

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 29.09.2022 11:04:51
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП:

Чегринцова С.В.

30.08.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Организация, нормирование и оплата труда

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки
Управление трудовой деятельностью в организации

Для студентов 4 курса очной формы обучения
3 курса заочной формы обучения

Составитель: к.э.н., доцент Т.А. Старшинова

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Организация, нормирование и оплата труда

2. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины (модуля) является: обеспечение фундаментальной научной и практической подготовки студентов в области нормирования труда, имеющих важное значение для организации управления предприятием в условиях рынка посредством выявления путей снижения издержек производства, роста прибыльности и конкурентоспособности, повышения стимулов работников к высокопроизводительному труду.

Задачами освоения дисциплины (модуля) являются:

- дать студенту в области регламентации и нормирования труда такие знания, которые будут необходимы ему для активной творческой деятельности, непосредственно на предприятии.
- ознакомить студентов с основными этапами возникновения, становления и развития науки об организации, нормирования и оплате труда и современным состоянием научного знания в данной области;
- получить теоретические знания в области организации, нормирования и оплаты труда;
- овладеть важнейшими методами практической работы по анализу и совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда;
- освоить методы расчета и анализа трудовых экономических показателей, характеризующих состояние организации, нормирования и оплаты труда на предприятии, экономической эффективности от внедрения мероприятий по их совершенствованию.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» относится к Модулю 3 (Дисциплины по основному виду профессиональной деятельности: "Организационно-управленческая и экономическая деятельность") учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление трудовой деятельностью в организации».

При освоении данной дисциплины необходимы следующие «входные» знания, приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин: Основы безопасности труда, Экономика и социология труда, Управление персоналом организации, Психофизиология профессиональной деятельности, Основы организации труда.

4. Объем дисциплины (или модуля):

4 зачетных единиц, 144 академических час., в том числе контактная работа: лекции 36 час., практические занятия 36 час., самостоятельная работа: 36 час., контроль – 36 час.

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (или модулю)
<p>ПК-5 - знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике</p>	<p>Промежуточный уровень Владеть: - владение навыками проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала - навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Уметь: - проводить анализ работ и рабочих мест, оптимизировать нормы обслуживания и численности персонала - организовать групповую работу Знать: - процессы групповой динамики; - принципы формирования команды</p>
<p>ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>Промежуточный уровень Владеть: - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике Уметь: - оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) Знать: - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; - документы о поощрениях и взысканиях</p>
<p>ПК-9 - знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии,</p>	<p>Промежуточный уровень Владеть: - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала в нетиповой ситуации Уметь: - рассчитывать продолжительность и интенсивность</p>

<p>эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>рабочего времени и времени отдыха персонала в типовых ситуациях Знать: - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда - основы политики организации по безопасности труда - основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала - технологии управления безопасностью труда персонала</p>
<p>ПК-22 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Промежуточный уровень Владеть: - методами контроля за использованием рабочего времени - технологиями бюджетирования затрат на персонал Уметь: - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение - контролировать использование рабочего времени Знать: - структуру затрат на персонал - методы контроля за использованием рабочего времени</p>
<p>ПК-23 - знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Промежуточный уровень Владеть: - методиками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации Уметь: - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации Знать: - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>
<p>ПК-24 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Промежуточный уровень Владеть: - методами и методиками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Уметь: - оценивать эффективность системы материального и нематериального стимулирования в организации Знать: - методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>

6. Форма промежуточного контроля - экзамен

7. Язык преподавания русский.

II. Структура дисциплины (модуля)

I. Структура дисциплины (модуля) для студентов очной обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий		
		Аудиторные занятия, в том числе:		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические занятия	
1. Система норм и нормативов труда. Методика расчета норм труда	8	3	3	2
2. Классификация затрат рабочего времени	9	3	3	3
3. Особенности нормирования отдельных видов работ Нормативные материалы по нормированию труда	10	4	4	2
4. Методические основы разработки нормативов по труду	9	3	3	3
5.. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	10	4	4	2
6. Анализ организации нормирования труда на предприятии	11	4	4	3
7. Сущность, функции и задачи организации оплаты труда	9	3	3	3
8. Сущность и элементы тарифной системы Доплаты и надбавки к заработной плате	9	3	3	3
9 Формы и системы организации оплаты труда. Факторы, влияющие на систему оплаты труда	8	2	2	4
10 Системы стимулирования работников предприятия Система премирования работников	8	2	2	4
11 Бестарифные системы организации оплаты труда	10	3	3	4
12. Разработка системы оплаты труда на предприятии	7	2	2	3
13. Организация оплаты труда на предприятии				
Контроль	36			
ИТОГО:	144	36	36	36

2. Структура дисциплины (модуля) для студентов заочной обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий		
		Аудиторные занятия, в том числе:		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические занятия	
1. Система норм и нормативов труда.	10	0,5	0,5	9

Методика расчета норм труда				
2. Классификация затрат рабочего времени	11	0,5	0,5	10
3. Особенности нормирования отдельных видов работ Нормативные материалы по нормированию труда	10	0,5	0,5	9
4. Методические основы разработки нормативов по труду	11	0,5	0,5	10
5.. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	11	1	1	9
6. Анализ организации нормирования труда на предприятии	12	1	1	10
7. Сущность, функции и задачи организации оплаты труда	11	1	1	9
8. Сущность и элементы тарифной системы Доплаты и надбавки к заработной плате	12	1	1	10
9 Формы и системы организации оплаты труда. Факторы, влияющие на систему оплаты труда	12	1	1	10
10 Системы стимулирования работников предприятия Система премирования работников	12	1	1	10
11 Бестарифные системы организации оплаты труда	12	1	1	10
12. Разработка системы оплаты труда на предприятии	11	1	1	9
13. Организация оплаты труда на предприятии				
Контроль	9			
ИТОГО:	144	10	10	115

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

Тема 1. Предмет и содержание курса «Регламентация и нормирование труда»

Объективная необходимость регламентации и нормирования труда. Подходы к определению понятия «регламентация и нормирование труда».

Место нормирования труда в системе организации производства. Возрастание роли нормирования в условиях рыночной экономики.

Функции и задачи нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Принципы нормирования труда. Всеобщие принципы. Системность. Комплексность. Экономичность. Гуманизация труда. Специальные принципы. Частные принципы. Специфические принципы. Особые принципы.

Основные разделы курса нормирования труда, роль курса в подготовке менеджеров, его связь с другими дисциплинами.

Сущность нормирования труда. Объективная необходимость нормирования труда. Рабочее время как всеобщая мера труда. Норма труда как конкретное проявление меры труда.

Нормы-величины и нормы-правила. Функции нормирования труда.

Тема 2. Система норм и нормативов в нормировании труда

Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях. Нормы времени. Норма выработки. Норма численности. Норма обслуживания. Норма управляемости. Нормированные задания.

Классификация норм труда по степени укрупнения. Классификация норм труда по сфере применения. Классификация норм труда по периоду действия. Классификация норм труда по методам установления.

Структура нормы времени. Факторы, влияющие на величину ее составных частей: оперативное время, время обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы, подготовительно-заключительное время. Норма выработки, ее взаимосвязь с нормой времени. Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки.

Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.

Понятие «методы нормирования труда». Классификация методов нормирования труда по характеру обоснования норм труда. Классификация методов нормирования труда по степени дифференциации трудового процесса. Классификация методов нормирования труда по информации, применяемой для расчета норм труда.

Тема 3 Методика расчет норм труда

Структура нормы времени. Факторы, влияющие на величину ее составных частей: оперативное время, время обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы, подготовительно-заключительное время. Норма выработки, ее взаимосвязь с нормой времени.

Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки.

Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.

Тема 4.Классификация затрат рабочего времени

Понятие рабочего времени. Задачи изучения затрат рабочего времени. Признаки классификации затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени по отношению к исполнителю, предмету труда и оборудованию.

Структура затрат рабочего времени в течение смены. Оперативное время, основное и вспомогательное время, подготовительно-заключительное время,

время обслуживания рабочего места, время на отдых и личные надобности. Время регламентированных перерывов. Потери рабочего времени.

Нормируемое и ненормируемое рабочее время.

Тема 5. Особенности нормирования отдельных видов работ

Установление норм времени и выработки на ручные и машинно-ручные процессы. Особенность и характерные черты машинных процессов. Режимы резания и факторы, их определяющие. Порядок выбора режимов резания: подача, глубина резания, число оборотов шпинделя, число проходов, скорость резания, экономическая мощность.

Структура нормы времени. Порядок расчета норм времени (трудоемкость) Машинное время.

Сущность автоматизированных процессов. Расчет норм времени, выработки и нормированных заданий. Норма производительности машины.

Особенности организации и нормирования труда на поточных линиях.

ГПС: проблемы организации труда. Структура норм труда. Оптимизация норм обслуживания и численности. Трудоемкость и станкоемкость.

Порядок расчета норм обслуживания и численности рабочих-многостаночников. Расчет норм времени и длительности операций для различных групп рабочих – многостаночников. Графики многостаночной работы. Применение теории массового обслуживания и моделирование процессов многостаночной работы.

Основные технологические и организационные особенности аппаратурных процессов. Классификация аппаратурных процессов. Дискретные и непрерывные процессы.

Нормирование труда в периодических производствах. Регламентация рабочего времени и режима работы оборудования. Перекрываемые и не перекрываемые затраты времени. Коэффициент загруженности рабочего. Методика нормирования труда в аппаратурных процессах. Расчет норм обслуживания и численности (штата) рабочих для обслуживания единицы оборудования.

Характеристики и особенности работ по обслуживанию производства. Классификация работ по обслуживанию. Методика нормирования труда рабочих. Особенности нормирования труда основных категорий рабочих по обслуживанию производства: наладчиков, контролеров, кладовщиков, слесарей и электриков по ремонту оборудования, транспортных рабочих.

Тема 6. Нормативные материалы по организации и нормированию труда

Нормативные материалы по организации труда. Эргономические характеристики работающих. Строительные нормы и правила. Технологические нормативы. Этические нормы и правила. Нормативы времени на элементы трудовых процессов. Директивные документы по условиям труда.

Понятие «норматив по труду». Сфера применения нормативов по труду. Основные требования к нормативам для нормирования труда.

Классификация нормативов по труду по степени укрупнения. Классификация нормативов по труду по сфере применения. Классификация нормативов по труду по назначению. Классификация нормативов по труду по видам затрат. Факторы, влияющие на величину затрат труда.

Тема 7. Методические основы разработки нормативов по труду

Этапы разработки нормативных материалов. Выбор вида нормативного материала, подлежащего разработке. Сбор и обработка информации для разработки нормативного материала. Расчет нормативных зависимостей. Составление нормативных таблиц. Методы расчета нормативов. Требования к качеству разработки нормативных материалов.

Возможные подходы к установлению нормативной зависимости между затратами труда на выполнение отдельной операции и факторами, на нее влияющими. Графоаналитический метод. Метод наименьших квадратов. Корреляционно-регрессионный метод.

Сущность микроэлементных нормативов по труду. Характеристика системы микроэлементных нормативов времени: БСМ-1, БСМ-2, БСМ-3. Структура базовых систем микроэлементов 1-го, 2-го и 3-го уровня. Факторы, влияющие на время выполнения микроэлементов.

Сущность, виды и область применения укрупненных нормативов по труду. Основные принципы построения укрупнения нормативов. Общий порядок разработки укрупненных нормативов времени. Корректирование нормативов при изменении условий обработки.

Тема 8. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени

Цели и задачи изучения затрат рабочего времени путем наблюдений. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по виду и целям наблюдения. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по методу и объекту наблюдения. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по форме и способу записи результатов наблюдения.

Технические средства, применяемые для изучения затрат рабочего времени.

Тема 9. Хронометраж операции, его разновидности

Понятие о хронометраже. Назначение и задачи хронометража, его виды. Последовательность проведения хронометража.

Выбор объекта наблюдения. Расчленение операции на составляющие ее элементы. Определение фиксажных точек. Количество необходимых замеров. Методы замера времени. Обработка данных хронометражного ряда. Коэффициент устойчивости хронометражного ряда. Анализ результатов хронометражного наблюдения. Анализ элементов и операций, оценка темпа

работы в процессе хронометрирования. Применение технических средств при проведении хронометража.

Тема 10. Фотография рабочего времени и ее разновидности

Фотография рабочего времени, ее сущность и назначение. Изучение затрат рабочего времени методом наблюдения.

Виды фотографий рабочего дня. Индивидуальная фотография рабочего дня(метод непосредственных замеров). Подготовка к проведению наблюдения. Наблюдение и запись затрат рабочего времени. Обработка результатов наблюдения. Методика анализа результатов наблюдения. Проектирование наиболее рационального режима работы на основе данных анализа .

Назначение и особенности проведения и обработки результатов групповой фотографии рабочего дня. Бригадная, маршрутная фотографии рабочего времени. Фотография многостаночника.

Графический способ записи данных фотографии рабочего времени и их обработка. Самофотография рабочего времени.

Сущность и область применения фотографии производственного процесса и фотографии использования оборудования.

Фотохронометраж, его характеристика.

Тема 11. Изучение затрат рабочего времени методом моментных наблюдений

Сущность, область применения метода моментных наблюдений для изучения затрат рабочего времени.

Последовательность проведения наблюдения. Определение числа наблюдений. Порядок обхода рабочих мест. Форма записи результатов наблюдений. Порядок обработки и анализа данных наблюдения.

Тема 12. Анализ организации нормирования труда на предприятии

Показатели выполнения норм и методы их расчета. Анализ выполнения норм по участкам, цехам, предприятию.

Оценка выполнения норм по фактически отработанному и календарному времени. Факторы, искажающие показатели выполнения норм труда. Анализ распределения рабочих по степени выполнения норм.

Цели и задачи анализа нормирования труда. Оценка уровня (доли) охвата работ и рабочих нормированием труда. Анализ качества действующих норм труда. Анализ применяемых нормативных материалов. Анализ организации работы по нормированию труда на предприятии.

Раздел организация оплаты труда

Тема 1. Предмет и содержание курса «Оплата труда персонала».

Регулирование оплаты труда в условиях рыночных отношений

Объективная необходимость организации оплаты труда. Подходы к определению понятия « оплата труда». Уровни управления. Традиционные

уровни управления в менеджменте. Подходы к управлению оплатой труда. Процессный подход. Системный подход. Система оплаты труда. Механизм управления. Структура управления. Процесс управления. Механизм развития системы управления.

Проблемы формирования рыночного механизма управления оплатой труда. Механизм регулирования оплаты труда. Различия между рыночным и нерыночным механизмом. Коллективно-договорное регулирование. Индивидуально-договорное регулирование. Роль государства в регулировании оплаты труда. Минимальные гарантии в области оплаты труда. Налоговая система. Информационная система. Виды государственного регулирования оплаты труда.

Применение международных норм в управлении трудом и оплатой труда. МОТ. Пакты ООН и конвенции МОТ.

Подходы к реформированию оплаты труда в РФ.

Тема 2. Формирование и регулирование доходов населения

Сущность доходов, их структура. Номинальный доход. Располагаемый доход. Реальный доход. Уровень жизни населения.

Принципы формирования доходов.

Формирование доходов населения. Структура личных доходов населения. Источники личных доходов. Составляющие личных доходов. Виды и структура расходов населения.

Тема 3. Сущность, функции и задачи организации оплаты труда

Сущность заработной платы как экономической категории. Рабочая сила. Цена рабочей силы. Трудовая теория стоимости. Определение заработной платы. Равновесная заработная плата и рынок рабочей силы.

Сущность заработной платы. Организация заработной платы. Принципы организации заработной платы. Механизм организации заработной платы на предприятии. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Воспроизводственная. Стимулирующая. Регулирующая. Социальная. Учетно-производственная. Мотивация: внутренняя и внешняя.

Тема 4. Сущность и элементы тарифной системы

Тарифная система оплаты труда. Сущность, структура. Тарифная ставка. Минимальная часовая тарифная ставка 1-го разряда. Тарифная сетка. Единая межотраслевая тарифная сетка (ЕТС). Внутриотраслевая дифференциация заработной платы. Схема должностных окладов руководителей. Квалификационные категории. Окладно-премиальная оплата труда.

Тарификация работ. Качество труда. Сложность труда. Методы качественной оценки труда. Суммарные методы. Метод рядов. Метод попарного сравнения. Метод распределения работ по разрядам. Классификационный метод. Методы аналитической системы. Анализ факторов, влияющих на сложность труда. Метод прямой денежной оценки. Пофакторный метод. Классификатор работ. Тарифно-квалификационный справочник. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий.

Особенности государственной тарифной системы. Государственный служащий. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы.

Тема 5. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам как элемент организации оплаты труда

Доплаты и надбавки. Понятие и назначение доплат и надбавок. Классификация доплат и надбавок. Компенсационные доплаты, порядок их расчета. Доплаты и надбавки стимулирующего характера. Доплаты за работу в ночное время. Доплаты за работу в тяжелых условиях. Доплаты за работу в праздничные и выходные дни. Доплаты за работу в сверхурочное время. Доплаты за переработку нормативного времени. Доплата за выслугу лет. Выплаты по районным коэффициентам. Доплата за бригадирство. Доплата за совмещение.

Тема 6. Формы и системы организации оплаты труда

Формы и системы оплаты труда. Характеристика форм оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Прямая сдельная. Сдельно-премиальная. Сдельно-прогрессивная. Система двух ставок. Сдельная с гарантированным минимумом. Косвенно-сдельная. Комиссионная. Подрядная. Аккордная. Сдельная расценка. Условия применения сдельной формы оплаты. Определение заработка.

Повременная форма оплаты труда. Прямая повременная. Повременно-премиальная. Повременная с контролируемой выработкой. Оплата через трудодни.

Гибкие системы оплаты труда. Контрактная. Тарифно-аттестационная. Оплата через уровни квалификации.

Факторы, влияющие на систему оплаты труда. Внешние факторы. Внутренние факторы. Стадии жизненного цикла организации. Типы организационных культур. Стили руководства.

Маркетинг системы оплаты труда.

Тема 7. Системы стимулирования работников предприятия

Политика вознаграждения. Виды вознаграждения. Внутренние и внешние. Материальное и моральное стимулирование. Факторы, влияющие на стимулирование труда. Правила стимулирования труда.

Системы стимулирования труда в странах с рыночной экономикой. Системы коллективного премирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Система Импрошейер. Система участия в доходах. Участие в прибылях и капитале.

Тема 8. Система премирования работников

Поощрительные системы. Задачи усиления стимулирующей роли премий. Виды премий. Действенность поощрения. Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности. Единовременное (разовое) премирование. Специальные системы премирования. Количественные и качественные показатели премирования. Премирование за увеличение объема выпускаемой продукции. Премирование за экономию

сырья и материалов. Премирование за качество продукции и услуг.
Премирование

Построение системы премирования. Требования к организации премирования работников. Этапы разработки системы премирования. Обязательные элементы премиальной системы. Показатели премирования. Условия премирования. Шкала премирования. Источники премирования. Фонд заработной платы. Фонд материального поощрения. Порядок расходования фонда премирования. Круг премируемых работников. Показатели и размеры депремирования. Периодичность и сроки выплат премий.

Эффективность систем премирования.

Тема 9. Бестарифные системы организации оплаты труда

Недостатки тарифной системы организации оплаты труда. Условия и преимущества бестарифных систем оплаты труда. Особенности применения бестарифных систем оплаты труда.

Долевые системы оплаты труда. Факторы учета личного вклада. Способы распределения коллективного фонда потребления. Показатели эффективности труда. Распределение заработной платы на основе квалификационного уровня работника, отработанного времени и КТУ. Распределение заработной платы на основе коэффициента трудовой стоимости. Распределение заработной платы на основе выполнения сменного нормированного задания. Принцип «плавающих окладов». Распределение заработной платы по «паям».

Система оплаты труда по трудовому рейтингу. Образовательный уровень. Коэффициент стажа. Коэффициент значимости работы. Рейтинг. Цена рейтинга. Плановый коэффициент. Коэффициент качества труда. Страховой коэффициент.

Контрактная система найма и оплаты труда.

Система оплаты за знания и компетенции.

Тема 10. Разработка системы оплаты труда на предприятии

Этапы разработки системы оплаты труда на предприятии. Анализ организации действующей системы оплаты труда. Выявление причин неудач системы оплаты труда. Требования к организации системы оплаты труда на предприятии. Оценка внешней и внутренней среды предприятия. Классификация рабочих мест на предприятии. Анализ фонда оплаты труда. Анализ количественного и качественного состава персонала предприятия. Анализ рынка труда. Структура заработной платы. Система показателей по труду для анализа и планирования.

Два подхода к формированию системы оплаты труда. Соотношение постоянной и переменной части заработной платы. Разработка тарифной системы на предприятии. Метод растяжек. Элементы метода растяжки. Максимальное количество рангов. Оплата труда, основанная на компетенции. Повышенное внимание к рынку. Повышенное внимание к групповому премированию. Компенсационное моделирование оплаты труда.

Об участии персонала в разработке системы оплаты труда. Позиция администрации. Положение об оплате труда, поощрениях и социальных гарантиях.

Тема 11. Фонд оплаты труда на предприятии

Понятие, назначение и структура ФОТ. Элементы ФОТ. Оплата за отработанное время. Оплата за неотработанное время. Единовременные поощрительные выплаты. Состав ФОТ. Прямая заработная плата. Фонд основной заработной платы. Фонд часовой ЗП. Фонд дневной ЗП. Фонд месячной ЗП. Годовой фонд ЗП.

Планирование ФОТ. Механизм регулирования расходов на оплату труда. Методы планирования. Нормативный метод. Детальный метод.

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

Методические указания по проведению практических занятий

Цель практических занятий – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана.

На практическом занятии преподаватель излагает материал согласно сформированным темам, выбирает форму его проведения, обучающиеся получают задание от преподавателя, выполняют его. Преподаватель проводит проверку правильности его выполнения. Следует отметить, что студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя или студентов, которые связаны с темой задания.

Перед проведением практического занятия должен быть подготовлен необходимый материал или выбран объект, которым обучающиеся будут оперировать, используя полученную теоретическую базу.

Практические занятия по курсу дисциплины помогут обучающимся приобрести навыки применения полученных знаний в практической деятельности, а также навыки выработки своих собственных суждений и осуществления определенных конкретных действий.

В случае необходимости обучающийся может получить консультацию по выполнению задания у преподавателя или в порядке взаимного консультирования студентов. После окончания выполнения задания студент должен довести полученный результат до преподавателя, при необходимости оформить его в установленном порядке, и получить оценку в рамках рейтинговой системы оценки знаний. В случае, если выполнение задания вызвало определенные затруднения, и не было выполнено в аудиторное время, студент имеет право получить разрешение у преподавателя на его доработку в домашних условиях.

Содержание практических занятий (ПЗ)

Раздел дисциплины (модуля)	Тематическое содержание ПЗ	
-------------------------------	----------------------------	--

№ п.п.	Наименование		Формы текущего контроля
Тема 1	Сущность предмета	<p>Объективная необходимость регламентации и нормирования труда.</p> <p>Подходы к определению понятия «регламентация и нормирование труда»</p> <p>Функции и задачи нормирования труда в условиях развития рыночных отношений</p> <p>Сущность нормирования труда.</p>	<p>Решение задач</p> <p>Схема</p> <p>таблица</p>
2	Система норм и нормативов труда.	<p>Общая характеристика норм труда</p> <p>Классификация норм труда</p> <p>Структура нормы времени</p> <p>Понятие «методы нормирования труда»</p>	<p>Таблица</p> <p>Решение ситуационных задач</p>
3	Методика расчета норм труда	<p>Факторы, влияющие на величину нормы времени, ее составных частей</p> <p>Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки.</p> <p>Оптимизация норм обслуживания и численности.</p>	<p>Таблица</p> <p>Решение ситуационных задач</p>
4	Классификация затрат рабочего времени	<p>Понятие рабочего времени.</p> <p>Задачи изучения затрат рабочего времени.</p> <p>Признаки классификации затрат рабочего времени</p>	<p>Решение задач</p> <p>Схема</p> <p>таблица</p>
5	Особенности нормирования отдельных видов работ	<p>Установление норм времени и выработки на ручные и машинно-ручные процессы</p> <p>Сущность автоматизированных процессов</p> <p>Основные технологические и организационные особенности аппаратурных процессов</p>	<p>Решение задач</p> <p>Схема</p> <p>таблица</p>
6	Нормативные материалы по и нормированию труда.	<p>Нормативные материалы по организации труда</p> <p>Понятие «норматив по труду».</p> <p>Классификация нормативов по труду</p>	<p>Решение задач</p> <p>Схема</p> <p>таблица</p>
7	Методические основы разработки нормативов по труду	<p>Этапы разработки нормативных материалов</p> <p>Возможные подходы к установлению нормативной зависимости</p> <p>Сущность, виды и область применения укрупненных нормативов по труду.</p>	<p>Решение задач</p> <p>Схема</p> <p>таблица</p>
8	Общая характеристика методов исследования	<p>Цели и задачи изучения затрат рабочего времени путем наблюдений</p> <p>Классификация методов изучения затрат рабочего времени</p>	<p>Таблица</p> <p>Решение ситуационных задач</p>

	трудовых процессов и затрат рабочего времени		
9	Хронометраж операции, его разновидности	Понятие о хронометраже Назначение и задачи хронометража, его виды. Последовательность проведения хронометража.	Решение задач Таблицы
10	Фотография рабочего времени и ее разновидности	Фотография рабочего времени, ее сущность и назначение. Изучение затрат рабочего времени методом наблюдения	Решение задач Таблицы
11	Изучение затрат рабочего времени методом моментных наблюдений	Сущность, область применения метода моментных наблюдений для изучения затрат рабочего времени. Последовательность проведения наблюдения	Решение задач Таблицы
12	Анализ организации нормирования труда на предприятии	Показатели выполнения норм и методы их расчета Оценка уровня (доли) охвата работ и рабочих нормированием труда. Анализ качества действующих норм труда. Анализ применяемых нормативных материалов. Анализ организации работы по нормированию труда на предприятии.	Решение задач Таблицы
2	Формирование и регулирование доходов населения	Сущность доходов, их структура Принципы формирования доходов.	Решение задач Конспект
3.	Сущность, функции и задачи организации оплаты труда	Сущность заработной платы как экономической категории Организация заработной платы. Принципы организации заработной платы. Механизм организации заработной платы	Решение задач Конспект
4.	Сущность и элементы тарифной системы	Сущность, структура тарифной системы Тарификация работ	Решение задач Схема таблица
5	Доплаты и надбавки к заработной плате	Понятие и назначение доплат и надбавок. Классификация доплат и надбавок. Компенсационные доплаты, порядок их расчета.	Решение задач Конспект
6.	Формы и системы организации оплаты труда. Факторы, влияющие на систему оплаты труда	Характеристика форм оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда Повременная форма оплаты труда Гибкие системы оплаты труда Факторы, влияющие на систему оплаты труда Маркетинг системы оплаты труда	Решение задач Схема таблица
7.	Системы стимулирования работников	Политика вознаграждения. Виды вознаграждения Системы стимулирования труда в странах с	Решение задач Схема таблица

	предприятия	рыночной экономикой	
8.	Система премирования работников.	Поощрительные системы. Виды премий. Построение системы премирования	Решение задач Конспект
9.	Бестарифные системы организации оплаты труда	Недостатки тарифной системы организации оплаты труда. Условия и преимущества бестарифных систем оплаты труда. Особенности применения бестарифных систем оплаты труда.	Таблица Решение ситуационных задач Презентации
10.	Разработка системы оплаты труда на предприятии	Этапы разработки системы оплаты труда на предприятии. Анализ организации действующей системы оплаты труда. Два подхода к формированию системы оплаты труда	Решение задач Конспект
11.	Фонд оплаты труда на предприятии	Понятие, назначение и структура ФОТ. Элементы ФОТ. Оплата за отработанное время. Планирование ФОТ. Механизм регулирования расходов на оплату труда. Методы планирования	Решение задач Конспект

Методические указания для обучающихся в данном разделе раскрывают рекомендуемый режим и характер различных видов учебной работы по:

- изучению теоретических положений по дисциплине;
- выполнению рефератов;
- подготовки презентаций;
- составлению кроссвордов;
- решению ситуаций и заданий;
- выполнению эссе;
- подготовки к выступлениям и устным ответам;
- организации самостоятельной работы обучающихся;
- использованию информационных технологий и др.

Виды самостоятельной работы обучающихся:

1/ работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия вне аудиторных занятий;

2/ индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на усвоение теоретического материала, формирование и развитие различных умений и навыков в рамках учебных занятий и вне расписания;

3/ деятельность обучающихся, разделяющаяся на обязательную (подготовка к учебным занятиям) и дополнительную (самообразование),

которая организуется в соответствии с их личными запросами и интересами, не контролируется и не направляется извне.

Характер самостоятельной работы студентов

1/ репродуктивный – самостоятельное прочтение, конспектирование учебной литературы и др.;

2/ познавательный-поисковый – подготовка презентаций, выступлений, выполнение различных видов работ в рамках учебного плана;

3/ творческий – подготовка эссе, выполнение творческих заданий, подготовка выпускной квалификационной работы и др.

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы обучающихся

Преподавателю необходимо:

– овладеть технологией диагностики умений и навыков самостоятельной работы обучающихся в целях соблюдения преемственности в их совершенствовании;

– продумать процесс поэтапного усложнения заданий для самостоятельной работы обучающихся;

– обеспечить самостоятельную работу обучающихся учебно-методическими материалами, отвечающими современным требованиям управления указанным видом деятельности;

– разработать систему контрольно-измерительных материалов, призванных выявить уровень знаний.

Формы организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся может быть связана как с углублением понимания вопросов, изученных на учебных занятиях, так и изучением тем, не освещенных в ходе аудиторных занятий.

1-й уровень сложности (для обучающихся 1 курса):

– составление простого и развернутого плана выступления;

– составление словаря терминов, понятий и определений;

– выделение главных положений (тезисов) и соединение их логическими связями;

– написание репродуктивного реферата;

– постановка вопросов к тексту;

– ответы на вопросы к тексту и др.

2-й уровень сложности (для обучающихся 2 курса):

– составление конспекта в виде таблицы, рисунка;

– написание аналитических рефератов по одному или нескольким источникам информации в рамках одной темы;

– решение задач, анализ проблемных ситуаций, решение кейсов.

– выполнение эссе; разработка проекта; интервью; электронная презентация и др.

Современные педагогические подходы ориентируют преподавателя на сокращение удельного веса фронтальных заданий и комбинирование

коллективных, парных, групповых (3-5 чел.) и индивидуальных форм организации студентов для выполнения самостоятельных заданий.

При планировании самостоятельной работы обучающихся необходимо учитывать трудозатраты на выполнение отдельных заданий для избежание физических перегрузок обучающихся.

Методика расчета трудозатрат студентов по выполнению самостоятельной работы обучающихся

Форма выполнения задания	Трудозатраты в расчете час/лист А4		
	Уровень сложности задания		
	1	2	3
Конспект	0,2	0,3	0,4
Аналитический реферат, доклад	1	1,5	2
Разработка презентации	1	2	4
Эссе, решение проблемных ситуаций, кейсов	1	1,5	2
Разработка проекта	2	2	4
Составление кроссворда	2	2	4

Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)

Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа обучающихся, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Цель эссе - развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Требования, предъявляемые к эссе

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц. Эссе должно содержать четкое и краткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- внутреннее смысловое единство.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
- мысль должна быть подкреплена доказательствами.

Вступление – суть и обоснование выбора темы, важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Раздел содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Оригинальность текста 50%.

Методические указания по выполнению рефератов

Реферат является одной из форм самостоятельной зачетной работы студентов. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Каждая структурная часть реферата начинается с новой страницы. Общий объем реферата не должен превышать 20 страниц.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

Содержание включает порядковые номера, наименование разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. Введению, заключению, библиографическому списку порядковые номера не присваиваются.

Содержание размещают с новой страницы после титульного листа. Слово «содержание» располагается посередине страницы с прописной буквы или прописными буквами, выделяется «жирным шрифтом». Содержание является второй страницей реферата, номер на странице проставляется в нижней части страницы посередине.

Введение должно содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, содержать цель и задачи выполнения работы.

В основной части должна быть раскрыта тема. В данном разделе, как правило, разделенном на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждый раздел основной части должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

В заключении подводятся итоги, излагаются выводы, делаются обобщения (иногда с учетом различных точек зрения на изложенную проблему), отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Заключение по объему не должно превышать введение.

Библиографический список составляется и оформляется в соответствии с установленными требованиями.

В работе должны быть ссылки на источники информации. В ограниченном объеме допускается цитирование с обязательным указанием источников информации. Недопустимо использование в работе необработанных и неотредактированных текстов из Интернет-ресурсов.

Оригинальность текста 50%.

Кроссворд как форма контроля

Кроссворд – удобная форма активизации мышления студентов. В процессе подготовки кроссворда студенту необходимо тщательно прорабатывать теоретический и практический материал, обращаться не только к лекциям и учебникам, но и к дополнительной и справочной литературе. В ходе такой проработки и отбора материала студент, без сомнения, более глубоко усваивает уже полученный материал и приобретает дополнительную информацию, которая постепенно накапливается, формируя более высокий уровень знаний. В то же время нестандартная форма задания стимулирует нестандартный подход к выполнению данного задания, следовательно, активизируется не только познавательная деятельность, но и творческое начало будущих специалистов.

Целесообразно кроссворд использовать как форму рубежного или промежуточного контроля. Преимущества использования кроссвордов как формы контроля:

- повторение изученного материала с выходом на более глубокий уровень проработки;
- освоение студентами базовых понятий дисциплины;
- расширение активного словарного запаса;
- творческая и исследовательская работа;
- приобретение практических навыков правильного и точного формулирования вопросов и заданий;
- творческое отношение к заданию, способствующее развитию креативного мышления студентов, выработке ими нестандартного решения.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Сущность предмета	<p>Объективная необходимость регламентации и нормирования труда. Подходы к определению понятия «регламентация и нормирование труда».</p> <p>Место нормирования труда в системе организации производства. Возрастание роли нормирования в условиях рыночной экономики.</p> <p>Функции и задачи нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.</p> <p>Принципы нормирования труда. Всеобщие</p>	<p>Конспектирование, составление тестов</p>

		<p>принципы. Системность. Комплексность. Экономичность. Гуманизация труда. Специальные принципы. Частные принципы. Специфические принципы. Особые принципы.</p> <p>Основные разделы курса нормирования труда, роль курса в подготовке менеджеров, его связь с другими дисциплинами.</p> <p>Сущность нормирования труда. Объективная необходимость нормирования труда. Рабочее время как всеобщая мера труда. Норма труда как конкретное проявление меры труда.</p> <p>Нормы-величины и нормы- правила. Функции нормирования труда.</p>	
	Система норм и нормативов труда.	<p>Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях. Нормы времени. Норма выработки. Норма численности. Норма обслуживания. Норма управляемости. Нормированные задания.</p> <p>Классификация норм труда по степени укрупнения. Классификация норм труда по сфере применения. Классификация норм труда по периоду действия. Классификация норм труда по методам установления.</p> <p>Структура нормы времени. Факторы, влияющие на величину ее составных частей: оперативное время, время обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы, подготовительно-заключительное время. Норма выработки, ее взаимосвязь с нормой времени. Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки.</p> <p>Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.</p> <p>Понятие «методы нормирования труда». Классификация методов нормирования труда по характеру обоснования норм труда. Классификация методов нормирования труда по степени дифференциации трудового процесса. Классификация методов нормирования труда по информации, применяемой для расчета норм труда.</p>	Конспектирование, реферат
	Методика расчета норм труда	<p>Структура нормы времени. Факторы, влияющие на величину ее составных частей: оперативное время, время обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы, подготовительно-заключительное время. Норма выработки, ее</p>	Конспектирование, реферат

		<p>взаимосвязь с нормой времени. Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки.</p> <p>Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.</p>	
	Классификация затрат рабочего времени	<p>Понятие рабочего времени. Задачи изучения затрат рабочего времени. Признаки классификации затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени по отношению к исполнителю, предмету труда и оборудованию.</p> <p>Структура затрат рабочего времени в течение смены. Оперативное время, основное и вспомогательное время, подготовительно-заключительное время, время обслуживания рабочего места, время на отдых и личные надобности. Время регламентированных перерывов. Потери рабочего времени.</p> <p>Нормируемое и ненормируемое рабочее время.</p>	Конспектирование, составление тестов
	Особенности нормирования отдельных видов работ	<p>Установление норм времени и выработки на ручные и машинно-ручные процессы. Особенности и характерные черты машинных процессов. Режимы резания и факторы, их определяющие. Порядок выбора режимов резания: подача, глубина резания, число оборотов шпинделя, число проходов, скорость резания, экономическая мощность.</p> <p>Структура нормы времени. Порядок расчета норм времени (трудоемкость) Машинное время.</p> <p>Сущность автоматизированных процессов. Расчет норм времени, выработки и нормированных заданий. Норма производительности машины.</p> <p>Особенности организации и нормирования труда на поточных линиях.</p> <p>ГПС: проблемы организации труда. Структура норм труда. Оптимизация норм обслуживания и численности. Трудоемкость и станкоемкость.</p> <p>Порядок расчета норм обслуживания и численности рабочих-многостаночников. Расчет норм времени и длительности операций для различных групп рабочих – многостаночников. Графики многостаночной работы. Применение теории массового обслуживания и моделирование процессов многостаночной работы.</p> <p>Основные технологические и организационные особенности аппаратурных процессов.</p>	Конспектирование, составление тестов

		<p>Классификация аппаратурных процессов. Дискретные и непрерывные процессы.</p> <p>Нормирование труда в периодических производствах. Регламентация рабочего времени и режима работы оборудования. Перекрываемые и не перекрываемые затраты времени. Коэффициент загрузки рабочего. Методика нормирования труда в аппаратурных процессах. Расчет норм обслуживания и численности (штата) рабочих для обслуживания единицы оборудования.</p> <p>Характеристики и особенности работ по обслуживанию производства. Классификация работ по обслуживанию. Методика нормирования труда рабочих. Особенности нормирования труда основных категорий рабочих по обслуживанию производства: наладчиков, контролеров, кладовщиков, слесарей и электриков по ремонту оборудования, транспортных рабочих.</p>	
	<p>Нормативные материалы по и нормированию труда.</p>	<p>Нормативные материалы по организации труда. Эргономические характеристики работающих. Строительные нормы и правила. Технологические нормативы. Этические нормы и правила. Нормативы времени на элементы трудовых процессов. Директивные документы по условиям труда.</p> <p>Понятие «норматив по труду». Сфера применения нормативов по труду. Основные требования к нормативам для нормирования труда.</p> <p>Классификация нормативов по труду по степени укрупнения. Классификация нормативов по труду по сфере применения. Классификация нормативов по труду по назначению. Классификация нормативов по труду по видам затрат. Факторы, влияющие на величину затрат труда.</p>	<p>Конспектирование, составление тестов</p>
	<p>Методические основы разработки нормативов по труду</p>	<p>Этапы разработки нормативных материалов. Выбор вида нормативного материала, подлежащего разработке. Сбор и обработка информации для разработки нормативного материала. Расчет нормативных зависимостей. Составление нормативных таблиц. Методы расчета нормативов. Требования к качеству разработки нормативных материалов.</p> <p>Возможные подходы к установлению нормативной зависимости между затратами труда на выполнение отдельной операции и факторами, на нее влияющими. Графоаналитический метод. Метод наименьших квадратов. Корреляционно-регрессионный метод.</p>	<p>Конспектирование, реферат</p>

		<p>Сущность микроэлементных нормативов по труду. Характеристика системы микроэлементных нормативов времени: БСМ-1, БСМ- 2, БСМ-3. Структура базовых систем микроэлементов 1-го, 2-го и 3-го уровня. Факторы, влияющие на время выполнения микроэлементов.</p> <p>Сущность, виды и область применения укрупненных нормативов по труду. Основные принципы построения укрупнения нормативов. Общий порядок разработки укрупненных нормативов времени. Корректирование нормативов при изменении условий обработки.</p>	
	Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	<p>Цели и задачи изучения затрат рабочего времени путем наблюдений. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по виду и целям наблюдения. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по методу и объекту наблюдения. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по форме и способу записи результатов наблюдения.</p> <p>Технические средства, применяемые для изучения затрат рабочего времени.</p>	Конспектирование, реферат
	Хронометраж операции, его разновидности	<p>Понятие о хронометраже. Назначение и задачи хронометража, его виды. Последовательность проведения хронометража.</p> <p>Выбор объекта наблюдения. Расчленение операции на составляющие ее элементы. Определение фиксажных точек. Количество необходимых замеров. Методы замера времени. Обработка данных хронометражного ряда. Коэффициент устойчивости хронометражного ряда. Анализ результатов хронометражного наблюдения. Анализ элементов и операций, оценка темпа работы в процессе хронометрирования. Применение технических средств при проведении хронометража.</p>	Конспектирование, реферат
	Фотография рабочего времени и ее разновидности	<p>Фотография рабочего времени, ее сущность и назначение. Изучение затрат рабочего времени методом наблюдения.</p> <p>Виды фотографий рабочего дня. Индивидуальная фотография рабочего дня(метод непосредственных замеров). Подготовка к проведению наблюдения. Наблюдение и запись затрат рабочего времени. Обработка результатов наблюдения. Методика анализа результатов наблюдения. Проектирование наиболее рационального режима работы на основе данных анализа .</p> <p>Назначение и особенности проведения и обработки результатов групповой фотографии рабочего дня. Бригадная, маршрутная фотографии</p>	Конспектирование, реферат

		<p>рабочего времени. Фотография многостаночника.</p> <p>Графический способ записи данных фотографии рабочего времени и их обработка. Самофотография рабочего времени.</p> <p>Сущность и область применения фотографии производственного процесса и фотографии использования оборудования.</p> <p>Фотохронометраж, его характеристика.</p>	
	Изучение затрат рабочего времени методом моментных наблюдений	<p>Сущность, область применения метода моментных наблюдений для изучения затрат рабочего времени.</p> <p>Последовательность проведения наблюдения. Определение числа наблюдений. Порядок обхода рабочих мест. Форма записи результатов наблюдений. Порядок обработки и анализа данных наблюдения.</p>	Конспектирование, реферат
	Анализ организации нормирования труда на предприятии и	<p>Показатели выполнения норм и методы их расчета. Анализ выполнения норм по участкам, цехам, предприятию.</p> <p>Оценка выполнения норм по фактически отработанному и календарному времени. Факторы, искажающие показатели выполнения норм труда. Анализ распределения рабочих по степени выполнения норм.</p> <p>Цели и задачи анализа нормирования труда. Оценка уровня (доли) охвата работ и рабочих нормированием труда. Анализ качества действующих норм труда. Анализ применяемых нормативных материалов. Анализ организации работы по нормированию труда на предприятии.</p>	Конспектирование, реферат

Тематика рефератов по дисциплине

Шкала оценки рефератов:

Оригинальность текста составляет свыше 50%.

- Привлечены наиболее известные работы по теме исследования – 5 баллов.
- Отражение ключевых аспектов темы, но отдельные вопросы не раскрыты – 4 балла.
- Реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 3 балла.
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы. Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 0 баллов.

Примерные задания в рамках проведения текущего контроля

Задание 1

Определить норму штучного времени, если основное время - 2 мин., вспомогательное время – 1, 5 мин. Норматив обслуживания рабочего места составляет 2,5 % , на отдых и личные надобности – 3,5% от оперативного времени.

Задание 2

Определить норму штучно-калькуляционного времени, если штучное время составляет 7 мин, подготовительно-заключительное время составляет 35 мин на партию изделий в 70 штук.

Задание 3

№ 3. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени, норму выработки на восьмичасовую смену, если оперативное время 10 мин., подготовительно-заключительное время 5 мин на партию изделий в 10 штук. Норматив времени на отдых и личные надобности и обслуживание рабочего места – 12% от оперативного времени.

Задание 4

№ 4. Рассчитать норму обслуживания станков и среднесписочное число дежурных слесарей, если в цехе 200 станков, коэффициент сменности -2,3 , оперативное время – 10 мин, время на отдых и личные надобности составляет 12 мин на 8 часовую смену.

Задание 5

Используя балансовый метод и наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня, составить фактический баланс рабочего времени по форме в табл. 1.

Таблица 1. Фактический баланс рабочего времени

Наименование затрат времени	Продолжительность, мин.	Индекс
Подготовительно-заключительное время		Тпз
Оперативное время		Топ
Время обслуживания рабочего места		Тобс
Время на отдых и личные надобности		Тотл
Простои в производстве		Тпп
Простои, связанные с нарушениями трудовой дисциплины		Тнтд
Итого по балансу	480	-

Таблица 2. Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня

Наименование затрат времени	Текущее время (час.мин.)	Продолжительность, мин.	Индекс
Начало наблюдения	8.00		
Приход на рабочее место	8.03	3	Тнтд
Получение задания и чертежа	8.10	7	Тпз
Ознакомление с	8.12	2	Тпз

заданием и чертежом			
Получение инструмента в ИРК	8.20	8	Тпз
Установка режущего инструмента	8.23	3	Тпз
Оперативная работа	9.03	40	Топ
Смена инструмента	9.05	2	Тобс
Уборка стружки и смазка станка	9.12	7	Тобс
Отдых	9.20	8	Тотл
Оперативная работа	10.07	47	Топ
Уход по личным надобностям	10.18	11	Тотл
Оперативная работа	11.10	52	Топ
Разговор с мастером (о работе)	11.45	35	Тпз
Получение нового задания	11.55	10	Тпз
Уход на обед	12.00	5	Тнтд
Приход с обеда	13.02	2	Тнтд
Переустановка режущего инструмента, подналадка станка	13.10	8	Тпз
Оперативная работа	14.15	65	Топ
Отдых	14.20	5	Тотл
Оперативная работа	15.06	46	Топ
Простой	15.28	22	Тнп
Оперативная работа	16.35	67	Топ
Сдача изделия ОТК	16.40	5	Тпз
Уборка рабочего места	16.50	10	Тобс
Уборка инструмента в шкаф	16.54	4	Тпз
Посторонний разговор со сменщиками и уход с работы	17.00	6	Тнтд
Итого	-	480	

Задание 6

Рассчитать норматив численности работников общего отдела учреждения, если объем документооборота в среднем за месяц – 5300 единиц, из них требующие ответа – 1520 единиц, и не требующие ответа – 3780 единиц.

По нормам среднее время на обработку одного документа, требующего ответа- 0,5 часа, не требующие ответа – 0,2 часа. Реальный фонд рабочего времени на одного служащего – 150 часов в месяц.

№ 6. Исходные данные. На предприятии средний тарифный разряд – 2,8; средняя часовая тарифная ставка – 50,2 руб.. Отраслевая норма времени на изготовление единицы изделия – 4,75 часа. Установленная на предприятии

норма времени на изготовление единицы изделия – 3,5 часа. Намеченная к внедрению норма времени на изготовление единицы изделия при проведении эксперимента -3,1 часа.

Определить:

- 1) Процент снижения нормированной величины затрат времени по сравнению с отраслевой нормой:
 - А) в действующих условиях (до проведения эксперимента)
 - Б) после пересмотра (снижения) нормированных затрат времени
- 2) Процент превышения действующей нормы времени по сравнению с вновь установленной нормой
- 3) Сдельную расценку за единицу изделия
 - А) при работе по отраслевой норме времени
 - Б) при работе по установленной на предприятии норме времени
 - В) новую сдельную расценку, повышенную на 20%
 - Г) какова была расценка при дальнейшем повышении нормы выработки и снижении нормированных затрат времени.

*Примеры тестов в рамках текущего контроля
Вариант 1*

1. Мера оплаты труда на предприятии является объектом государственного нормирования и регулирования. Верно ли это?
 1. Да.
 2. Нет.
2. Организация труда – это категория, связанная с любой отраслью народного хозяйства. Верно ли это?
 1. Да.
 2. Нет.
3. Производственная операция – это:
 1. Часть производственного процесса.
 2. Работа, выполняемая на разных станках разными рабочими.
 3. Часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном и том же рабочем месте при неизменном предмете труда.
 4. Работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями.
4. Можно ли согласиться с утверждением, что нередко основной «секрет» успеха в выполнении приема труда передовыми рабочими состоит в выработке автоматизма действия без специально направленного внимания.
 1. Да.
 2. Нет.
5. Условием устойчивости хронорядов является:
 1. Фактический коэффициент устойчивости должен быть менее или равен нормативному.
 2. Фактический коэффициент устойчивости больше нормативного.
 3. Нормативный коэффициент устойчивости меньше фактического коэффициента устойчивости.

4. Нормативный коэффициент устойчивости больше фактического коэффициента устойчивости.

6. Уровень специализации рабочего места определяет тип производства, степень подвижности рабочего места, уровень механизации и характер труда на рабочем месте. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

7. Какие существуют виды наблюдений?

1. Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
2. Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
3. Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.
4. Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

8. Норма штучно-калькуляционного времени определяется следующим образом:

$$\frac{T_{нз}}$$

- 1) $T_{шт. к.} = T_{шт} + n$;
- 2) $T_{шт. к.} = T_{шт} + T_{пз}$;
- 3) $T_{шт. к.} = T_{шт} + T_{пз}$;
- 4) $T_{шт. к.} = T_{шт} + T_{пз} \cdot n$;

9. При единичных и мелкосерийных типах производства необходимое оснащение на рабочее место может доставляться по мере необходимости.

Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

10. При какой форме организации труда наблюдается меньше случаев нарушения трудовой дисциплины труда.

1. Коллективной.
2. Индивидуальной.

11. Нормы труда требуют только технического обоснования. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

12. Справедливо ли утверждение, что трудовой прием – законченная совокупность трудовых действий, непрерывно следующих друг за другом и имеющих определенное целевое назначение - выполнение части операций.

1. Да.
2. Нет.

13. В штучную норму времени входят следующие элементы:

- 1) $T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- 2) $T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$;
- 3) $T_{шт} = T_{ос} + T_{орм} + T_{отл}$;
- 4) $T_{шт} = T_{вс} + T_{орм} + T_{пт}$.

14. При поточном методе производства рабочие места оснащаются постоянным оборудованием, приспособлениями, инструментом и т. д. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

15. Трудовые процессы в зависимости от их организации могут быть:

1. Индивидуальные и непрерывные.
2. Прерывные и периодичные.
3. Индивидуальные, групповые, непрерывные, прерывные, периодические и предметно-замкнутые.
4. Предметно-замкнутые.

16. Состав нормы времени представляется в следующем виде:

- 1) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- 2) $H_{вр} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- 3) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$;
- 4) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм}$.

17. За счет какого вида разделения труда на рабочих местах формируются операции по длительности, содержательности, повторяемости:

1. Технологического.
2. Функционального.
3. Профессионального.
4. Квалификационного.

18. Фотография рабочего времени это:

1. Изучение периодически повторяющихся элементов операции.
2. Изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места.
3. Изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течении смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности.
4. Изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.

19. Возможно ли большинство закономерностей, исследуемых при проведении организации труда, выявить с помощью математических зависимостей?

1. Да.
2. Нет.

20. Расчет нормативного оперативного времени производится по следующей формуле:

$$1) T_{оп} = \frac{T_{см} - T_{нз}}{1 + \frac{K}{100}} ; 3) T_{оп} = \frac{T_{см} + T_{нз}}{1 + \frac{K}{100}} ;$$

$$2) \text{ Топ} = \frac{T_{см}}{1 + \frac{K}{100}} ; 4) \text{ Топ} = \frac{T_{см} - T_{нз}}{1 - \frac{K}{100}}$$

Вариант 2

1. Исходя из категории тяжести труда, производится дифференцированная оплата и предоставляются различные компенсации за условия труда. Верно ли это?
 1. Да.
 2. Нет.
2. Время выполнения производственного задания подразделяется на:
 1. Подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места.
 2. Время технического обслуживания, основное и вспомогательное время
 3. Подготовительно-заключительное и оперативное время.
 4. Подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.
3. Укажите при каких типах производства планово-предупредительная форма обслуживания рабочих мест является целесообразной:
 1. Единичном.
 2. Мелко-серийном.
 3. Серийном.
 4. Крупно-серийном.
 5. Массовом.
4. Суть аналитического метода нормирования труда состоит в следующем:
 1. Операция расчленяется на составляющие ее элементы, на основе анализа производственных возможностей рабочего места проектируется рациональный состав операции и определяются необходимые затраты времени на каждый из проектированных элементов и операцию в целом.
 2. Норма времени определяется в целом на операцию или изделие без расчленения ее на элементы на основе статистических данных о выполнении норм на аналогичную операцию.
 3. Норма времени рассчитывается на основании опыта нормировщика (мастера).
 4. Норма времени определяется на операцию (или изделие) путем ее сравнения с выполнявшейся ранее аналогичной операцией.
5. Можно ли согласиться с утверждением, по при подготовке производства, обязательно должно осуществляться и проектирование системы организации труда?
 1. Да.
 2. Нет.
6. Оплата труда по конечному результату осуществляется в бригаде только с учетом КТУ. Верно ли это?
 1. Да.

2. Нет.

7. Максимально возможный прирост производительности труда при устранении всех потерь и нерациональных затрат рабочего времени рассчитывается следующим образом:

$$1) \text{ Ппт(мах)} = \frac{T_{\text{он(н)}}}{T_{\text{он(ф)}}} \cdot 100 ;$$

$$2) \text{ Ппт(мах)} = \frac{T_{\text{он(н)}} - T_{\text{он(ф)}}}{T_{\text{он(ф)}}} \cdot 100 ;$$

$$3) \text{ Ппт(мах)} = \frac{T_{\text{он(ф)}}}{T_{\text{он(н)}}} \cdot 100 ;$$

$$4) \text{ Ппт(мах)} = \frac{T_{\text{он(ф)}}}{T_{\text{он(н)}} - T_{\text{он(ф)}}} \cdot 100$$

8. Для укрепления дисциплины труда необходимо обеспечивать разумное сочетание мер убеждения и мер принудительного воздействия на работников.

Верно ли это?

1. Да.

2. Нет.

9. Затраты энергии за один час работы не должны превышать 250 ккал. Если это количество калорий расходуется за меньшее время работником за счет более интенсивной работы, то после этого надо:

1. Дать дополнительное питание.

2. Увеличить оплату труда.

3. Морально поощрить.

4. Пропорционально увеличить время на отдых.

10. Какой из перечисленных процессов относится к ручным?

1. Пошив на швейной машинке.

2. Слесарная обработка деталей.

3. Варка стекломасса.

4. Обработка деталей с ручной подачей на металлообрабатывающих станках.

11. Только проведение комплексной работы по всем элементам системы организации труда позволит привести в действие резервы роста производительности труда, получить наибольший экономический и социальный эффект. Верно ли это?

1. Да.

2. Нет.

12. Достоинствами метода моментных наблюдений являются:

1) Подробное изучение процесса труда и использования оборудования.

2) Один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, при небольшой трудоемкости и простоте проведения наблюдения.

3) Получение усредненных данных.

- 4) Возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени.
13. Целесообразно изучать приемы и методы труда не только передовых исполнителей, но и имеющих средние показатели. Верно ли это?
1. Да.
 2. Нет.
14. Какой из перечисленных процессов относится к машинным?
1. Изготовление ткани.
 2. Действия по перемещению сырья.
 3. Клепка молотком.
 4. Гальванические процессы.
15. К автоматизированному процессу относят:
1. Сборка узлов или изделий.
 2. Обработка изделий на станках.
 3. Выработка ткани на автоматических станках.
 4. Термические процессы.
16. Несмотря на четко определенный круг самостоятельных проблем, организация труда неразрывно связана с системами, входящими в организацию производства и управление. Верно ли это?
1. Да.
 2. Нет.
17. Недостатками метода моментных наблюдений являются:
- 1) Время наблюдения ограничено, наблюдения нельзя прерывать;
 - 2) Результатом является только усредненные величины, неполные данные о причинах потерь рабочего времени (простоях оборудования). Отсутствие данных о последовательности выполнения операций;
 - 3) Наблюдения длительны и трудоемки, обработка данных достаточно сложна;
 - 4) Один наблюдатель одновременно может изучить затраты времени небольшой группы рабочих.
18. Без учета типа производства нельзя разработать эффективную систему обслуживания применительно к основному объекту воздействия. Верно ли это?
1. Да.
 2. Нет.
19. К аппаратным процессам относят:
1. Клепка пневматическим инструментом.
 2. Обработка детали на [токарном станке](#).
 3. Гальванические процессы.
 4. Прядение.
20. Считаете ли вы верным утверждение, что состояние трудовой дисциплины не одинаково в основных и вспомогательных цехах:
1. Да.
 2. Нет.

1. Как расчленяется операция в трудовом отношении?
 - 1) На трудовые движения.
 - 2) На трудовые движения, действия, трудовые приемы, комплексы приемов.
 - 3) На трудовые действия.
 - 4) На трудовые приемы.
2. Норма времени – это:
 - 1) Количество рабочего времени на изготовление партии изделий.
 - 2) Количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих.
 - 3) Затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе.
 - 4) Затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.
3. Под трудовой дисциплиной понимается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка на предприятиях и в организациях. Верно ли это?
 1. Да.
 2. Нет.
4. В техническом отношении операция делится на:
 1. Трудовые движения.
 2. Комплексы приемов.
 3. Трудовые приемы.
 4. Переходы и проходы.
5. Укажите какие существуют виды производственных бригад:
 1. Комплексные.
 2. Сменные.
 3. Сквозные.
 4. Специализированные.
6. При любом типе производства изучаются методы труда. Верно ли это?
 1. Да.
 2. Нет.
7. Норма обслуживания – это:
 - 1) Установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим.
 - 2) Количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих при определенных организационно-технических условиях.
 - 3) Установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т. д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течении смены.
 - 4) Число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.
8. Правильно ли утверждение, что для поддержания устойчивой работоспособности следует постоянно регулировать темп работы в течении рабочего дня с учетом закономерностей ее изменения.
 1. Да.

2. Нет.

9. Время перерывов делится на следующие виды:

1) Перерывы на отдых и личные надобности, перерывы организационно-технического характера и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.

2) Перерывы на отдых и перерывы организационно-технического характера.

3) Перерывы на личные надобности и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.

4) Перерывы организационно-технического характера и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.

10. Укажите, в какой из перечисленных ниже организаций не следует внедрять систему мероприятий по совершенствованию организации труда:

1. Конструкторском бюро.

2. Поликлинике.

3. На оптовом складе.

4. Туристической фирме.

5. Продовольственном магазине.

6. Отделении милиции.

11. Какие существуют виды наблюдений.

1) Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

2) Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.

3) Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.

4) Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

12. В какой цвет следует окрашивать элементы интерьера и стены помещения, где выполняются монотонные работы:

1. Спокойные и холодные цвета, невысокой насыщенности.

2. Яркие бодрящие цвета.

13. Нормы труда по степени укрупнения делится на:

1) Дифференцированные (элементные), укрупненные и комплексные.

2) Типовые и единые.

3) Местные, отраслевые и общепромышленные.

4) Разовые, временные, условно-постоянные и сезонные.

14. Каковы по вашему мнению, иерархия видов общественного разделения труда?

1. Общее.

2. Единичное.

3. Частое.

15. Цели проведения хронометража:

1. Выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда.

2. Проверка действующих норм выявления причин потерь рабочего времени.

3. Установление норм труда и причины их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта.
16. Для проектирования рациональных трудовых процессов и их нормирование при единичном и мелкосерийном методах ремонта обычно используются:
1. Укрупненные нормативы времени на приемы в целом.
 2. Нормативы времени на трудовые действия и движения.
17. Наблюдения проводятся по следующим этапам:
- 1) Проведение наблюдения и обработка его результатов.
 - 2) Подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.
 - 3) Подготовка к наблюдению и анализ его результатов.
 - 4) Проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.
18. Необходимо ли учитывать занятость по основной работе при определении размера доплат за совмещаемую профессию.
1. Да.
 2. Нет.
19. Состав нормы времени представляется в следующем виде:
1. $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм}$.
 2. $H_{вр} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$.
 3. $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$.
 4. $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$.
20. Согласны вы с утверждением, что рабочие места обслуживающих (вспомогательных) рабочих организуются на основе тех же принципов, что и рабочие места рабочих основного производства.
1. Да.
 2. Нет.

Задания по организации и оплате труда

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС
№ п.п.	Наименование		
1.	Предмет и содержание курса «Оплата труда персонала». Регулирование оплаты труда в условиях рыночных отношений	Объективная необходимость организации оплаты труда. Подходы к определению понятия «оплата труда». Уровни управления. Традиционные уровни управления в менеджменте. Подходы к управлению оплатой труда. Процессный подход. Системный подход. Система оплаты труда. Механизм управления. Структура управления. Процесс управления. Механизм развития системы управления. Проблемы формирования рыночного механизма управления оплатой труда. Механизм регулирования оплаты труда. Различия между	Конспектирование, реферат

		<p>рыночным и нерыночным механизмом. Коллективно-договорное регулирование. Индивидуально-договорное регулирование. Роль государства в регулировании оплаты труда. Минимальные гарантии в области оплаты труда. Налоговая система. Информационная система. Виды государственного регулирования оплаты труда.</p> <p>Применение международных норм в управлении трудом и оплатой труда. МОТ. Пакты ООН и конвенции МОТ.</p> <p>Подходы к реформированию оплаты труда в РФ.</p>	
2.	Формирование и регулирование доходов населения	<p>Сущность доходов, их структура. Номинальный доход. Располагаемый доход. Реальный доход. Уровень жизни населения.</p> <p>Принципы формирования доходов.</p> <p>Формирование доходов населения. Структура личных доходов населения. Источники личных доходов. Составляющие личных доходов. Виды и структура расходов населения.</p>	Конспектирование, реферат
3.	Сущность, функции и задачи организации оплаты труда	<p>Сущность заработной платы как экономической категории. Рабочая сила. Цена рабочей силы. Трудовая теория стоимости. Определение заработной платы. Равновесная заработная плата и рынок рабочей силы.</p> <p>Сущность заработной платы. Организация заработной платы. Принципы организации заработной платы. Механизм организации заработной платы на предприятии. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Воспроизводственная. Стимулирующая. Регулирующая. Социальная. Учетно-производственная. Мотивация: внутренняя и внешняя.</p>	Конспектирование, составление тестов
4.	Сущность и элементы тарифной системы	<p>Тарифная система оплаты труда. Сущность, структура. Тарифная ставка. Минимальная часовая тарифная ставка 1-го разряда. Тарифная сетка. Единая межотраслевая тарифная сетка (ЕТС). Внутриотраслевая дифференциация заработной платы. Схема должностных окладов руководителей. Квалификационные категории. Окладно-премиальная оплата труда.</p>	Конспектирование, составление тестов
5.	Доплаты и надбавки к заработной плате	<p>Доплаты и надбавки. Понятие и назначение доплат и надбавок. Классификация доплат и надбавок. Компенсационные доплаты, порядок их расчета. Доплаты и надбавки стимулирующего характера. Доплаты за работу в ночное время. Доплаты за работу в тяжелых условиях. Доплаты за работу в праздничные и выходные дни. Доплаты за работу в сверхурочное время.</p>	Конспектирование, реферат

		Доплаты за переработку нормативного времени. Доплата за выслугу лет. Выплаты по районным коэффициентам. Доплата за бригадирство. Доплата за совмещение.	
6.	Формы и системы организации оплаты труда. Факторы, влияющие на систему оплаты труда	<p>Формы и системы оплаты труда. Характеристика форм оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Прямая сдельная. Сдельно-премиальная. Сдельно-прогрессивная. Система двух ставок. Сдельная с гарантированным минимумом. Косвенно-сдельная. Комиссионная. Подрядная. Аккордная. Сдельная расценка. Условия применения сдельной формы оплаты. Определение заработка.</p> <p>Повременная форма оплаты труда. Прямая повременная. Повременно-премиальная. Повременная с контролируемой выработкой. Оплата через трудодни.</p> <p>Гибкие системы оплаты труда. Контрактная. Тарифно-аттестационная. Оплата через уровни квалификации.</p> <p>Факторы, влияющие на систему оплаты труда. Внешние факторы. Внутренние факторы. Стадии жизненного цикла организации. Типы организационных культур. Стили руководства.</p> <p>Маркетинг системы оплаты труда.</p>	Конспектирование, составление тестов
7.	Системы стимулирования работников предприятия	<p>Политика вознаграждения. Виды вознаграждения. Внутренние и внешние. Материальное и моральное стимулирование. Факторы, влияющие на стимулирование труда. Правила стимулирования труда.</p> <p>Системы стимулирования труда в странах с рыночной экономикой. Системы коллективного премирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Система Импрошейер. Система участия в доходах. Участие в прибылях и капитале.</p>	Конспектирование, реферат
8.	Система премирования работников.	<p>Поощрительные системы. Задачи усиления стимулирующей роли премий. Виды премий. Действенность поощрения. Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности. Единовременное (разовое) премирование. Специальные системы премирования. Количественные и качественные показатели премирования. Премирование за увеличение объема выпускаемой продукции. Премирование за экономию сырья и материалов. Премирование за качество продукции и услуг. Премирование</p> <p>Построение системы премирования. Требования к организации премирования работников. Этапы разработки системы премирования. Обязательные элементы премиальной системы. Показатели премирования.</p>	Конспектирование, реферат

		Условия премирования. Шкала премирования. Источники премирования. Фонд заработной платы. Фонд материального поощрения. Порядок расходования фонда премирования. Круг премируемых работников.	
9.	Бестарифные системы организации оплаты труда	<p>Недостатки тарифной системы организации оплаты труда. Условия и преимущества бестарифных систем оплаты труда. Особенности применения бестарифных систем оплаты труда.</p> <p>Долевые системы оплаты труда. Факторы учета личного вклада. Способы распределения коллективного фонда потребления. Показатели эффективности труда. Распределение заработной платы на основе квалификационного уровня работника, отработанного времени и КТУ. Распределение заработной платы на основе коэффициента трудовой стоимости. Распределение заработной платы на основе выполнения сменного нормированного задания. Принцип «плавающих окладов». Распределение заработной платы по «паям».</p> <p>Система оплаты труда по трудовому рейтингу. Образовательный уровень. Коэффициент стажа. Коэффициент значимости работы. Рейтинг. Цена рейтинга. Плановый коэффициент. Коэффициент качества труда. Страховой коэффициент.</p> <p>Контрактная система найма и оплаты труда. Система оплаты за знания и компетенции.</p>	Конспектирование, составление тестов
10.	Разработка системы оплаты труда на предприятии	<p>Этапы разработки системы оплаты труда на предприятии. Анализ организации действующей системы оплаты труда. Выявление причин неудач системы оплаты труда. Требования к организации системы оплаты труда на предприятии. Оценка внешней и внутренней среды предприятия. Классификация рабочих мест на предприятии. Анализ фонда оплаты труда. Анализ количественного и качественного состава персонала предприятия. Анализ рынка труда. Структура заработной платы. Система показателей по труду для анализа и планирования.</p> <p>Два подхода к формированию системы оплаты труда. Соотношение постоянной и переменной части заработной платы. Разработка тарифной системы на предприятии. Метод растяжек. Элементы метода растяжки. Максимальное количество рангов. Оплата труда, основанная на компетенции. Повышенное внимание к рынку. Повышенное внимание к групповому премированию. Компенсационное моделирование оплаты труда.</p>	Конспектирование, реферат
11.	Фонд оплаты труда на	Понятие, назначение и структура ФОТ. Элементы ФОТ. Оплата за отработанное время.	Конспектирование,

	предприятия	Оплата за неотработанное время. Единовременные поощрительные выплаты. Состав ФОТ. Прямая заработная плата. Фонд основной заработной платы. Фонд часовой ЗП. Фонд дневной ЗП. Фонд месячной ЗП. Годовой фонд ЗП. Планирование ФОТ. Механизм регулирования расходов на оплату труда. Методы планирования. Нормативный метод. Детальный метод.	реферат
--	-------------	--	---------

Темы рефератов (докладов)

1. Структура органов, занимающихся вопросами оплаты труда. Их функции и задачи.
2. Системы организации оплаты труда: преимущества и недостатки
3. Повременные системы заработной платы. Методы расчета заработной платы
4. Сдельные системы заработной платы. Определение сдельного заработка
5. Сущность, необходимость и виды премирования
6. Основные элементы системы премирования
7. Требования, предъявляемые к премиальной системе
8. Разработка Положения о премировании работников предприятия
9. Порядок начисления премии
10. Оформление трудовых отношений
11. Начисление заработной платы
12. Начисления на заработную плату
13. Планирование ФОТ
14. Доплаты и надбавки
15. Оплата отпусков и выплата выходных пособий
16. Рабочее время и его учет
17. Оплата труда в странах с рыночной экономикой
18. Сущность оплаты труда
19. Сущность и виды доходов работников
20. Новые (рыночные) подходы к организации оплаты труда

Шкала оценки рефератов:

Оригинальность текста составляет свыше 50%.

- Привлечены наиболее известные работы по теме исследования – 5 баллов.
- Отражение ключевых аспектов темы, но отдельные вопросы не раскрыты – 4 балла.
- Реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 3 балла.

- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы. Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 0 баллов.

Примерные задания в рамках проведения текущего контроля

Задание 1

Исходные данные. На предприятии четверо рабочих имеют 2 разряд, 57 чел.- 3 разряд, 62 чел. - 4 разряд и 38 чел. – 5 разряд.

Часовая тарифная ставка 1 разряда и тарифно-квалификационный справочник остаются неизменными.

Определить: на сколько процентов увеличится фонд основной заработной платы рабочих-повременщиков в связи с заменой тарифной сетки с диапазоном 1: 2,38 на тарифную сетку с диапазоном 1: 2,8.

Задание 2

Распределение рабочих по разрядам представлено в табл.

Таблица 17- Исходные данные

Разряды	1	2	3	4	5	6	Итого
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,2	1,33	1,50	1,71	
Распределение рабочих по разрядам, чел.	80	100	250	260	270	40	1000

Определить средний разряд рабочих.

Задание 3

Исходные данные. Общая трудоемкость производственной программы составляет 1,5 млн. нормо-часов в год, из которых 300 тыс. Нормо-часов тарифицируется по 2 разряду, 350 тыс.нормо-часов- по 3 разряду, 450 тыс. нормо-часов- по 4 разряду, 300 тыс. нормо-часов – по 5 разряду и 100 тыс. нормо-часов – по 6 разряду.

Определить: средний тарифный коэффициент t и средний тарифный разряд основных работ на предприятии.

Задание 4.

Определить относительное изменение расценки (в %) при изменении каждого из расчетных условий:

- 1) Норма времени уменьшилась с 20 мин. до 16 мин.
- 2) Норма выработки увеличилась с 10 до 13 деталей
- 3) Норма времени уменьшилась на 1,6%
- 4) Норма выработки увеличилась на 50%
- 5) Часовая тарифная ставка 1 разряда увеличилась с 35,8 руб. до 47,7 руб.
- 6) Тарифный коэффициент работы изменился с 1,72 до 1,5.

Задание 5

Исходные данные. Часовая тарифная ставка 6 разряда – 76,7 руб., норма выработки повышается с 4-х до 5 изделий в час.

Определить: 1) Процент повышения норм выработки

- 2) Нормы времени (действующую и новую) на изготовление 1 изделия
- 3) Процент снижения норм времени (трудоемкости)
- 4) Сдельные расценки
- 5) Процент снижения сдельных расценок

Задание 6

Рассчитать сдельные расценки по следующим данным:

- А) дневная тарифная ставка по разряду выполняемой работы 39 руб.
на 7 часовую смену, Нвыр. На 8 часовую смену -60шт. изделий.
- Б) Нвр. -0,17 ч\час. Для выполнения работы предусмотрен состав звена – рабочий – 5-го разряда (Тдн. – 67 руб.), и 2-го разряда (Тдн. – 48,7 руб.) , а выполнял ее один рабочий 3-го разряда (Тдн. -53,9 руб.).

Шкала оценки заданий:

- Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.
- Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.
- Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.
- Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.

Примеры тестов в рамках текущего контроля

Вариант 1

1. Заработная плата – это:

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера
- б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд
- в) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда
- г) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы

2. Договорное регулирование оплаты труда включает:

- а) определение системы оплаты труда коллективным договором
- б) утверждение работодателем положения об оплате труда работников организации
- в) установление надбавок и доплат коллективным соглашением
- г) предоставление государственных гарантий по оплате труда
- д) определение размера заработной платы в трудовом договоре

3. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий, квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит для:

- а) тарификации работ и присвоения тарифных разрядов работникам
- б) определения категории работника
- в) тарификации работ и установления меры труда

4. Денежное содержание государственных служащих состоит из:

- а) должностного оклада б) тарифной ставки
- в) надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд
- г) надбавок за особые условия государственной службы и выслугу лет
- д) премий за добросовестное отношение к работе

5. При сдельной системе оплаты труда, заработная плата:

- а) начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно
- б) определяется исходя из тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время;
- в) определяется исходя из тарифной ставки или должностного оклада;
- г) зависит от тарифного коэффициента

6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в:

- а) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы работника
- б) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 50 % от общей суммы заработка
- в) рублях или иной валюте (по выбору работника)

7. Работнику, совмещающему обязанности по другой должности (профессии) производится доплата в размере:

- а) определяемом по соглашению сторон трудового договора
- б) не ниже чем 50 % среднего заработка работника
- в) определяемом в коллективном договоре или соглашении

8. При выплате зарплаты работодатель обязан в письменной форме извещать работника о:

- а) составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период
- б) совокупной сумме выплаты работодателем зарплаты с начала года
- в) размерах и основаниях произведенных удержаний
- г) общей денежной сумме, подлежащей выплате

9. Зарплата выплачивается работнику, как правило:

- а) в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке
- б) в месте выполнения работы
- в) путем перечисления ее на указанный работником счет в банке

10. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится:

- а) накануне этого дня

- б) на следующий рабочий день после нерабочего праздничного или выходного дня
- в) в день, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором

11. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- а) счетной ошибки
- б) неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов
- в) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое
- г) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом

12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику:

- а) 20 % б) 50 %
- в) 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 %
- г) 50 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 70 %

13. Термин "заработок" означает вознаграждение за:

- а) труд, которое получают граждане, работающие по трудовому договору
- б) личный труд граждан, занимающихся предпринимательством
- в) работу по гражданско-правовому договору
- г) обучение по очной форме в учреждениях высшего профессионального образования

14. Термин "трудовой доход" применяется, когда речь идет о вознаграждении за:

- а) труд, которое получают граждане, работающие по трудовому договору
- б) личный труд граждан, занимающихся предпринимательством
- в) работу по гражданско-правовому договору
- г) обучение по очной форме в учреждениях высшего профессионального образования

15. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за... до их введения:

- а) два месяца б) месяц в) две недели

16. Гарантии в трудовом праве – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление представленных работникам прав в области:

- а) социально-трудовых отношений б) трудовых отношений
- в) социальных отношений г) охраны труда

17. Служебная командировка – это:

- а) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы
- б) служебная поездка работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер

- в) поездка работника на определенный срок в другое структурное подразделение организации в той же местности
- г) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок на переподготовку вне места постоянной работы

18. Работодатель возмещает командированному работнику:

- а) стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси)
- б) стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования, включая такси
- в) минимальную стоимость проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования

19. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и прибывшим из других регионов РФ, в организациях, финансируемых из федерального бюджета, предоставляются:

- а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере 0,5 должностного оклада
- б) единовременное пособие в размере должностного оклада для обустройства на новом месте
- в) оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней для обустройства на новом месте
- г) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте

20. Работникам, обучающимся по заочной форме в ВУЗе, имеющем государственную аккредитацию, работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно:

- а) один раз в учебном году б) два раза в учебном году
- в) один раз в течение учебы г) один раз в учебном семестре

21. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вузе, не имеющем государственной аккредитации:

- а) устанавливаются коллективным договором или трудовым договором
- б) установлены Трудовым кодексом РФ
- в) определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

22. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- а) призывом работника на военную службу
- б) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
- в) отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации
- г) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность

д) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора

23. При ликвидации организации работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с выплатой дополнительной компенсации в размере...

а) двухмесячного среднего заработка б) среднего заработка

в) трехмесячного заработка

г) двухмесячного среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

24. При переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний заработок:

а) в течение одного месяца со дня перевода

б) в течение двух недель со дня перевода

в) в течение двух месяцев со дня перевода

г) лишь в случае, если это предусмотрено в коллективном или трудовом договоре

25. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже средних месячных заработков работника....

а) двух б) трех в) четырех

г) пяти д) годового дохода

Вариант 2

1. В структуру оплаты труда работников сельского хозяйства не включаются:
тарифная оплата
доплата за классность
премия за производство сверх плановой продукции
дивиденды

2. Видами норм труда являются:

норма выработки

норма расхода топлива

норма амортизации

норма обслуживания

3. Для установления норм труда используют следующие методы

нормирования труда:

монографический

суммарный

директивный

аналитический

отраслевой

4. Оплата труда работникам животноводства осуществляется:
по индивидуальным расценкам за продукцию
по коллективной расценке за продукцию
за обслуживаемое поголовье
по часовой оплате

5. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:

$$H = \text{ФО} : (\text{ВП} - \text{МЗ}) * 100,$$

$$H = \text{ФО} : \text{ВП} * 100,$$

$$H = \text{ФО} : (\text{МЗ} - \text{ВП}) * 100,$$

6. Для расчета дневной тарифной ставки необходимо знать:
ставку первого разряда
тарифный коэффициент
стаж работы работника
отраслевой коэффициент

7. Планировка рабочего места бывает:
индивидуальной и коллективной
внешней и внутренней
нормируемой и ненормируемой
с благоприятными условиями труда

8. Нарушение дисциплины труда всегда вызывает:
прямые потери рабочего времени
содержание дополнительной численности персонала
снижение коллективных результатов труда
снижение качества продукции

9. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи:
хронометража
построения графиков
фотографии
фотохронометража

10. Хронометраж – вид наблюдения за:

непрерывными элементами оперативной работы
циклически-повторяющимися элементами оперативной работы
неповторяющимися элементами оперативной работы

11. Производственные бригады в зависимости от уровня специализации могут быть:

специализированными
хозрасчетными
арендными
сквозными

12. Фиксажная точка – это время: начала трудовой операции
начала и окончания элемента трудовой операции
начала и окончания движения рабочего
продолжительность технического обслуживания машины

13. Необходимое количество работников определенных профессий для выполнения работ в течение заданного времени называется нормой:
численности
управляемости
выработки
обслуживания

14. При определении времени основной работы на посеве зерновых культур необходимо рассчитать коэффициенты:
переезда
перехода
загрузки
обслуживания
поворота

15. При паспортизации полей не рассчитывают поправочные коэффициенты:
на рельеф поля
на каменистость
вид севооборота
конфигурацию поля

16. В затраты по обслуживанию одной коровы в день оператором машинного доения входит время:
на доение коровы
на чистку животного
подвоз сена
привязывание и отвязывание
отправление молока на молокозавод

17. Затраты времени на доение одной коровы в день зависят от:
марки доильного аппарата
кратности доения
породы коровы
продуктивности
численности бригады

18. При нормировании ручных работ нормативы времени на обслуживание рабочего места и отдых используются по группам работ:
на 1 час. оперативного времени
на 1 час. смены
на смену

19. Время оперативной работы ($T_{оп}$) определяется по формуле:
 $T_{пз} + T_{о} + T_{в}$
 $T_{о} + T_{в}$
 $T_{в} + T_{о} + T_{обс}$

20. По продукту труда различают труд:
творческий и репродуктивный
живой и прошлый;
конкретный и абстрактный;
производительный и непроизводительный;
простой и сложный.

21. Какие затраты корректируются с помощью показателя E_n при расчете условно годового экономического эффекта?

текущие;
капитальные;

22. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

рост производительности труда;
рост заработной платы;

Вариант 3

1. Тарифная система включает в себя следующие элементы:

тарифные сетки
отраслевые коэффициенты
оплата за стаж работы
присвоение классности
график отпусков

2. Коллективные трудовые процессы характеризуются (укажите не менее двух верных ответов):

взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства;
ростом заработной платы;
увеличением затрат рабочего времени;
коллективной материальной ответственностью за показатели работы;
увеличением трудоемкости продукции.

3. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:

интенсивностью труда;
тяжестью труда;
динамичностью труда;
монотонностью труда;
работоспособностью.

4. Тарифные сетки характеризуются:

числом тарифных разрядов
диапазоном тарифных коэффициентов
отраслью использования
регионом применения

5. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме: (укажите не менее двух верных ответов)

аккордная;

сдельно-прогрессивная;
бригадная;
повременно-премиальная;
простая сдельная.

6. Распределение месячного коллективного заработка по бригаде МТФ осуществляется с учетом:
отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива

отработанных за месяц дней
коэффициента трудового участия членов коллектива

7. Оплата труда шоферов осуществляется за:

объем перевезенного груза

пробег

расход горюче-смазочных материалов

объем перевезенных грузов и количество выполненных тонно-километров

8. Премирование руководителей и специалистов целесообразно

устанавливать за:

прирост реализованной продукции

рентабельность производства

прирост среднесуточного прироста в свиноводстве

экономии средств на ремонте тракторов

сроки проведения уборки сена

9. Численность экономистов на предприятии рассчитывается по следующим показателям:

численность среднегодовых работников

объем реализации за год

посевная площади

численность тракторов, комбайнов, автомобилей.

10. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:

объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;

индивидуальной выработки рабочего;

коэффициента трудового участия;

отработанного времени;

от результатов труда других работников.

11. Повременная оплата труда зависит от:

объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;

индивидуальной выработки рабочего;

коэффициента трудового участия;

отработанного времени;

от результатов труда других работников.

12. Норма штучного времени включает в свой состав:

норму дополнительного времени

норму подготовительно-заключительного времени

норму основного времени

время нерегламентированных перерывов
норму вспомогательного времени

13. Категория «служащие» не включает в себя:
младший обслуживающий персонал
руководителей
специалистов

14. Рабочие места подразделяются на группы в зависимости от:
уровня механизации труда,
условий труда
числа исполнителей
содержательности труда

15. Запыленность воздушной среды производственного помещения
характеризует факторы условий труда:
санитарно-гигиенические
техничко-технологические
эстетические

16. Основные принципы организации трудовых коллективов:
механизация основных работ
нормирование труда
постоянство состава
закрепление основных средств на длительный срок
возрастной состав

17. Видами фотографии рабочего времени являются:
самофотография;
маршрутная фотография;
межбригадная фотография;
фотохронометраж;
метод моментных наблюдений.

18. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?
сдельно-прогрессивная;
аккордная;
сдельно-ресурсная;
косвенная сдельная;
кривая сдельная.

Шкала оценки выполнения тестов:

- 75% правильных ответов – 5 баллов.
- 65% правильных ответов – 4 балла.
- 55% правильных ответов – 3 балла.
- Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)

Сформирован на основе карты компетенций, в соответствии с которой в рамках данной дисциплины формируется начальный и промежуточный уровни компетенций.

Сформирован на основе карты компетенций, в соответствии с которой в рамках данной дисциплины формируется начальный и промежуточный уровни компетенций.

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ПК-5, ПК-8, ПК-9, ПК-22, ПК-23, ПК-24

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>ПК 5- знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике</p>		
Промежуточный владеть	<p>В целях оценки сформированности владений навыками проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала методами выполнить <i>задание 1</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный уметь	<p>Для выявления сформированности умений проводить анализ работ и рабочих мест, выполнить <i>задание 2</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный знать	<p>Дать развернутый ответ на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка положения об оплате труда 2. Ответственность за невыплату заработной платы и другие нарушения трудового законодательства 3. Повременная форма оплаты труда 4. Сдельная форма оплаты труда 5. Оплата сверхурочных работ 6. Оплата в выходные и праздничные дни 7. оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников 8. Оплата работы в ночное время 9. оплата неотработанного времени (при невыполнении норм, изготовления брака, простой) 10. оплата труда при выполнении работ различной квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.
<p>ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>		
Промежуточный владеть	<p>В целях оценки сформированности владений навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной выполнить задание 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются

		<p>несущественные ошибки – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный уметь	<p>Для выявления сформированности умений оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной выполнить задание 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный знать	<p>Устный опрос по вопросам</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата времени отпуска, компенсация за неиспользованный отпуск 2. Выплата пособия по беременности и родам 3. Пособие по временной нетрудоспособности 4. Пособие в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием 5. Оплата командировочных расходов 6. Гарантии и компенсации при исполнении государственных и общественных обязанностей 7. Налог на доходы физических лиц. Налоговые вычеты 8. Взносы с фонда оплаты труда 9. Оплата труда работников, совмещающих работу с обучением 10. Оплата труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.

	работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда	
<p>ПК-9 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>		
Промежуточный владеть	В целях оценки сформированности владений навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала в нетиповой ситуации выполнить задание 5	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный уметь	Для выявления сформированности умений рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала в типовых ситуациях выполнить задание 6	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.

<p>Промежуточный знать</p>	<p>Устный опрос по вопросам 1. Порядок оплаты труда отдельных категорий работников 2. Система премирования 3. Доплаты и надбавки</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.
<p>ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>		
<p>Промежуточный владеть</p>	<p>В целях оценки сформированности владений технологиями бюджетирования затрат на персонал выполнить задание 7</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
<p>Промежуточный уметь</p>	<p>Для выявления сформированности умений формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение выполнить задание 8</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный знать	Устный опрос по вопросам 1. ФОТ, его структура 2. Подходы к планированию ФОТ 3. Оплата за отработанное время	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.
ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике		
Промежуточный владеть	В целях оценки сформированности владений методиками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации выполнить задание 9	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный уметь	Для выявления сформированности умений подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации выполнить задание 10	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично

		<p>соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный знать	<p>Вопросы для устного опроса</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и подходы к оценке уровня мотивации персонала 2. Оценка удовлетворенности трудом 3. Премирование работников за результаты труда 4. Виды материального и морального стимулирования 	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.
<p>ПК-24- знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>		
Промежуточный владеть	<p>В целях оценки сформированности владений методами и методиками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации выполнить задание 11</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов. • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты на обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный уметь	<p>Для выявления сформированности умений оценивать эффективность</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.

	системы материального и нематериального стимулирования в организации выполнить задание 12	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются незначительные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.
Промежуточный знать	Вопросы к устному опросу 1. Разработка системы оплаты труда 2. Оценка эффективности действующей системы оплаты труда 3. Подходы к оплате труда в странах с рыночной структурой	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.

Задание 1

Рассчитать сдельный и общий заработок слесаря – сборщика, оплачиваемого по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если он отработал за месяц 176 часов и выполнил работы в следующих объемах:

Сборка узлов А – 50 шт., Нвр. - 0,5 ч/час, Рсд.-23,7 руб.

Сборка узла Б – 50 шт., Нвр -1,2 ч/час., Рсд.56,9 руб.

Комплектование машины 30 шт., Нвр.- 4 ч/час., Рсд. 220 руб.

Премия выплачивается в размере 10% за выполнение норм времени и 1% за каждый процент перевыполнения норм.

Задание 2

Рассчитать заработок бригады, выполнившей за месяц работы, объем которых приведен в таблице

Наименование работ	Кол-во, шт.	Нормы времени на единицу	Ср. разряд работы
--------------------	----------------	-----------------------------------	----------------------

		работы, ч-час.	
Сборка узлов изделий	160	3,12	4
Изготовление металлической станины	10	3,7	3,5
Монтаж агрегатов из узлов	10	41,2	4,5

Дневная тарифная ставка рабочего сдельщика 4 го разряда - 59,6 руб., 3-разряда – 53,9 руб., 5 разряда – 67 руб. Рассчитать заработок бригады.

Задание 3

Рассчитать сдельный и общий заработок слесаря –сборщика, оплачиваемого по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если он отработал за месяц 176 часов и выполнил работы в следующих объемах:

Сборка узлов А – 50 шт., Нвр. - 0,5 ч\час, Рсд.-23,7 руб.

Сборка узла Б – 50 шт., Нвр -1,2 ч/час., Рсд.56,9 руб.

Комплектование машины 30 шт., Нвр.- 4 ч/час., Рсд. 220 руб.

Премия выплачивается в размере 10% за выполнение норм времени и 1% за каждый процент перевыполнения норм.

Задание 4

Работник цеха готовой продукции с месячным окладом 4000 руб. временно исполняет обязанности начальника цеха (штатных заместителей нет) на период командировки последнего сроком на 15 рабочих дней. Должностной оклад начальника цеха- 7000 руб. Количество рабочих дней в месяце- 20.

Рассчитать оплату работнику

Задание 5

В организации установлена следующая продолжительность смен: 1-я – с 8.00 до 16.00, вторая- с 16.00 до 24.00, третья- с 00.00 до 8.00.

Работником отработано (по графику) в июне 20 рабочих смен, из них вторых- 6, первых и третьих- по 7. Месячный оклад работника – 8000руб. Норма рабочего времени- 160 часов. Доплата за работу в ночное время установлена на уровне 20%. Рассчитать выплату.

Задание 6

В апреле имело место 3 случая невыполнения норм труда работником основного производства

- по вине работодателя (отсутствие сырья),

-по причинам, не зависящим от работодателя и работника (авария на соседней электроподстанции)

-по вине работника (нарушение правил эксплуатации оборудования).

Во всех случаях норма выработки была выполнена на 75%. Работник находится на повременной системе оплаты труда. Часовая тарифная

ставка – 30 руб. Суммарный размер надбавок и прочих начислений, включаемых в среднюю заработную плату- 80%. Продолжительность рабочей смены- 8 часов.

Задание 7

По вине работника партии готовых изделий в количестве 10 шт. была признана частичным браком. Расценка за единицу годного изделия равняется 200 руб. Расходы на исправление брака- дополнительно использованные материально-производственные запасы- составили 70 руб. на единицу. Исправление брака проводилось работником, допустившим брак.

Задание 8

Работник уходит в отпуск с 7 июня 2016г. Суммарный перечень выплат, учитываемых при расчете средней заработной платы, начисленных за апрель 2015г по май 2016г. – 250 000 руб.

Задание 9

Рабочий механического цеха на повременной системе оплаты труда совмещает должность уборщика производственных помещений. Тарифная ставка по основной работе -40 руб. в час. Оклад уборщика- 3000 руб. в месяц. Площадь уборки, закрепленная за работником, соответствует половине нормы на одного уборщика. Норма рабочего времени- 176 часов- в месяце отработана полностью.

Задание 10

Часовая тарифная ставка работника составляет 40 руб. В феврале им отработано сверхурочно 10 часов, в том числе 2 часа – 2 февраля, 2 часа- 9 февраля, 6 часов- 15 февраля. Коллективным договором установлено, что доплата за сверхурочную работу производится в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством.

Задание 11

Структура фонда заработной платы

Показатель	2015		2016		Изменение	
	в руб.	в %	в руб.	в %	в руб.	в %
Выплаты по окладам	433066,98		949054			
Доплаты:						
а) больничный лист за счет предприятия	1694,78		-			
в) больничный лист	2938,62		-			
д) отпускные	-		74797			
е) компенсация за отпуск при увольнении	3410		9287			

Фонд оплаты труда.	441110,38	100	1033138	100		0
Отработанные тарифные часы:	9707,57		18128,35			
Себестоимость продукции.	13463000		20107000			
Затраты заработной платы на рубль продукции.						

Задание 12

Разработка системы оплаты труда на предприятии

Ситуация

Фирма производит и поставляет в торговые организации стабилизаторы напряжения для электронной техники.

Доставка продукции производится фирмой по заявкам клиентов. Часть клиентов делает предварительные заказы, поставка им осуществляется по заранее согласованному графику. Остальным клиентам отгрузка осуществляется в оперативном режиме. При этом критичным показателем является срок выполнения оперативной заявки.

Существуют значительные сезонные колебания в объемах продаж и соответственно поставок. Летом наблюдается спад на 30-40% от среднемесячного уровня продаж, в октябре-ноябре – пик поставок, превышающий среднемесячный уровень на 25-30%. Таким образом, минимальная и максимальная месячная нагрузка могут отличаться в 2 раза.

Для доставки продукции используется собственный автомобильный транспорт, который обслуживается бригадой из 10 водителей, за каждым из которых закреплен грузовой автомобиль. Все водители имеют большой опыт и высокую профессиональную квалификацию. Зарплата у водителей постоянная (оклад) и составляет 2000 – 2400 рублей в зависимости от стажа работы на предприятии. Доставка продукции иногородним клиентам рассматривается как командировка, если длительность рейса больше одного рабочего дня. При поездках в командировку оплачивается гостиница (по счету, но не более 145 руб./сутки) и выплачиваются суточные из расчета 55 руб./день.

Проблема

Работа транспортного отдела не удовлетворяет руководство фирмы. У водителей случаются прогулы, очень много времени водители тратят на ремонт и техническое обслуживание автомобилей. При отгрузке заказов иногородним клиентам возникают трудности с направлением водителей в командировки. Водители отказываются ехать под всякими благовидными предлогами. Попытки установить очередность командировок приводят к конфликтам, поскольку, по мнению водителей, при установлении очереди не учитывается общая загруженность. Поэтому каждый раз приходится использовать либо уговоры, либо административные меры. Много трудностей возникает также при выполнении оперативных заявок. Часто оказывается, что поступает заявка от клиента, а ни одной свободной машины нет, так как кто-то из водителей находится на больничном, кто-то - в отгуле после командировки и т.д. Если в момент поступления заявки есть несколько свободных машин, обязательно возникают споры, кто именно должен ехать.

Все это создает много трудностей для руководителя транспортного отдела. Попытки решить проблему чисто административными мерами не привели к успеху. Во-первых, это привело к необходимости резко увеличить объем учета загрузки водителей, что потребовало ввести специальную должность. Во-вторых, все учетные сведения подвергаются водителями сомнению, и принятые меры не исключают возникновения конфликтов и недоразумений.

Задание.

Разработать систему оплаты труда водителей, которая бы исключала необходимость постоянного административного вмешательства и обеспечивала заинтересованность водителей в выполнении требований руководства фирмы.

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)

а) Основная литература:

б) Дополнительная литература:

1. Гусманов У.Г. Современные формы и системы оплаты труда.- Уфа, 2012.
2. Егоршин А.П. Организация труда персонала. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии. Учебное пособие. М., 2012.
4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учеб. и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова; Финуниверситет. – М. : Юрайт, 2014. – 492 с.
5. Пашуто В.П Организация, нормирование и оплата труда .- М.:КНОРУС, 2012

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)

а) Основная литература:

1. Бевзюк Е. А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15711.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Вахрушев В. Д. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2011.— 392 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46737.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10740.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Курочкин В. Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. - ISBN 978-5-4475-0443-4 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=25412>
5. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли [Электронный ресурс]: учебное пособие/ П.В. Масленников [и др.].— Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2008.— 172 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14380.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Стрелкова Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие . - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - ISBN 978-5-238-01490-6 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828>
7. Томская А. Г. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10724.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Курочкин В. Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>

б) Дополнительная литература:

1. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала. – М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Практикум по экономике, организации и нормированию труда : учеб. пособие ВЗФЭИ / под ред. П. Э. Шлендер. – М. : Вузовский учебник, 2007. – 319 с.
3. Резник, С. Д. Персональный менеджмент : учеб. / С. Д. Резник. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 558 с.
1. Старшинова Т. А. Практикум по организации, нормированию и оплате труда : учебное пособие / ГОУ ВПО "Твер. гос. ун-т". - Тверь : Тверской государственной университет, 2010. - 147 с.
4. Управление персоналом : учеб. и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова; Финуниверситет. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2014. – 492 с.
5. Экономика и социология труда : учеб. пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Ю. В. Лясникова; Ин-т междунар. соц.-гум. связей. – М. : Кнорус, 2012. – 274 с. – (Для бакалавров).– ISBN 978-5-406-01039-6.
6. Экономика и социология труда. Теория и практика : учеб. для бакалавров /под ред. В. М. Масловой. – М. : Юрайт, 2014. – 539 с.

7. Экономика и социология труда. Теория и практика : учеб. для бакалавров/ под ред. В. М. Масловой. – М. : Юрайт, 2014. – 539 с.

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (или модуля)

1. **Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:**
 - Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;
 - Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
 - Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
 - Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
 - Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
 - Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
 - Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
 - Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).
2. Имеется доступ к системам:
 - Вопросы государственного и муниципального управления <http://ecsocman.hse.ru/>
 - «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН)) (<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)
3. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:
 - Вопросы статистики
 - Вопросы экономики
 - Государство и право
 - Деньги и кредит
 - Известия Российской академии наук
 - Теория и системы управления
 - Маркетинг и маркетинговые исследования
 - Мировая экономика и международные отношения
 - Финансы и кредит.
4. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:
 - Вестник банка России 2011-2017
 - Статистический бюллетень банка России 2010-2016
 - Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой;

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. *Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы.* В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. *Самостоятельное изучение тем дисциплины.* В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. *Подготовка к занятиям.* В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. *Подготовка к промежуточной аттестации.* При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

— обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;

— участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы;

— сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
доклады на семинарах	25
модульные работы	15
тесты	20
выполнение рефератов и др.	
Экзамен	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (или модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

Современный образовательный процесс предусматривает использование разнообразных образовательных технологий обучения в том числе, информационных и электронных технологий обучения, активных и интерактивных технологий, дистанционных, сетевых форм обучения и т.д.

Информационные и электронные технологии обучения – образовательные технологии, использующие специальные технические и электронные информационные средства (ПК, аудио, кино, видео, CD, DVD или flash-карты).

Образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, формы обучения, порядка взаимодействия студента и преподавателя, методик и средств обучения, системы диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	<ul style="list-style-type: none"> – классическая лекция, в том числе с использованием мультимедийных презентаций; – проблемная лекция – в ней моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях; – лекция-визуализация, когда основное содержание лекции представлено в образной форме (в рисунках, графиках, схемах, презентациях и пр.); – лекция – консультация; – лекция-диалог, где содержание подается через серию вопросов, на которые слушатели должны отвечать непосредственно в ходе лекции; – лекция с применением дидактических методов (метод «мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и т.д.), когда слушатели сами формируют проблему и сами пытаются ее решить и др.
Практические занятия	<ol style="list-style-type: none"> 1) компьютерные симуляции, 2) разбор конкретных практических ситуаций, решение ситуационных задач, 3) выполнение практических работ: <ul style="list-style-type: none"> – ознакомительных, – экспериментальные, – проблемно-поисковые и др.

Использование информационных технологий и активных методов обучения

Под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они должны быть направлены на повышение качества подготовки специалистов путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренингов формы, предусматривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и др.).

Деятельные технологии включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирование

профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение организацию профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работ. Ведущая цель таких технологий – подготовка профессионала-специалиста, способного квалифицированно решать профессиональные задачи. Ориентация при разработке технологий направлена на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению с которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность.

Создание электронных образовательных ресурсов в рамках самостоятельной работы студентов. Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;
- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта;
- познавательное исследование предметной области в целом;
- воспитание полноправного члена информационного общества.

Создание студентами электронного обучающего мультимедийного ресурса значительно индивидуализируют учебный процесс, увеличивают скорость и качество усвоения учебного материала, существенно усиливают практическую направленность, в целом - повышают качество образования.

Метод инновационного обучения «один-одному». Данный метод является одним из методов индивидуализированного преподавания, для которого характерно взаимоотношения обучаемого с преподавателями на основе не только непосредственного контакта, но и посредством электронной почты. Данный метод целесообразно применять в рамках организации самостоятельной работы студентов.

Метод инновационного обучения на основе коммуникаций «многие-многим». Для данного метода характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса. Интерактивные взаимодействия между самими студентами, между преподавателем и студентами является важным источником получения знаний посредством проведения: ситуационный анализ, «мозговая атака», «круглый стол», дискуссия и др.

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

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

Х. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины (или модуля)

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Обновление перечня литературы	№1 от 20.09.2017