем эффективности является:

- а) снижение производственной трудоемкости;
- б) увеличение затрат рабочего времени;
- в) снижение численности рабочих;
- г) увеличение многостаночного обслуживания;
- д) снижение технологической трудоемкости

8. Многостаночное обслуживание – это:

- а) продолжительность цикла многостаночного обслуживания;
- б) затраты времени на обслуживание нескольких станков;
- в) одновременное обслуживание нескольких станков;
- г) затраты труда всех рабочих;
- д) машинно-автоматическое время каждого станка.

9. Основными показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:

- а) рост производительности труда;
- б) рост заработной платы;
- в) годовой экономический эффект;
- г) увеличение затрат рабочего времени;
- д) увеличение многостаночного обслуживания.

10. Контрольной оценочной величиной эффективности организации трудового процесса является:

- а) текучесть кадров;
- б) объемное время;
- в) уровень средней заработной платы;
- г) процент выполнения норм труда;
- д) трудоемкость продукции.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Современные формы организации труда

План:

1. Современные формы организации труда



Цель занятия: закрепление теоретических знаний о современных формах организации труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о современных формах организации труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

РАЗДЕЛ 2. РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Сущность и виды разделения и кооперации труда

План:

1. Сущность разделения и кооперации труда
2. Виды разделения и кооперации труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о сущности и видах разделения и кооперации труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о сущности и видах разделения и кооперации труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Формы разделения и кооперации труда

План:

1. Формы разделения и кооперации труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о формах разделения и кооперации труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о формах разделения и кооперации труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС, ЕГО ВРЕМЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И УСЛОВИЯ ТРУДА

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Трудовые процессы, их классификация, структура и принципы организации

План:

1. Трудовые процессы
2. Классификация трудовых процессов
3. Структура и принципы организации трудовых процессов

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о трудовых процессах, их классификации, структуры и принципов организации

Практические навыки: навыки закрепления знаний о трудовых процессах, их классификации, структуры и принципов организации, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа



Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Организация рабочих мест

План:

1. Организация рабочих мест

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об организации рабочих мест

Практические навыки: навыки закрепления знаний об организации рабочих мест, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Затраты рабочего времени

План:

1. Затраты рабочего времени

2. Виды затрат рабочего времени

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о затратах рабочего времени

Практические навыки: навыки закрепления знаний о затратах рабочего времени, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Тестовые задания

1. При изучении затрат рабочего времени используют методы:

- а) непосредственных замеров;
- б) сравнительного анализа;
- в) корреляции;
- г) моментных наблюдений;
- д) сопоставления наблюдений.

2. Фотография рабочего времени – это:

- а) изучение периодически повторяющихся элементов операции;
- б) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- в) изучение затрат рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;
- г) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов.

3. Хронометраж – это:

- а) изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции;
- б) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- в) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;



г) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции;

д) выявление затрат и потерь рабочего времени, установление их причин.

4. Сущность метода моментных наблюдений заключается :

а) в изучении подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;

б) в выявлении потерь и затрат рабочего времени, установлении норм труда;

в) в проверке действующих норм и выявлении причин потерь рабочего времени;

г) в подробном изучении процесса труда и использования оборудования;

д) в регистрации одноименных затрат рабочего времени в случайно выбранные моменты.

5. В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методами;

а) наблюдения;

б) опроса;

в) эксперимента;

г) отдельных отсчетов;

д) по текущему времени.

6. Достоинствами метода моментных наблюдений являются:

а) подробное изучение процесса труда и использования оборудования;

б) один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, небольшая трудоемкость и точность проведения наблюдения;

в) получение усредненных данных;

г) возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени.

7. Время выполнения производственного задания подразделяется на:

а) подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места;

б) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время;

в) подготовительно-заключительное и оперативное время;

г) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.

8. Наблюдения проводятся по следующим этапам:

а) проведение наблюдений и обработка его результатов;

б) подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ;

в) подготовка к наблюдению и анализ его результатов;

г) проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.

9. Метод непосредственных замеров – это:

а) непрерывное наблюдение за трудовым процессом, операцией, ее составными частями и фиксации показаний текущего времени или продолжительности выполнения отдельных элементов операции;

б) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;

в) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;

г) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.



10. Видами фотографий рабочего времени являются:

- а) самофотография;
- б) маршрутная фотография рабочего времени;
- в) индивидуальная фотография рабочего времени;
- г) фотохронометраж;
- д) групповая фотография рабочего времени

Практическое занятие 9.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Условия труда

План:

- 1. Условия труда
- 2. Виды условий труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об условиях труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний об условиях труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Практическое занятие 10.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Режимы труда и отдыха

План:

- 1. Режимы труда и отдыха

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о режимах труда и отдыха

Практические навыки: навыки закрепления знаний о режимах труда и отдыха, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

**РАЗДЕЛ 3. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА НА
ПРЕДПРИЯТИИ**

Практическое занятие 11.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий

Тема и содержание занятия: Сущность производительности труда

План:

- 1. Сущность производительности труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о сущности производительности труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о сущности производительности труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

- 1. Какова взаимосвязь производительности труда и уровня жизни населения?
- 2. Раскройте соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда».



3. Что такое общая и частная производительность труда?
4. Что такое интенсивность труда, как она соотносится с производительностью труда?
5. Назовите условия роста производительности труда?
6. Как классифицируются факторы и резервы роста производительности труда?
7. Как государство может воздействовать на динамику общественной производительности труда?
8. Как демографические процессы могут влиять на общественную производительность труда?
9. Какова общая тенденция роста производительности труда?
10. Назовите три вида производительности труда
11. Назовите факторы роста производительности труда.
12. Каким образом классифицируются резервы роста производительности труда?

Доклады.

1. Производительность труда в промышленности России.
2. Современный подход к измерению производительности труда: зарубежный и российский опыт.
3. Условия повышения производительности труда (на материалах конкретного исследования).
4. Концепция заработной платы и возможности её влияния на производительность.
5. Взаимосвязь оплаты труда и производительности: российский и зарубежный опыт.
6. Теории производительности труда.
7. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России.
8. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.
9. Показатели и методы измерения производительности труда.
10. Основные направления в повышении производительности труда и его главные составляющие.

Тестовые задания

1. Выберите правильный ответ:

Производительность труда – это соотношений между объемом произведенных товаров и использованными при этом затратами труда одного работника.

- а) да;
- б) нет.

2. Основными аспектами сущности производительности труда выступают:

- а) конкурентоспособность труда;
- б) продуктивность трудовой деятельности;
- в) ставка заработной платы;
- г) эффективность использования труда.

3. Какие факторы не обеспечивают производство продукции:

- а) ресурсы труда;
- б) капитал;
- в) природно-климатические;
- г) политические.

4. Рост производительности труда на предприятии проявляется в:

- а) росте затрат на единицу продукции;



- б) снижении затрат на единицу продукции;
- в) росте времени на производство продукции;
- г) правильные ответы а) и б).

5. К показателям производительности относятся:

- а) условно-натуральные;
- б) статистические;
- в) трудовые
- г) неправильный ответ б).

6. Какие методы используются при измерении производительности труда:

- а) экономико-математические;
- б) векторные;
- в) графические;
- г) многокритериальные.

7. В качестве частных показателей производительности труда на уровне организации используются:

- а) выпуск на единицу оборудования;
- б) выпуск на одного среднесписочного работника;
- в) выпуск на один отработанный человеко-час;
- г) выпуск на один отработанный человеко – день.

8. Какие внешние условия оказывают влияние на производительность труда:

- а) особенности социальной политики;
- б) международные отношения;
- в) особенности организации труда;
- г) денежно-кредитная политика.

9. Какой фактор в наибольшей степени обуславливает рост производительности труда?

- а) НТП;
- б) качественный состав рабочей силы;
- в) система управления.

10. Что относится к внешним факторам изменения производительности труда?

- а) уровень технической вооруженности предприятия;
- б) социально-экономические условия в обществе и регионе;
- в) энерговооруженность труда.

11. За счет чего в последние десятилетия в промышленно развитых странах достигается экономический рост?

- а) за счет участия работников предприятий в разделе прибыли;
- б) за счет того факта, что один человек может работать на нескольких работах;
- в) за счет интенсификации инновационной деятельности.

12. Основными показателями производительности труда являются:

- а) фондоотдача и фондоемкость;
- б) выработка продукции в единицу времени;
- в) трудоемкость продукции;
- г) коэффициент интенсивного использования оборудования;
- д) фондовооруженность.

13. Какая методика расчета показателей производительности труда обеспечивает сравнимость этих показателей для предприятий, относящихся к различным отраслям:

- а) стоимостная;



- б) калькуляционная;
- в) натуральная и условно-натуральная;
- г) трудовая;
- д) сопоставимая.

14. Какой из показателей характеризует производительность труда:

- а) время выпуска детали ее станка;
- б) затраты труда на производстве единицы продукции;
- в) фонд времени рабочего;
- г) объем выпуска продукции.

15. В каком из перечисленных случаев повышается производительность общественного труда:

- а) рост средней производительности единицы оборудования;
- б) сокращение целосменных простоев;
- в) опережение темпов роста национального дохода по сравнению с темпами роста численности работающих;
- г) увеличение заработной платы работников.

16. Какие из перечисленных потенциальных возможностей относятся к внутрипроизводственным резервам:

- а) специализация;
- б) эффективное использование орудий труда;
- в) комбинирование;
- г) кооперирование;
- д) снижение затрат труда на единицу продукции.

17. Наудите в скобках вставку вместо пропусков.

а) самым (универсальным, точным, распространенным) выражением объема продукции, услуг, работ служит натуральный показатель, особенно на уровне (региона, отрасли, страны, предприятия);

б) отношение результатов производства товаров к единице труда называется (выработка, эффективность производства, трудоемкость) продукции, работ, услуг;

в) чтобы стоимостной показатель уровня производительности труда в текущем периоде не преувеличивал ее реальных значений, его следует освободить от влияния (инфляции, повторного счета, валютного курса);

г) при росте материалоемкости продукции показатель производительности труда, выраженный через добавленную стоимость, (понижается, повышается, не изменяется).

18. Выберите правильное продолжение фразы. Интенсивность труда – это:

- а) суммы индивидуальных производительностей труда на данном производственном участке;
- б) отношения общественной производительности труда к индивидуальной;
- в) количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу времени;
- г) выработка продукции на данном рабочем месте.

19. Чем отличается полная трудоемкость единицы продукции от технологической трудоемкости единицы изделия?

- а) полная трудоемкость определяется в часах фактически затраченного времени, а технологическая – в часах нормированного времени;
- б) ничем не отличается;
- в) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех рабочих, а технологическая – только основных;



г) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех категорий персонала на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих;

д) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех работников предприятия на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих.

20. От чего в наибольшей степени зависит уровень производительности труда на предприятии обрабатывающей промышленности?

- а) от географического расположения предприятия;
- б) от климатических условий;
- в) от технической оснащенности труда;
- г) от возрастного состава работников предприятия;
- д) от качества работы экономических служб предприятия.

21. В чем состоит отличие между локальной и общественной производительностью труда?

а) локальная производительность труда измеряется с помощью натурального показателя выработки, а общественная – с помощью стоимостного показателя выработки;

б) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных рабочих мест, а общественная производительность – на уровне хозяйствующего субъекта – предприятия;

в) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных структур экономической системы (предприятие, отрасль и т. п.), а общественная определяется на макроуровне, – для экономики в целом;

г) отличий между этими видами производительности труда нет;

д) на уровень и динамику локальной производительности труда воздействуют главным образом организационные факторы, а на уровень и динамику общественной – социально-экономические.

22. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?

а) трудоемкость увеличивается;

б) трудоемкость остается неизменной;

в) трудоемкость уменьшается в той же степени, в какой возрастает выработка;

г) трудоемкость уменьшается в большей степени по сравнению с ростом выработки;

д) трудоемкость уменьшается менее значительно, чем рост выработки.

23. Как измеряется общественная производительность труда в экономике?

а) отношением чистого национального продукта (национального дохода) к численности занятых в материальном производстве;

б) отношением объема производства материальных благ к численности работников производственных отраслей в экономике;

в) отношением объема производства материальных благ к общей численности населения;

г) отношением чистого национального продукта (национального дохода) к общей численности населения;

д) отношением объема производства материальных благ к численности занятых в экономике.

Задачи.



Задача 1. Определить, как изменится производительность труда, если технологическая трудоемкость в результате внедрения комплекса мероприятий снижена на 8,5%.

Задача 2. Определить изменение уровня производительности труда на токарном участке, если в результате уровня совершенствования организации труда планируется увеличить фонд рабочего времени – 159,3 ч.

Задача 3. Доля рабочих в общей численности ППП в базовом периоде составляла 54,5%, из них основных производственных рабочих – 67,2%. Планируется комплекс мероприятий, в результате которых удельный вес рабочих в общей численности ППП повысится до 61,7%, доля основных производственных рабочих останется неизменной. Определить, как изменится производительность труда у рабочих и в целом у ППП.

Задача 4. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени - на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.

Задача 5. Предприятие планирует ввести в действие 30 станков, производительность которых в три раза выше производительности имеющихся. На начало планового периода парк станков насчитывает 300 единиц. Имеются две возможности: а) Заменить 30 старых станков на 30 новых, б) Расширить имеющийся парк на 30 новых станков. Определить, какой вариант предпочтительнее с точки зрения роста производительности труда?

Задача 6. Определить, как изменится производительность труда рабочего, если объем выпущенной им продукции сократился на 5%, а затраченное время сократилось на 12%

Задача 7. Определить, какой фактор оказал большее влияние на рост производства, если оно увеличилось на 20%, а численность работников возросла лишь на 12%.

Задача 8.

Среднесписочная численность трудящихся на предприятии 580 чел., в том числе $(450+5*N)$ человек- рабочих. Рабочие основного состава составляют 60% от всех рабочих. Коэффициент списочного состава 1,76. Месячный объем производства составил 200000г. Определите месячную и среднесменную производительность труда для всех категорий работающих. N- номер студента по учебному журналу.

Практическое занятие 12.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач

Тема и содержание занятия: Эффективность труда на предприятии

План:

1. Сущность эффективности труда на предприятии 2. Показатели эффективности труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об эффективности труда на предприятии

Практические навыки: навыки закрепления теоретических знаний об эффективности труда на предприятии

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.



1. Дайте определение эффективности труда.
2. Какими показателями характеризуется эффективность труда?
3. Охарактеризуйте факторы роста эффективности труда.
4. Перечислите резервы роста эффективности труда.
5. Охарактеризуйте программы эффективизации труда

Доклады.

1. Управление эффективностью труда
2. Социальная эффективность труда
3. Критерии эффективности труда

Задачи.

Задача 1.

Определить рентабельность производства и рентабельность продукции, если выручка от реализации продукции составила 250 млн. руб., количество оборотов за год - 20 оборотов, фондоемкость - 10 руб/руб, затраты на рубль реализованной продукции - 0,8 руб/руб.

8 СЕМЕСТР

РАЗДЕЛ 1-2. СУЩНОСТЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач

Тема и содержание занятия: Сущность нормирования труда на предприятии

План:

1. Сущность нормирования труда
2. Нормы труда. Нормообразующие факторы

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о нормировании труда на предприятиях

Практические навыки: навыки закрепления знаний нормировании труда на предприятиях, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. В чем заключается сущность и роль нормирования труда в современных условиях?
2. Каковы требования к нормированию труда в современных условиях?
3. Назовите виды обоснования норм труда.
4. Охарактеризуйте основные функции труда.
5. Что такое нормы труда? Какие виды норм вы знаете?
6. Сравните содержание понятий «норма» и «норматив». В чем их принципиальное отличие?
7. Назовите признаки классификации норм труда.
8. Назовите признаки классификации нормативов по труду.
9. Каковы основные требования к нормативам по труду?
10. В чем состоит сущность задачи классификации затрат рабочего времени? Приведите классификацию затрат рабочего времени исполнителя работ.
11. Назовите категории и элементы затрат рабочего времени.
12. Приведите классификацию затрат рабочего времени применительно к управленческому персоналу.



13. Раскройте содержание затрат рабочего времени производственного и управленческого персонала.
14. Назовите методы и виды изучения затрат рабочего времени.
15. Какие задачи решаются посредством измерения затрат рабочего времени?

Доклады.

1. Область применения основных видов норм труда.
2. Критерии оптимальности вариантов норм труда.
3. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.
4. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
5. Норма штучно-калькуляционного времени.
6. Основные этапы наблюдения.
7. Фотохронометраж.

Тестовые задания

1. Как можно рассчитать долю нормируемых работ:

- а) по численности;
- б) по уровню механизации;
- в) по трудоемкости;
- г) по числу рабочих мест;
- д) по движению персонала.

2. Норма времени – это:

- а) количество рабочего времени на изготовление партии изделий;
- б) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой рабочих;
- в) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;
- г) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.

3. Норма обслуживания:

- а) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
- б) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой рабочих;
- в) установленное количество единиц обслуживания, которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;
- г) число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

4. Нормативы по труду – это:

- а) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;
- б) величина затрат времени на выполнение элементов работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;
- в) регламентирование величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям;
- г) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы.



5. При нормировании труда применяются нормы труда. Выберите правильный ответ.

- а) нормы численности;
- б) нормы средней заработной платы;
- в) нормы производительности труда;
- г) нормы времени;
- д) нормы управляемости.

Задачи.

Задача 1.

На предприятии пищевой промышленности кадровый состав предприятия - 1000 человек.

А именно:

промышленно-производственный персонал - 980 человек,

из них:

основные рабочие - 420 человек,

вспомогательные рабочие - 400 человек,

руководители и специалисты - 80 человек,

служащие - 50 человек.

Непромышленный персонал предприятия - 20 человек;

Определите:

- 1) удельный вес рабочих в общей численности персонала предприятия (%);
- 2) коэффициент численности основных рабочих;
- 3) выработку продукции на одного работника, если объем продукции составил 7056 тыс. руб.

Задача 2.

Расчета численности административно-управленческого персонала с использованием формулы на основании следующих исходных данных.

Количество действий по выполнению работ:

- А — 500
- Б — 3000
- В — 300

Время, необходимое для выполнения действий по каждой работе, ч:

- А — 1
- Б — 0,5
- В — 3

170 Месячный (нормативный) фонд времени одного сотрудника согласно контракту-

Коэффициент затрат времени на дополнительные работы -1,3

Коэффициент затрат времени на отдых сотрудников -1,12

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную -1,1

Время, выделяемое на различные работы, не учтенные в плановых расчетах- 200

Фактическая численность подразделения, чел. -30

Задача 3.

Определите среднее выполнение норм по цеху, если 20 рабочих выполняли нормы на 85%; 26 - на 95; 40 - на 105; 60 - на 112; 30 - на 125 и 12 - на 140%.

Задача 4.



Рассчитайте норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки в смену по следующим данным: машинное время (T_m) = 8 мин, вспомогательное время (T_v) = 4 мин, время обслуживания ($T_{об}$) = 5% от оперативного времени, время на отдых ($T_{отд}$) = 4% от оперативного времени. Подготовительно-заключительное время ($T_{ш}$) = 12 мин. Количество деталей в партии (k) = 40 шт. Производство серийное.

Задача 5.

Определите списочную численность распределителей работ ($Ч$) в механосборочном цехе с числом основных рабочих в дневной смене 240 человек. В среднем каждый рабочий выполняет четыре операции в смену. Распределители связаны в своей работе с пятью участками и кладовыми цеха. Коэффициент сменности работы цеха ($K_с$) - 1,7. Коэффициент невыходов распределителей (K_n) - 1,15. Половина рабочих работает в бригадах (поправочный коэффициент $K_{бр} = 0,65$).

Задача 6.

Определить, как сократилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени. До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла $НТ0=40800$ нормо-часов, отработанное время – $В0=29700$ чел-часов. После пересмотра их выполнение составило $К_{вып}=110\%$.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач

Тема и содержание занятия: Методы нормирования труда

План:

1. Методы нормирования труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о методах нормирования труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о методах нормирования труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. Нормообразующие факторы на ручных работах.
2. Классификация ручных работ.
3. Особенности изучения процесса труда на ручных работах.
4. В чем состоит суть методов непосредственных замеров и моментных наблюдений?
5. Что такое фотография рабочего времени? Какие виды фотографий вы знаете?
6. Прокомментируйте методику проведения хронометража. Сущность фотохронометража.
7. Что такое метод нормирования? Назовите известные методы установления норм.
8. В чем состоит сущность и специфика аналитического метода нормирования? Какие разновидности этого метода вы знаете?
9. Какова специфика метода микроэлементного нормирования?
10. При каких условиях применяется суммарный метод нормирования?

Доклады.

1. Особенности изучения трудового процесса и порядок определения норм труда



на ручных работах

2. Комплексное обоснование норм труда,
3. Обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.
4. Пересмотр норм труда и оценка их качества

Задачи.

Задача 1.

Если в первую смену было отработано за месяц на предприятии 18200 чел.-дн., во вторую смену – 4800, в третью – 2800 чел.-дн., то коэффициент сменности будет равен примерно 1,4 смены.

Отношение коэффициента сменности к количеству смен работы предприятия характеризует использование сменного режима и равномерность распределения рабочих по сменам.

В примере 1 коэффициент использования сменного режима будет равен 0,46 (1,4 : 3), или 46%, т.е. сменный режим был использован на 46%.

Чем больше отклоняется коэффициент сменности от установленного режимом количества смен, тем менее рационально используется рабочее время.

Норма времени – это затраты времени на единицу продукции, на одно изделие, операцию, производимым одним рабочим или группой работников. Норма времени (t_n) устанавливается в чел.-час. или в чел.-мин.

В состав нормы времени на единицу продукции (продукции) включаются следующие элементы затрат: основное время (t_{oc}), вспомогательное время (t_b), время обслуживания рабочего места ($t_{об}$), подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$), время на отдых и личные надобности ($t_{от}$), время неустраимых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства (t_{nm}).

Отсюда норма времени определяется сложением всех указанных элементов затрат:

$$t_n = t_{oc} + t_b + t_{об} + t_{пз} + t_{от} + t_{nm}.$$

Задача 2.

В ходе хронометража установлены затраты времени одного рабочего на выполнение операции «нарезание резьбы». При этом получены следующие данные: $t_{oc} = 20$ мин., $t_b = 10$ мин., $t_{об} = 8$ мин., $t_{пз} = 3$ мин. В соответствии с нормативами $t_{от} = 2$ мин., $t_{nm} = 4$ мин.

При данных условиях определяем норму времени:

$$t_n = 20 + 10 + 8 + 3 + 2 + 4 = 47 \text{ мин.}$$

Норма выработки – это величина, обратно пропорциональная норме времени (T_n), определяющая количество продукции, произведенной за единицу времени. Она рассчитывается в натуральных единицах по формуле:

$$T_n = (\Phi_c \times \text{Ч}_{рб}) : N_b,$$

где Φ_c – продолжительность времени, на которое предусматривается установить норму выработки (час, смена, декада, месяц); $\text{Ч}_{рб}$ – количество рабочих, участвующих в выполнении единицы работы (продукции, операции); N_b – норма времени на выполнение единицы работы (продукции, операции), чел.-час (чел.-мин.).

Задача 3.

Если норма времени на выполнение операции по сборке изделия 0,2 час., тогда норма выработки за смену (продолжительность 8,2 час.) на сборочном участке для бригады из 10 рабочих составит:

$$T_n = 8,2 \times 10 / 0,2 = 410 \text{ изделий в смену.}$$



Основные задачи анализа нормирования труда на предприятии – определение степени охвата работ нормированием труда, качеством применяемых норм, уровня их выполнения, контроль за организацией работы по совершенствованию нормирования труда, использованием нормативных материалов по труду, оценка эффективности участия рабочих в улучшении нормирования труда на предприятии.

Степень охвата нормированием всех категорий работающих устанавливается в целом по предприятию, цехам, службам, по основным и вспомогательным работам (рабочим), в том числе по ведущим профессиям. Особенно выделяются научно-обоснованные и опытно-статистические нормы на работах, оплачиваемых сдельно и повременно.

Оценка состояния нормирования труда рабочих сдельщиков проводится по цехам основного и вспомогательного производств. Однородные вспомогательные работы объединяют в группы и по каждой из них рассчитывают долю нормируемых работ.

Уровень охвата работ и работников нормированием труда ($K_{он}$) можно определить на основе численности работников по формуле:

$$K_{он} = \frac{Ч_{рн}}{Ч_{ро}};$$

Где $Ч_{рн}$ – численность работников, труд которых нормируется; $Ч_{ро}$ – общая численность работников данной группы или категории.

Удельный вес использования научно обоснованных норм определения в динамике по годам. При этом рассчитываются по количеству определяемых норм – общее и в том числе научно обоснованное – численность рабочих, работающих по тем или другим нормам, трудоемкость работ, выполняемых по научно-обоснованным и опытно-статистическим нормам.

Долю научно обоснованных норм ($D_{но}$) можно определить по формулам:

$$D_{но} = \frac{Ч_{но}}{Ч_{ро}} \times 100;$$

$$D_{но} = \frac{K_{но}}{K_{он}} \times 100,$$

Где $Ч_{но}$ – численность работающих, полностью работающих по научно обоснованным нормам; $Ч_{ро}$ – общая численность рабочих, труд которых нормируется; $K_{но}$ – количество научно обоснованных норм; $K_{он}$ – общее количество норм (на участке, в цехе по видам работ).

При анализе надо сопоставить показатели, рассчитанные по численности рабочих и по трудоемкости работ. Отношение числа рабочих-сдельщиков, работающих по научно обоснованным нормам, к средней численности всех рабочих-сдельщиков наиболее точно отражает долю научно обоснованных норм труда, используемых в цехе или на предприятии.

Выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками анализируется за год по основным и вспомогательным рабочим и по отдельным ведущим профессиям.

При этом важно определить: уровень выполнения норм выработки (в процентах) в целом, по основным и вспомогательным цехам, основным и вспомогательным рабочим; распределение рабочих-сдельщиков по степени выполнения норм; удельный вес рабочих, не выполняющих нормы; удельный вес молодых рабочих, которым установлены пониженные нормы выработки.

Вместе с тем необходимо установить причины высокого перевыполнения норм (более 130%) и невыполнения норм (ниже 100%), применение повышенных (до 20%) расценок при работе по научно обоснованным нормам, рассчитанных на основе отраслевых и межотраслевых нормативов трудовых затрат.

Отдельно выделяется количество рабочих, перешедших на многостаночное обслуживание или на работу по нормам, превышающие отраслевые и межотраслевые.



Уровень выполнения норм труда рабочими-сдельщиками может быть определен на основе норм выработки (при учете продукции в натуральных единицах – тоннах, метрах, штуках).

Уровень выполнения норм выработки $У_v$ можно рассчитать по формуле:

$$У_v = V_{\phi} / V_n \times 100,$$

Где V_{ϕ} и V_n – фактическое и нормированное количество продукции, производимой рабочим в единицу времени.

Задача 4.

Норма выработки для одного рабочего на сборочном участке – 100 изделий за смену. Фактически рабочий за смену собрал 120 изделий. Следовательно, уровень выполнения нормы выработки будет:

$$У_v = 120/100 \times 100 = 120\%$$

Уровень выполнения норм времени ($У_t$) определяется в процентах путем деления времени, предусмотренного на производство продукции по установленным нормам (t_n), на фактически затраченное время (t_{ϕ}):

$$У_t = t_n / t_{\phi} \times 100.$$

Задача 5.

Норма времени на выполнение операции «нарезание резьбы» - 47 мин., а фактически рабочим затрачено на выполнение операции 45 мин.

Уровень выполнения нормы времени составляет:

$$У_t = 47/45 \times 100 = 104,4\%.$$

При анализе состояния нормирования труда рабочих-повременщиков определяют:

- Перечень профессий рабочих и виды работ, по которым выдаются нормированные задания;
- Численность и удельный вес рабочих-повременщиков, работающих по нормированным заданиям, нормам обслуживания, в том числе рассчитанным на основе отраслевых и межотраслевых нормативов по труду в основном и вспомогательном производствах;
- Численность работающих по нормам обслуживания, превышающих отраслевые и межотраслевые нормативы;
- Объем, фактическое время выполнения, процент выполнения нормированного задания, качество выполняемых работ;
- Численность рабочих совмещающих профессии (абсолютное высвобождение численности);
- Характер и виды ненормированных работ, выполняемых вспомогательными рабочими-повременщиками.

Состояние нормирования рабочих-повременщиков изучается по основным и вспомогательным рабочим, по цехам и предприятию в целом, а также по функциям обслуживания производства (транспортные, ремонтные погрузочно-разгрузочные, складские работы и т.д.).

Анализ нормирования труда специалистов имеет целью:

- Выявить использование отраслевых нормативов численности специалистов и служащих, типовых штатов, норм времени на выполнение конструкторских, чертежных, делопроизводственных и других работ;
- Определить удельный вес работников, работающих по нормативам, и фактическое выполнение норм;
- Установить соответствие численности специалистов утвержденным нормативам по функциям управления.



Если выявлены отклонения фактической численности от нормативной, надо провести анализ причин отклонения.

Далее проверяются соответствие действующей структуры аппарата управления антикризисной программе действия, наличие и применение должностных инструкций других нормативных материалов, регулирующих трудовую деятельность.

Для оценки организации работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии следует изучить обеспеченность кадрами нормировщиков, динамику их профессионально-квалификационного состава, формы и методы работы по нормированию труда. Состояние нормирования труда характеризуется динамикой объема нормируемых работ, числом пересмотренных норм труда, повышение удельного веса научно обоснованных норм труда. Пересмотр норм должен осуществляться в соответствии с календарным планом.

Важно установить взаимосвязь этого плана с организационно-техническими мероприятиями и с созданием по снижению трудоемкости изделий, а затем проверить его фактическое выполнение.

При анализе динамики удельного веса пересмотренных норм важно проследить, как увеличивается доля научно обоснованных норм труда, проверяются также степень обеспечения выполнения задания по снижению трудоемкости, уровень выполнению норм после их пересмотра. Необходимо установить условное высвобождение численности рабочих в результате пересмотра норм, снижения трудоемкости и долю его в достигнутом приросте производительности труда.

Прирост производительности труда ($\Delta ПТ$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТ = (Ч_{ув} \times 100) : (Ч_p - Ч_{ув}),$$

где $Ч_{ув}$ – число условно высвобожденных работников в результате пересмотра норм, чел.; $Ч_p$ – расчетная численность персонала, чел.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач

Тема и содержание занятия: Организация нормирования труда на предприятии

План:

1. Организация нормирования труда на предприятии

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об организации нормирования труда на предприятии

Практические навыки: навыки закрепления знаний об организации нормирования труда на предприятии, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/2 часа/1 час

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач

Тема и содержание занятия: Организация и нормирование управленческого труда

План:

1. Организация и нормирование управленческого труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об организации и нормировании управленческого труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний об организации и нормировании управленческого труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/1 час



РАЗДЕЛ 3-4. ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач

Тема и содержание занятия: Экономическая сущность оплаты труда

План:

1. Понятие, функции и основные принципы оплаты труда
2. Формы, виды и системы оплаты труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о формах, видах и системах оплаты труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о формах, видах и системах оплаты труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. Раскройте взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «зарботной платы».
2. Дайте характеристику заработной платы как экономической категории.
3. Назовите составляющие механизма регулирования заработной платы на макроуровне.
4. Каковы принципы установления минимального размера оплаты труда? Как они соблюдаются в РФ?
5. Охарактеризуйте назначение тарифной системы оплаты труда, ее элементов.
6. Раскройте экономическое содержание тарифных ставок и должностных окладов.
7. Какие поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам Вам известны?
8. Что такое ЕТКС и КСДС? Их содержание?
9. Каковы тенденции развития форм оплаты труда работников?
10. Каковы условия эффективного применения повременной и сдельной форм оплаты труда работников?
11. Проанализировать последствия, к которым может привести увеличение доли работников в собственности компании.
12. Сущность заработной платы как социально - экономической категории рыночной экономики.
13. Элементы затрат работодателя на рабочую силу.
14. Структура заработной платы и факторы её формирующие.
15. Номинальная и реальная заработная плата.
16. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации.
17. Какова связь между выбором работником формы оплаты его труда с его способностями?
18. Виды, требования, источники и механизмы индексации.
19. Модели современной организации заработной платы.
20. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.

Доклады.



1. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения.
2. Развитие системы регулирования оплаты труда.
3. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.
4. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в РФ.
5. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в условиях рыночной экономики
6. Сущность и механизмы индексации и защиты заработной платы.
7. Современная тарифная система и ее социально – экономическая эффективность.
8. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
9. Бестарифные системы заработной платы.
10. Организация текущего и единовременного поощрения работников (на примере предприятия)
11. Фонд заработной платы и выплаты социального характера, их составляющие.
12. Формы и системы оплаты труда на предприятии как элементы рыночной стратегии
13. Основные направления государственного регулирования заработной платы в реальном секторе экономики
14. Основные направления государственного регулирования заработной платы в бюджетной сфере

Тестовые задания

1. Что такое заработная плата?

- а) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;
- б) доход, получаемый от вкладов в государственный или коммерческие банки;
- в) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;
- г) доход, получаемый от выигрыша в лотерею;
- д) доход, получаемый от ведения собственного бизнеса.

2. Что такое реальная заработная плата?

- а) денежная сумма, начисленная за выполнение служебных обязанностей;
- б) начисленная денежная заработная плата за вычетом уплаченных налогов и взносов в финансовую систему;
- в) денежная сумма, потраченная на приобретение товаров и услуг;
- г) количество товаров и услуг, которое можно приобрести за полученную на руки денежную заработную плату;
- д) денежная сумма, положенная в государственный или коммерческие банки под определенный процент.

3. Кто устанавливает минимальный размер заработной платы работников в современной России?

- а) министерство финансов совместно с министерством экономики;
- б) руководители хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.);
- в) администрация субъектов Федерации;
- г) Федеральное собрание и Президент России (законодательно);
- д) профессиональные союзы.

4. Для чего предназначена тарифная сетка на предприятиях производственных отраслей экономики?



- а) для расчета абсолютной величины заработка рабочих в соответствии с результатами их труда;
- б) для того чтобы дифференцировать заработную плату рабочих в зависимости от условий и интенсивности их труда;
- в) для того чтобы рассчитать требуемую численность рабочих разной квалификации;
- г) для расчета заработка рабочих, привлекаемых к сверхурочной работе, к работе в ночное время и к работе в праздничные и выходные дни;
- д) для того чтобы установить конкретные соотношения в уровне оплаты труда рабочих разной квалификации.

5. Что содержится в тарифно-квалификационных справочниках производственных отраслей экономики?

- а) тарифные ставки и должностные оклады рабочих и служащих;
- б) правила, устанавливающие порядок премирования различных категорий работников соответствующих отраслей;
- в) правила, определяющие порядок установления компенсационных доплат работникам, занятым в неблагоприятных производственных условиях;
- г) правила, определяющие порядок назначения работникам поощрительных надбавок за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, многостаночничество и т. п.;
- д) систематизированный перечень характеристик видов работ, выполняемых в данном производстве, и требований, предъявляемых к рабочим определенных профессий и разного уровня квалификации.

6. Что такое сдельная расценка?

- а) абсолютный размер оплаты работника за единицу времени (час, день, месяц);
- б) размер поощрительной оплаты за трудовые достижения сверх установленной нормы;
- в) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);
- г) доплата к тарифной ставке (окладу) за работу в неблагоприятных условиях труда
- д) размер оплаты рабочего сдельщика за работу в выходные и праздничные дни.

7. Каковы основные элементы организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятии, фирме и т. п.)?

- а) нормирование труда; порядок определения величины доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; система регулярного премирования работников;
- б) формирование фонда оплаты труда на предприятии; правила расчета вознаграждения за выслугу лет; тарифная система;
- в) нормирование труда; тарифная система; формы оплаты труда и их разновидности (системы);
- г) тарифная система; индексация заработной платы; правила участия работников в прибылях предприятия;
- д) формы оплаты труда и их разновидности (системы); порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы.

8. Что такое тарифная ставка?

- а) фиксированный размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
- б) денежное вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
- в) денежное вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия между его работниками;
- г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;



д) тарифная ставка – то же самое, что и сдельный заработок.

9. Стимулирующая функция заработной платы заключается в том, чтобы:

- а) побудить работника вовремя, без опозданий приходить на работу;
- б) побудить работника не допускать неявок на работу;
- в) поставить уровень зарплаты работников в зависимость от количества, качества и результатов их труда;
- г) поощрять работника за лояльное отношение к администрации предприятия;
- д) работник получал удовлетворение от своего труда.

10. В чем состоит различие между повременной и сдельной формами оплаты?

- а) сдельная оплата применяется только для основных рабочих в производственных отраслях экономики, а повременная – для всех остальных наемных работников, занятых в экономике;
- б) сдельная оплата применяется для оплаты труда мужчин, а повременная – для оплаты труда женщин;
- в) между повременной и сдельной формами оплаты различий нет;
- г) при сдельной оплате размер заработка зависит от результатов труда, а при повременной – от фактически отработанного времени и размера тарифной ставки за единицу времени;
- д) повременная оплата дополняется выплатой премий, а сдельная – нет.

11. Назовите элементы внешнего вознаграждения.

- а) продвижение по службе; похвалы и признание; символы служебного статуса и престижа; зарплата; дополнительные выплаты;
- б) полная или частичная оплата социально-бытовых услуг; пособия по социальному обеспечению; оплата неотработанного времени; подарки;
- в) надбавки, доплаты, премии; дивиденды по акциям; подарки от предприятия; оплата социально-бытовых услуг;
- г) премии за результаты работы всего предприятия, помимо премий, выплачиваемых работникам отдельного подразделения за выполнение показателей именно этого подразделения;
- д) надбавки и доплаты к тарифу, обязательные для всех работодателей в размерах, установленных законодательством.

12. Что такое участие в прибыли?

- а) система вознаграждения, при которой заработная плата работников полностью зависит от размера прибыли; чем больше прибыль, тем больше зарплата, и наоборот;
- б) система вознаграждения, при которой выплачивается премия из прибыли в зависимости от стажа работы на предприятии;
- в) система вознаграждения, при которой работникам, помимо основного заработка, предоставляется возможность приобрести акции предприятия и выплачиваются дивиденды по акциям;
- г) система вознаграждения, которая предполагает ежегодный раздел между организацией и наемными работниками дополнительной прибыли в форме текущих или отложенных выплат (деньгами либо акциями), доход наемного работника состоит из двух частей: заработной платы (устанавливается коллективным договором) и выплаты из прибыли;
- д) система вознаграждения, при которой премия, выплачиваемая из прибыли, выступает в виде акций предприятия и способствует закреплению персонала на предприятии.

13. Зарплата регулируется государством:

- а) на промышленных предприятиях



- б) в школах, вузах
- в) в торговле
- г) в медицинских учреждениях

14. Минимальные доходы, устанавливаемые государством, это:

- а) минимальная заработная плата
- б) минимальная прибыль предпринимателя
- в) минимальный процент по вкладам
- г) верен ответ а).

15. Зарботная плата – единственная составляющая цены рабочей силы.

- а) да
- б) нет

16. Зарботная плата это:

- а) элемент дохода наемного работника;
- б) элемент дохода предпринимателя;
- в) элемент издержек производства;
- г) система отношений между работодателем и работником по поводу оплаты труда.

17. Трудовой доход работника включает:

- а) ставку заработной платы и гибкую часть заработной платы;
- б) заработную плату и социальные льготы за счет работодателя;
- в) заработную плату и доходы, не связанные с трудовой деятельностью;
- г) заработную плату, социальные льготы за счет работодателя и доходы, не связанные с трудовой деятельностью.

18. Распределительная функция заработной платы подразумевает:

- а) установление доли работника в созданном продукте;
- б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;
- в) обеспечение платежеспособного спроса наемных работников;
- г) обеспечение индексации заработной платы.

19. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:

- а) качества, величины и эффективности трудового вклада работника;
- б) размера установленного государством минимума заработной платы;
- в) природно-климатических особенностей региона;
- г) возраста работника
- д) условий труда

20. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относятся:

- а) установление гарантированного минимального размера оплаты труда;
- б) установление ставок подоходного налога на доходы физических лиц;
- в) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы;
- г) контроль над инфляцией и валютным курсом

21. Выберите правильные утверждения, относящиеся к начислениям на заработную плату и удержаниям из нее;

- а) налог на доходы физических лиц и Единый социальный налог – это удержания из заработной платы работника;
- б) налог на доходы физических лиц – это удержание из заработной платы работника;
- в) единый социальный налог и взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве – это начисления на заработную плату, осуществляемые работодателем;



г) налог на доходы физических лиц и единый социальный налог - это начисления на заработную плату, осуществляемые работодателем.

22. Ставка заработной платы

а) учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;

б) не учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;

в) включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер;

г) не включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер.

23. Реальная заработная плата – это:

а) сумма, начисленная в качестве платы за труд;

б) оклад, указанный в трудовом договоре;

в) сумма товаров и услуг, которую можно приобрести за полученный заработок с учетом изменения потребительских цен;

г) сумма, начисленная в качестве платы за труд, за вычетом удержаний из заработка, деленная на индекс потребительских цен.

24. Можно с определенностью утверждать, что реальная заработная плата повышается, если:

а) повышаются ставки и оклады;

б) повышаются потребительские цены;

в) повышаются ставки и оклады и потребительские цены;

г) ставки и оклады растут быстрее, чем потребительские цены.

25. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает:

а) поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников;

б) формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и их семей;

в) повышение социального статуса работника;

г) обеспечение более высокого уровня социальных накоплений.

25. К элементам организации заработной платы относятся:

а) нормы затрат и результатов труда;

б) тарифная система;

в) затраты заработной платы на рубль продукции;

г) формы и системы заработной платы;

д) технологические стандарты.

26. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике включает:

а) установление обязательной к применению тарифной системы;

б) налоговое регулирование;

в) обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда;

г) правовое регулирование заработной платы.

д) установление максимальных размеров ставок и окладов

27. Какие из перечисленных утверждений относительно установленного государством минимального размера оплаты труда (МРОТ), являются правильными?

а) заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ;



- б) в величину МРОТ включаются доплаты, надбавки, премии;
- в) в величину МРОТ не включаются доплаты, надбавки, премии;
- г) МРОТ обеспечивается за счет средств федерального бюджета во всех организациях бюджетной сферы;
- д) МРОТ обеспечивается за счет средств федерального бюджета только в федеральных государственных учреждениях, а в государственных учреждениях субъектов РФ и муниципальных образований, - за счет средств соответствующих бюджетов.

28. Условия коллективного договора, касающиеся оплаты труда:

- а) определяются на основе прямых переговоров между представителями работодателя и наемных работников;
- б) определяются администрацией предприятия;
- в) распространяются на всех работников организации;
- г) не распространяются на работников, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора.

29. К элементам тарифной системы относятся:

- а) нормы труда, тарифные сетки, формы заработной платы;
- б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники и характеристики;
- в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия;
- г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, таблицы учета рабочего времени.

30. Факторами дифференциации тарифных ставок первого разряда, как правило, являются:

- а) интенсивность труда, значимость различных видов работ для предприятия, условия труда
- б) интенсивность труда, производительность труда, продолжительности смены;
- в) сложность труда, условия труда, должность работника;
- г) возраст работника, стаж работника, уровень квалификации.

31. При разработке внутрипроизводственной тарифной сетки установление тарифных коэффициентов отражает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:

- а) условий труда;
- б) сложности работ и квалификации работников;
- в) интенсивности труда;
- г) личных трудовых достижений работников.

32. На уровне муниципального образования, в государственных учреждениях, финансируемых за счет средств муниципального бюджета, тарифная система оплаты труда определяется:

- а) правительством РФ;
- б) органами государственной власти того субъекта РФ, в который входит данное муниципальное образование;
- в) органами местного самоуправления данного муниципального образования;
- г) администрацией конкретного государственного учреждения.

33. Размеры оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ:

- а) не могут превышать размеры оплаты труда работников федеральных государственных учреждений;



б) могут превышать размеры оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, если субъект РФ не получает дотации из Федерального фонда финансовой поддержки;

в) в любом случае могут превышать размеры оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

34. Тарифная система используется для дифференциации заработной платы в зависимости от:

- а) качества труда;
- б) количественного результата труда;
- в) качества труда и количественного результата труда;
- г) размера прожиточного минимума.

35. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, если:

- а) количественные показатели работы зависят от усилий работника;
- б) количественные показатели работы не зависят от усилий работника;
- в) возможен учет количественного результата индивидуальной или коллективной работы;
- г) затруднительно установить измерители количественного результата индивидуальной или коллективной работы.

д) возможно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ.

е) сложно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ.

36. Косвенная сдельная система заработной платы применяется для:

- а) основных рабочих-станочников;
- б) младшего обслуживающего персонала;
- в) вспомогательных рабочих любого профиля;
- г) вспомогательных рабочих, от качества деятельности которых существенно зависит выработка обслуживаемых ими основных рабочих.

37. Смешанные системы оплаты труда:

- а) характеризуются применением шкалы прогрессивно возрастающих расценок;
- б) характеризуются применением шкалы постепенно снижающихся расценок;
- в) включают в себя элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы;

г) сочетают оплату по нормам времени и нормам выработки.

38. Бестарифные системы заработной платы – это системы...

- а) не использующие единую тарифную сетку;
- б) не использующие тарифную систему при начислении заработка;
- в) коллективной оплаты, не использующие тарифную систему;
- г) использующие вместо тарифных ставок сдельные расценки.

39. Экономическая эффективность премиальной системы предполагает, что:

- а) реальная заработная плата работников повышается;
- б) результаты (полученная экономия, дополнительная прибыль) внедрения премиальной системы превышают затраты (сумму выплаченных премий);
- в) средний процент премии не превышает расчетного максимально допустимого процента;
- г) внедрение премиальной системы стимулирует работников к повышению трудовой активности.

40. Сущность дифференцированных систем оплаты труда заключается в том, что:

- а) уровень оплаты за единицу работы изменяется при отклонении уровня выполнения заданий от установленной эталонной базы;



- б) расценки дифференцируются в зависимости от условий труда;
- в) нормы выработки дифференцируются в зависимости от квалификации работников;
- г) работники поощряются с помощью системы дифференцированных доплат и надбавок.

Задачи.

Задача 1. Рабочий за месяц изготовил 400 деталей при норме времени на одну деталь (Нвр) - 0,5 нормо-часа. Отработанное время (Тотр)- 166,8 часов, часовая тарифная ставка (Сч) – 13 рублей 71 копейка. Оплата труда производится по прямой сдельной системе. Определить прямую сдельную расценку на единицу продукции, сдельный заработок, коэффициент сдельного приработка.

Задача 2. Рабочие-сдельщики выполнили нормы в среднем на 115%. ($K=1,15$). Годовой тарифный фонд заработной платы составляет 1118,7 тыс. руб. Определить удельный вес тарифного заработка в сдельном заработке.

Задача 3. Определить действующую и планируемую сдельные расценки при следующих исходных данных. Норма времени на изготовление единицы продукции - 0,5 нормо-часа, тарифная ставка соответствующего разряда- 13руб.50 коп. Планируется снизить норму времени на 10%. , а тарифную ставку повысить на 5%.

Задача 4. Определить месячную заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если Нвр.= 0,9 нормо-часа на одну деталь, Рсд.= 10руб.50 коп. за одну деталь, за месяц изготовлено 240 изделий. За выполнение нормы выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый перевыполнения - в размере 1,5% сдельного заработка. Отработан 21 рабочий день при 8 часовой продолжительности рабочего дня.

Задача 5. Слесарь, оплачиваемый по косвенно-сдельной системе оплаты труда, обслуживает трех основных рабочих. Его дневная тарифная ставка (Сд) - 281 руб., сменная норма выработки обслуживаемых им рабочих по 10 изделий. Фактически основными рабочими изготовлено за месяц 700 штук изделий. Определить косвенную сдельную расценку и сдельный заработок за месяц слесаря-ремонтника.

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач

Тема и содержание занятия: Современные системы оплаты труда различных категорий персонала

План:

1. Бестарифные системы оплаты труда
2. Грейдирование должностей (метод Хэя)
3. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о современных системах оплаты труда различных категорий персонала

Практические навыки: навыки закрепления знаний о современных системах оплаты труда различных категорий персонала, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 2 часа/1 час/0,5 часа

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.



- 1) Суть бестарифной системы оплаты труда.
- 2) Преимущества и недостатки тарифной и бестарифной систем оплаты труда.
- 3) Какие виды бестарифных систем оплаты труда относятся к индивидуальным?
- 4) В чем суть грейдирования должностей (метод Хэя)?
- 5) Понятие и суть оплаты труда с использованием ключевых показателей эффективности (КРІ).

Доклады.

1. Современные системы оплаты труда в США
2. Современные системы оплаты труда в Японии
3. Современные системы оплаты труда в Европе

Ситуационные задачи

Ситуация «Оплата временной работы»

Описание ситуации

Выпускник вуза временно устроился на работу в ресторан на должность официанта. Проработав немногим более месяца, он обратил внимание на то, что другой молодой человек, примерно такого же возраста, выполняющий ту же работу на аналогичной должности, получает за те же часы работы почти в 1,5 раза большую зарплату. Когда он обратился за разъяснениями к руководству, то ему объяснили, что это естественно, поскольку тот работник, несмотря на возраст, работает дольше и имеет больший опыт работы. Кроме того, он является постоянным, т.е. штатным работником. Выпускник оказался перед выбором: либо согласиться с доводами руководителя, либо искать другую работу, которая будет оплачиваться более справедливо.

Постановка задачи

Оценить правомерность решения администрации ресторана об установлении величины оплаты труда нового официанта и обоснованность претензий последнего по этому вопросу. Предложить решение ситуации.

Методические указания

При анализе данной ситуации следует исходить из того, что, *во-первых*, небольшая величина оплаты труда сама по себе не является основанием для предъявления претензий работника к администрации, *во-вторых*, величина оплаты труда на каждой должности определяется штатным расписанием и не зависит от продолжительности (стажа) работы в данной должности. Другими словами, в соответствии с законодательством в течение испытательного срока организация обязана платить работнику, зачисленному на ту или иную должность, столько, сколько предусмотрено для соответствующей должности штатным расписанием, являющимся обязательным документом для любой организации.

Ситуация «Моделирование системы оплаты труда»

Постановка задачи

Необходимо разработать эффективную систему оплаты труда организации, включающую основную оплату труда (базовая, или тарифная) заработная плата - постоянная часть денежного вознаграждения) и дополнительную оплату (доплаты, надбавки, премии, бонусы - переменная часть денежного вознаграждения).

Методические указания

Осуществляя моделирование системы оплаты труда, менеджер по персоналу должен следовать следующим общим правилам:

1. Система оплаты труда должна ориентировать работника на достижение нужного предприятию результата, поэтому заработная плата связывается с показателями



эффективности работы организации (оборот, прибыль, объем продаж, выполнение плана, улучшение качества и т.д.), рабочей группы, самого работника.

2. Система оплаты труда должна сочетать в себе жесткость правил определения денежного вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внутренней и внешней ситуации в организации, т.е. оплата труда должна выступать не только мотиватором трудовой деятельности, но и средством управления, рычагом для руководителя.

3. Новая система оплаты труда, с одной стороны, не должна ухудшать положение сотрудников в материальном плане, но, с другой стороны, не должна подрывать экономическую состоятельность предприятия и его конкурентоспособность.

4. Внедрение системы оплаты труда должно сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах денежного вознаграждения, постоянным мониторингом эффективности системы оплаты труда.

Десять вопросов, на которые нужно иметь ответы, перед тем как приступить к разработке системы оплаты труда в любой организации

1. Какой вид планирования - краткосрочный (до года) или долгосрочный (два и более года) принят в организации? Период, на который разрабатывается система оплаты, определяется циклом планирования?

2. Сколько схем заработной платы (могут быть различные схемы для основного, вспомогательного, обслуживающего и управленческого персонала) будет применяться?

3. Кто будет разрабатывать и внедрять новую систему оплаты труда (финансовая служба, служба персонала, отдел труда и заработной платы, внешние привлеченные консультанты и т.д.)?

4. Какова ситуация на рынке труда, какие уровни оплаты предлагаются специалистам, которые работают в вашей организации, какие требования к ним предъявляются, какой пакет социальных льгот для них предлагается?

5. Какова позиция организации при определении уровня оплаты труда своих работников: выше, ниже или на уровне рыночных ставок, способна ли она за эффективный труд платить выше рыночной средней заработной платы?

6. Как система заработной платы будет связана с системой найма (как платить во время испытательного срока)?

7. Каковы соотношения между постоянной и переменной частями денежного вознаграждения, премиями и социальными льготами?

8. Какова связь между системой оплаты и системой оценки сотрудников?

9. Какова связь системы оплаты с системой подготовки и повышения квалификации кадров?

10. Является ли политика в области заработной платы секретной или публичной?

Базовая (тарифная) заработная плата есть вознаграждение работнику за исполнение должностных обязанностей на своем рабочем месте в объеме и с качеством, которые предусмотрены должностными инструкциями или корпоративными стандартами. Она остается постоянной в течение достаточно продолжительного промежутка времени и напрямую не зависит от текущих результатов работы сотрудника.

Разработка базовой (тарифной) заработной платы включает несколько этапов:

- выделение категорий персонала организации по отношению к основному продукту;

- описание и анализ рабочих мест (должностей);

- классификация рабочих мест (должностей) по степени ценности;

- тарификация рабочих мест (должностей) и определение разрядов по оплате;



- установление базовых окладов, надбавок и доплат - формирование системы постоянной (базовой) заработной платы с учетом результатов анализа рыночной стоимости.

Категоризация персонала организации

На этом этапе необходимо выделить категории персонала, для которых будут разрабатываться разные системы денежного вознаграждения. Обычно выделяют основной персонал, вспомогательный, обслуживающий и управленческий. Выделение по категориям проводится по отношению к конечному продукту. К основному персоналу относятся сотрудники, непосредственно занятые в процессе производства (для производственных предприятий) или в процессе сбыта (для торговых предприятий), т.е. непосредственно влияющие на конечную продукцию предприятия. Основным персоналом является «зарабатывающим», т.е. приносящим выручку предприятию.

Вспомогательный персонал обеспечивает деятельность основного, косвенно участвуя в создании конечного продукта, создавая инструменты и средства труда для основного процесса.

К обслуживающему персоналу относятся сотрудники, участвующие в обслуживании нужд самого предприятия: администрация, бухгалтерия, реклама, служба персонала и т.д.

К управленческому персоналу относятся высший и средний менеджмент предприятия.

Структура и содержание заработной платы и принципы материальной компенсации для различных категорий персонала будут различными, ведь вклад разных категорий в конечный продукт разный и должны быть отличия в системе вознаграждения.

Описание и анализ рабочих мест (должностей)

В результате этого этапа работы должно быть получено представление о функциях отдельных подразделений и должностей (рабочих мест), которые фиксируются в соответствующих документах.

Классификация рабочих мест (должностей)

На основе анализа функций рабочих мест и должностей проводится следующий этап - анализ и классификация рабочих мест (должностей) по степени ценности каждого из них для предприятия, которые могут осуществляться как простым ранжированием по интуитивно понятным критериям, так и сложной процедурой многокритериального оценивания и присвоения баллов должностям и рабочим местам. В итоге необходимо получить список должностей, которые иерархически упорядочены и отличаются друг от друга масштабом ответственности, важностью выполняемых функций, вкладом в достижение целей предприятия, требуемым уровнем квалификации, напряженностью труда.

Простой способ - ранжирование по обобщенному критерию внутрифирменной ценности должности:

- провести иерархическое ранжирование должностей (от генерального директора до курьера);

- сгруппировать должности по категориям (топ-менеджеры, специалисты, менеджеры, обслуживающий персонал и т.д.);

- осуществить присвоение разрядов по оплате для каждой должности с учетом «вилки» на каждую должность.

Сложный способ - балльная оценка должностей на основе выделенных факторов:

- с группой экспертов выделить ключевые факторы оценки должностей (сложность работы, требуемая квалификация, ответственность, напряженность, загруженность и т.д.);



- определить веса факторов оценки;
- разработать матрицу баллов для каждого фактора;
- провести процедуру выставления баллов для каждой должности по каждому фактору оценки;
 - провести ранжирование должностей в зависимости от полученной суммы баллов;
 - определить «вилки» для каждой должности;
 - провести присвоение разрядов по оплате для каждой должности.

Система надбавок

Для учета индивидуальных особенностей работников и придания определенной гибкости и управляемости системы оплаты труда можно использовать надбавки к окладу. Надбавки определяются в процентах к базовому окладу и могут начисляться за совместительство и совмещение профессий, за знание и использование в работе иностранного языка, за руководство другими сотрудниками, за общую эффективность в работе и т.д. Надбавки могут быть постоянными и временными (на 3-6 месяцев).

Таким образом, *базовый оклад + надбавки* составляют *базовую заработную плату*. Базовая заработная плата является ценой должности и некоторых постоянных характеристик производственного поведения работника. Кроме того, базовая заработная плата может быть основой для расчета и начисления переменной части денежного вознаграждения, т.е. того вознаграждения, которое выплачивается за индивидуальную или групповую результативность деятельности работников организации.

Переменная часть денежного вознаграждения обычно связана с вознаграждением за результативность труда работника. К ней относятся комиссионные выплаты, премии за выполнение плана, участие в прибылях и т.д. - все то, что составляет переменную часть денежного вознаграждения за труд и применяется для учета результативности работы сотрудников, связывая уровень денежного вознаграждения с общей эффективностью работы организации, подразделения или самого работника.

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, решение задач

Тема и содержание занятия: Организация оплаты труда на предприятии

План:

1. Понятие и состав фонда оплаты труда
2. Методы планирования фонда оплаты труда
3. Основная и дополнительная заработная плата

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об организации оплаты труда на предприятии

Практические навыки: навыки закрепления умений формирования фонда оплаты труда, владения навыками планирования фонда оплаты труда

Продолжительность занятия – 4 часа/2 часа/1 час

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. Дайте определение фонда оплаты труда
2. Структура фонда оплаты труда
3. В чем состоит отличие понятий: фонд оплаты труда и фонд заработной платы?
4. Охарактеризуйте фонд основной заработной платы
5. Охарактеризуйте фонд дополнительной заработной платы
6. Перечислите основные статьи фонда оплаты труда
7. Каким образом соотносятся фонд оплаты труда и себестоимость?



Задачи.

Найдите фонд оплаты труда, используя данные

Вариант 1

Наименование показателя	Год 1	Год 2	Год 3
Среднесписочная численность, чел.	49	49	69
Фонд оплаты труда, тыс.руб.			
Среднемесячная оплата труда 1 работника, тыс. руб.	22,0	22,0	23,5

Вариант 2

Показатели	Год 1	Год 2	Год 3
Численность, чел.	43	36	36
Фонд оплаты труда, тыс. руб.			
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	259,2	231,6	238,8

Вариант 3

Показатели	Год 1	Год 2	Год 3
Фонд оплаты платы, тыс. руб.			
Себестоимость, тыс. руб.	635409	702168	792708

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач

Тема и содержание занятия: Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

План:

1. Теоретические основы мотивации
2. Теоретические основы стимулирования труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о мотивации и стимулировании труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о мотивации и стимулировании труда, умений и владений применения их на практике

Продолжительность занятия – 4 часа/2 часа/0,5 часа

Практическое занятие 9.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач

Тема и содержание занятия: Система компенсационных и стимулирующих выплат

План:

1. Система компенсационных выплат
2. Система стимулирующих выплат

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о системе компенсационных и стимулирующих выплат

Практические навыки: навыки закрепления знаний о системе компенсационных и стимулирующих выплат, умений и владений применения их на практике



Продолжительность занятия – 4 часа/1 час/0,5 часа

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://new.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006001-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1032214>
2. Бычин В.Б. Нормирование труда: учебник / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Новикова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 348 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010966-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1082745>
3. Генкин Б.М. Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации) на промышленных предприятиях: учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. - 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1039298>

8.2. Дополнительная литература

1. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие / А. В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-012069-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1070320>
2. Минева О.К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - Москва: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с. + (Доп. мат. znaniium.com). - (Бакалавриат). ISBN 978-5-98281-391-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/453249>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.minfin.ru> – официальный сайт Министерства финансов РФ
2. <http://www.nalog.ru> - официальный сайт Федеральной налоговой службы
3. <http://www.gks.ru/>- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики
4. Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>
5. Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
6. "Университетская библиотека": <http://www.biblioclub.ru/>
7. Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>
8. Электронная библиотечная система Znanim.com: <http://www.znanim.com/>
9. Университетская информационная система России (УИС России): <http://uisrussia.msu.ru/>
10. Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>
11. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>
13. Поисковая система yandex.ru
14. Поисковая система google.com
15. Поисковая система rambler.ru



8.4. Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системам

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Базы данных Единого Интернет-портала Росстата
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/
4. База данных Официального портала информационной системы для бухгалтеров
<http://www.glavbukh.ru>
5. База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности <http://www.baza-r.ru/enterprises>
6. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта HR-Portal <http://hr-media.ru/category/hr-issledovaniya/>
7. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта Кадровое дело
<https://www.kdelo.ru/>
8. Информационно-справочная система: Правовой консультант юриста, финансиста, бухгалтера, налогового, директора. <http://pravcons.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает аудиторную (работа на лекциях и практических занятиях) и внеаудиторную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям) работу обучающегося.

В качестве основной методики обучения была выбрана методика, включающая - совокупность приёмов, с помощью которых происходит целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» в предлагаемой методике обучения выступают лекционные (традиционные лекции) и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а так же самостоятельная работа обучающихся.

- традиционные лекции

Теоретические занятия(лекции) организуются по потокам. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзаменам, а также самостоятельной научной деятельности.

Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы.

- практические занятия

Практические занятия по дисциплине «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» проводятся с целью приобретения практических навыков в области экономики, основных подходов к экономической теории, формирования доходов, расходов и финансового результата, инвестирования средств в основной и оборотный капитал.

Практическая работа заключается в выполнении студентами, под руководством преподавателя, комплекса учебных заданий направленных на усвоение научно-



теоретических основ маркетинга, приобретение практических навыков овладения методами практической работы с применением современных информационных и коммуникационных технологий. Выполнения практической работы студенты производят в письменном виде, в виде решения практических задач, презентаций и докладов, а также рефератов. Отчет предоставляется преподавателю, ведущему данный предмет, в электронном и печатном виде.

Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов.

Устный и письменный опрос - методы контроля, позволяющие не только опрашивать и контролировать знания учащихся, но и сразу же поправлять, повторять и закреплять знания, умения и навыки. Методы, при использовании которого человек отвечает на ряд задаваемых ему вопросов – устно или письменно, в соответствии с выбранным типом опроса.

Тестовые задания - метод педагогической диагностики, с помощью которого выбор поведения, презентующего предпосылки или результаты учебного процесса, должен максимально отвечать принципам сопоставления, объективности, надёжности и валидности измерений.

Case-study/Решение ситуационных задач - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

Задачи – это способ получения ответа на вопрос задачи, удовлетворяющий ее условиям, позволяющий находить пути и средства для выполнения требований задачи.

Доклад - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель доклады состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

- самостоятельная работа обучающихся

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся является обучение навыкам работы с научно-теоретической, периодической, научно-технической литературой и технической документацией, необходимыми для углубленного изучения дисциплины «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)», а также развитие у них устойчивых способностей к самостоятельному изучению и изложению полученной информации.

Основными задачами самостоятельной работы обучающихся являются:

- овладение фундаментальными знаниями;
- наработка профессиональных навыков;
- приобретение опыта творческой и исследовательской деятельности;
- развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» обеспечивает:

- закрепление знаний, полученных студентами в процессе лекционных и практических занятий;
- формирование навыков работы с периодической, научно-технической литературой и технической документацией;
- приобретение опыта творческой и исследовательской деятельности;
- развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.



Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

Формы самостоятельной работы

Перечень тем самостоятельной работы студентов по подготовке к лекционным и практическим занятиям соответствует тематическому плану рабочей программы дисциплины.

Самостоятельная работа студента предусматривает следующие виды работ:

- подготовка рефератов и докладов на заданную тему,
- подготовка презентаций по определенным вопросам;
- изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике;
- подготовка графического материала по заданной теме.

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

Учебные занятия по дисциплине «Нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием:

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, Специализированная учебная мебель. ТСО: видеопроекционное оборудование; ноутбук с возможностью подключения к сети Интернет Доска.
Занятия семинарского типа	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: учебная аудитория, Специализированная учебная мебель. ТСО: Переносное видеопроекционное оборудование для презентаций, ноутбук. Доска.
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, Специализированная учебная мебель. Автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет». Помещение для самостоятельной работы в читальном зале библиотеки филиала Специализированная учебная мебель ТСО: Автоматизированные рабочие места студентов с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду