



УТВЕРЖДЕНО:
Советом Высшей школы
бизнеса, менеджмента и права
Протокол №15 от « 28 » 06 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.10 ЭКОНОМИКА, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА
ПРЕДПРИЯТИИ (В ОРГАНИЗАЦИИ)

основной профессиональной образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата

по направлению подготовки: 38.03.01 «Экономика»

направленность (профиль): Экономика предприятий и организаций

Квалификация: бакалавр

год начала подготовки: 2019г.

Разработчики:

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

Рабочая программа согласована и одобрена директором ОПОП:

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



1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Экономика, нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» является частью первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика", профиль: Экономика предприятий и организаций и относится к обязательным дисциплинам вариативной части программы.

Изучение данной дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, полученных студентами в ходе изучения дисциплин: документационное обеспечение профессиональной деятельности, экономика и предпринимательская деятельность предприятий (организаций); основы бухгалтерского учета и аудита; учебной практики

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность;

ПК -3 способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

В процессе изучения дисциплины ключевыми вопросами являются: основные понятия о труде, организация труда, разделение и кооперация труда, теоретические основы оплаты труда, сущность и функции заработной платы; формы оплаты труда, номинальная и реальная заработная плата, планирование фонда оплаты труда; научные основы организации нормирования труда, нормирование труда, методы нормирования, виды норм, обоснование оптимальных норм затрат труда.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов. Преподавание дисциплины ведется на очном отделении на 2 курсе на 4 семестре продолжительностью 18 недель (в каждом семестре). Программой дисциплины предусмотрены: контактная работа преподавателя со студентом - 74 ч. (34 ч. - занятия лекционного типа, 36 ч. – занятия семинарского типа, консультации – 2 ч., промежуточная аттестация- 2 ч.), самостоятельная работа студента – 34 ч. и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции; практические занятия, в том числе: устный и письменный опрос, тестовые задания, задачи, доклады, ситуационные задачи, групповой проект; самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Преподавание дисциплины ведется на заочном отделении на 3 курсе в 6 семестре и на 4 курсе в 7 семестре. Программой дисциплины предусмотрены: контактная работа преподавателя со студентом - 18 ч. (6 ч. - занятия лекционного типа, 8 ч. – занятия семинарского типа, консультации – 2 ч., промежуточная аттестация- 2 ч.), самостоятельная работа студента – 90 ч. и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции; практические занятия, в том числе: устный и письменный опрос, тестовые задания, задачи, доклады, ситуационные задачи, групповой проект; самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля:

- текущий контроль успеваемости в форме теста и решения практического задания, и выполнение группового проекта на 4 семестре;

- промежуточная аттестация на очном отделении в форме зачета (4 семестр);

- промежуточная аттестация на заочном отделении в форме зачета (7 семестр).

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении таких дисциплин, как: управление недвижимостью, кредитование, денежный оборот и расчеты предприятий (организаций), кредитование и расчеты предприятий



(организаций), комплексный экономический анализ деятельности предприятий (организаций), финансовый анализ деятельности предприятий (организаций)

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

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

№ пп	Индекс компетенции	Планируемые результаты обучения (компетенции или ее части)
1.	ОПК-4	способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность
2	ПК-3	способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП:

Дисциплина «Экономика, нормирование и оплата труда на предприятии (в организации)» является первой частью блока является частью первого блока программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономика и относится к обязательным дисциплинам вариативной части программы.

Изучение данной дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, полученных студентами в ходе изучения дисциплин: документационное обеспечение профессиональной деятельности, экономика и предпринимательская деятельность предприятий (организаций); учебной практики

Знания, полученные в ходе изучения курса, должны служить базой для освоения студентами последующих дисциплин, таких как: управление недвижимостью, кредитование, денежный оборот и расчеты предприятий (организаций), кредитование и расчеты предприятий (организаций), комплексный экономический анализ деятельности предприятий (организаций), финансовый анализ деятельности предприятий (организаций).

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



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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц/ 108акад. часа.
(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)

Для очной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры
			4
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	74	74
	в том числе:	-	-
1.1	Занятия лекционного типа	34	34
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	36	36
	Семинары		
	Лабораторные работы		
	Практические занятия	36	36
1.3	Консультации	2	2
1.4	Форма промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	2	2 Зачет
2	Самостоятельная работа обучающихся	34	34
3	Общая трудоемкость час	108	108
	з.е.	3	3

Для заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры	
			6	7
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	18	2	16
	в том числе:			
1.1	Занятия лекционного типа	6	2	4
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	8		8
	Семинары			
	Лабораторные работы			
	Практические занятия	8		8
1.3	Консультации	2		2
1.4	Форма промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	2		2 Зачет
2	Самостоятельная работа обучающихся	90	34	56
3	Общая трудоемкость час	108	36	72
	з.е.	3	1	2



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

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения											
			Контактная работа обучающихся с преподавателем										Форма проведения СРО	
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия	Семинары, акад. часов	Форма проведения семинара	Лабораторные работы, акад. часов	Форма проведения лабораторной работы	Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации		СРО, акад. часов
1/5	Раздел 1. Теоретические основы экономики и организации труда на предприятии (организации)	1. Социально-экономическая роль труда в условиях рынка	2	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию



2/5 3/5		2. Организация труда на предприятии (организации): содержание, принципы. Современные формы организации труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Текущий контроль 1				Аудиторный тест							2	Подготовка к текущей аттестации
4/5 5/5	Раздел 2. Сущность нормирования труда на предприятии (организации)	3. Сущность нормирования труда на предприятии (организации). Методы нормирования труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
6/5 7/5		4. Комплексное обоснование норм труда, их пересмотр и оценка качества.	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию



7/5		Текущий контроль 2				Решение задач							2	Подготовка к текущей аттестации
8/5 9/5	Раздел 3. Оплата труда работников вна предприятии (организации)	5. Формы, виды, системы оплаты труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
10/5 11/5		6. Современные системы оплаты труда различных категорий персонала	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
12/5 13/5		7. Формирование фонда оплаты труда на предприятии (организации)	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, решение задач							2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
13/5			Текущий контроль 3				Аудиторный тест							2



14/5 15/5	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии (организации)	8. Сущность производительности труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач								2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
16/5 17/5		9. Эффективность труда на предприятии (организации)	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач								2	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
18/5		Текущий контроль 4	Групповой проект											10	Подготовка к текущей аттестации
		Консультация									2				
		Промежуточная аттестация – Зачет - 2 часа													

(заочная форма обучения)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения										Форма проведения СРО
			Контактная работа обучающихся с преподавателем										
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия	Семинары, акад. часов	Форма проведения семинара	Лабораторные работы, акад. часов	Форма проведения лабораторной работы	Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	
1/5	Раздел 1. Теоретические основы экономики и организации труда на предприятии (организации)	1. Социально-экономическая роль труда в условиях рынка	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий						6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию



2/5 3/5		2. Организация труда на предприятии (организации): содержание, принципы. Современные формы организации труда	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Текущий контроль 1				Аудиторный тест							6	Подготовка к текущей аттестации
4/5 5/5	Раздел 2. Сущность нормирования труда на предприятии (организации)	3. Сущность нормирования труда на предприятии (организации). Методы нормирования труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
6/5 7/5		4. Комплексное обоснование норм труда, их пересмотр и оценка качества.	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию



7/5		Текущий контроль 2				Решение задач							6	Подготовка к текущей аттестации
8/5 9/5	Раздел 3. Оплата труда работников вна предприятии (организации)	5. Формы, виды, системы оплаты труда	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
10/5 11/5		6. Современные системы оплаты труда различных категорий персонала	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение ситуационных задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
12/5 13/5		7. Формирование фонда оплаты труда на предприятии (организации)	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
13/5			Текущий контроль 3				Аудиторный тест							6



14/5 15/5	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии (организации)	8. Сущность производительности труда	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение тестовых заданий, решение задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
16/5 17/5		9. Эффективность труда на предприятии (организации)	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами, решение задач							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию.
18/5		Текущий контроль 4	Групповой проект										18	Подготовка к текущей аттестации
		Консультация									2			
		Промежуточная аттестация – Зачет - 2 часа												Подготовка к промежуточной аттестации (зачет)



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

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
1	Социально-экономическая роль труда в условиях рынка (2 часа / 6 часов)	1. Нормирование труда : учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 348 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=854327
2	Организация труда на предприятии (организации): содержание, принципы. Современные формы организации труда(2 часа/ 6 часов)	2. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб.пособие / А.В. Ребров. — М.: ИНФРА-М, 2017.— 346 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=760348
3	Текущий контроль 1 (2 часа/ 6 часов)	3. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=414564
4	Сущность нормирования труда на предприятии (организации). Методы нормирования труда (2 часа/ 6 часов)	4. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=773649
5	Комплексное обоснование норм труда, их пересмотр и оценка качества (2 часа/ 6 часов)	5. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учебное пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 319 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=238716
6	Текущий контроль 2 (2 часа/ 6 часов)	6. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=483035
7	Формы, виды, системы оплаты труда (2 часа/ 6 часов)	7. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=26
8	Современные системы оплаты труда различных категорий персонала (2 часа/ 6 часов)	
9	Формирование фонда оплаты труда на предприятии (организации) (2 часа/ 6 часов)	
10	Текущий контроль 3 (2 часа/ 6 часов)	
11	Сущность производительности труда (2 часа/ 6 часов)	
12	Эффективность труда на предприятии (организации) (2 часа/ 6 часов)	
13	Текущий контроль 4 (10 часов/ 18 часов)	



	1468
--	------

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

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

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

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

№ пп	Индекс компетенции	Наименование компетенции	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части) обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть
1.	ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность	Раздел 1. Теоретические основы экономики и организации труда на предприятии (организации) Раздел 2. Сущность нормирования труда на предприятии (организации) Раздел 3. Оплата труда работников на предприятии (организации) Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии (организации)	теоретические основы организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	применять на практике основы организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность
2	ПК-3	способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты,	Раздел 1. Теоретические основы экономики и организации труда на предприятии (организации) Раздел 2. Сущность нормирования трудана предприятии (организации)	необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и	применять на практике необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять	способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты,



	обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Раздел 3. Оплата труда работников на предприятии (организации) Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии (организации)	представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
--	---	---	---	--	---

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

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции
Знать теоретические основы организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности. Уметь применять на практике основы организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. Владеть способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность	Ответы на устный и письменный опрос; решение тестовых заданий; решение case-study/ситуационных задач; решение теоретических задач; участие в деловой игре, написание эссе, групповой проект	Студент продемонстрировал знание теоретических основ организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. Демонстрирует умение применять на практике основы организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности. Студент демонстрирует владение способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность	Закрепление способности находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность
Знать необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами. Уметь применять на практике необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами. Владеть способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.	Ответы на устный и письменный опрос; решение тестовых заданий; решение case-study/ситуационных задач; решение теоретических задач; участие в деловой игре, написание эссе, групповой проект	Студент продемонстрировал знание необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами. Демонстрирует умение применять на практике необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами. Студент демонстрирует владение способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.	Закрепление способности выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами



Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

Контроль промежуточной успеваемости студентов по дисциплине строится на бально-рейтинговой системе и заключается в суммировании баллов, полученных студентом по результатам текущего контроля и итоговой работы.

Текущий контроль реализуется в формах тестирования, оценки качества и активности работы на практических занятиях, анализа добросовестности и самостоятельности при написании творческих работ, решения задач, посещаемости занятий и т.д. В семестре по дисциплине устанавливаются мероприятия текущего контроля успеваемости (4 «контрольных точки»). Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для студента и является основанием для допуска к промежуточной аттестации.

К критериям выставления рейтинговых оценок текущего контроля относятся:

Основные критерии:

- оценка текущей успеваемости по итогам работы на семинарах;
- оценки за письменные работы (рефераты, доклады, решение задач и др.);
- оценки текущей успеваемости по итогам интерактивных форм практических занятий (деловые игры, дискуссии и др.);
- посещение учебных занятий.

Дополнительные критерии:

- активность на лекциях и семинарских занятиях, интерес к изучаемому предмету;
- владение компьютерными методами изучения предмета, умение готовить презентации для конференций, использование Интернета, профессиональных баз данных при подготовке к занятиям и написании письменных работ;
- обязательное посещение учебных занятий;
- оценка самостоятельной работы студента;
- участие студента в работе организуемых кафедрой (филиалом) круглых столов, конференций и пр.;
- общий уровень правовой культуры, эрудиция в области правовых проблем.

Результаты промежуточной аттестации определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно" (форма промежуточной аттестации – экзамен или дифференцированный зачет) и "зачтено", "не зачтено" (форма промежуточной аттестации – зачет).

В соответствии с Положением «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата и программам магистратуры, реализуемым по федеральным государственным образовательным стандартам» рейтинговая оценка студентов по каждой учебной дисциплине независимо от ее общей трудоемкости, определяется по 100-балльной шкале в каждом семестре. Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля рекомендуется устанавливать в следующем соотношении:

Посещаемость – посещение занятий лекционного типа (за исключением поточных) и занятий семинарского типа оценивается накопительно следующим образом: максимальное количество баллов, отводимых на учет посещаемости (30 баллов), делится на количество лекций (за исключением поточных) и практических занятий по дисциплине. Полученное значение определяет количество баллов, набираемых студентом за посещение одного занятия. По решению Ученого совета Высшей школы бизнеса, менеджмента и права посещаемость учебных занятий может не учитываться при оценивании результатов освоения дисциплин.



Успеваемость – оценка успеваемости выставляется за выполнение заданий текущего контроля по дисциплине. Как правило, в семестре 4 мероприятия текущего контроля (4 «контрольных точки»), причем выполнение всех 4 заданий текущего контроля является обязательным для студента. При обнаружении преподавателем в выполненном студентом задании плагиата данное задание оценивается 0 баллов и считается не выполненным.

Практические занятия (между «контрольными точками») проводятся в активной и интерактивной форме (дискуссии по изученному материалу, разбор ситуаций и т.п.), в аудитории или вне аудитории (на выставке, например). Несмотря на то, что преподаватель не оценивает в баллах студента на каждом занятии, в тоже время преподаватель фиксирует активность на занятии и при подведении итогов за семестр начисляет от 0 до 5 рейтинговых бонусных баллов за активность на занятиях.

Рейтинговая оценка студентов по дисциплине определяется по 100-балльной шкале в семестре. Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля устанавливается в следующем соотношении:

- посещение учебных занятий (max 30 баллов)
- текущий контроль успеваемости (max 70 баллов), в том числе:

- **Первая контрольная точка:** письменное тестирование (max 10 баллов)
- **Вторая контрольная точка:** решение практических задач (max 10 баллов).
- **Третья контрольная точка:** письменное тестирование, (max 10 баллов)
- **Четвертая контрольная точка:** групповой проект (max 35) баллов.
- **Промежуточная аттестация: зачет в форме тестирования.**

• **Бонусные рейтинговые баллы за активность на занятиях по итогам семестра** (max 5 баллов).

В зависимости от набранных в течение семестра баллов за посещаемость и успеваемость студенты получают допуск или недопуск к экзамену, а также могут претендовать на получение экзамена «автоматом» в соответствии со Шкалой перевода итоговых оценок в зависимости от набранной средневзвешенной оценки. Студент может отказаться от оценки «автоматом», тогда итоговая семестровая оценка будет выставляться с учетом баллов, набранных при сдаче экзамена.

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

Для допуска к промежуточной аттестации обучающийся должен выполнить все мероприятия текущего контроля по дисциплине (не иметь задолженностей по текущей контролю успеваемости) и набрать в общей сложности не менее 51 балла.

Перевод рейтинговых баллов в итоговую 5 – балльную шкалу оценку осуществляется в соответствии с таблицей.

Баллы за семестр	Автоматическая оценка		Баллы за зачет	Баллы за экзамен	Общая сумма баллов	Итоговая оценка
	зачет	экзамен				
90-100*	зачет	5 (отлично)	-	-	90-100	5 (отлично)
71-89*	зачет	4 (хорошо)	-	0-20	71-89	4 (хорошо)
					90-100	5 (отлично)
51-70*	зачет	3 (удовлетворительно)	-	0-20	51-70	3 (удовлетворительно)
					71-89	4 (хорошо)
					90	5 (отлично)
50 и менее	недопуск к зачету, экзамену		-	-	50 и менее	2 (неудовлетворительно), незачет



* при условии выполнения всех заданий текущего контроля успеваемости

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

Средство оценивания – задача

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении задач

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

Средство оценивания – тестовые задания

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

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	«5», если (90 –100)% правильных ответов
	«4», если (70 – 89)% правильных ответов
	«3», если (50 – 69)% правильных ответов
	«2», если менее 50% правильных ответов



Средство оценивания - выполнение группового проекта

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

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	<ul style="list-style-type: none">– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте;– были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;– были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта;– были выполнены все необходимые расчеты;– подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;– выводы обоснованы, аргументы весомы;– сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические рекомендации
Показатели оценки	мах 35 баллов
5 баллов	проект не подготовлен;
6– 10 баллов	подготовлен, но тема раскрыта не полностью
11-15 баллов	проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок
16-20 баллов	проект подготовлен, но не достаточен по объему
21-26 баллов	проект подготовлен, но отсутствует презентация
27-30 баллов	проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна
31-35 баллов	все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта

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

Средство оценивания – тестовые задания

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

Критерии оценки	оценка
Предел длительности контроля	30 мин.
выполнено верно заданий	«5», если (90 –100)% правильных ответов
	«4», если (70 – 89)% правильных ответов
	«3», если (50 – 69)% правильных ответов
	«2», если менее 50% правильных ответов

Выделяем три показателя оценивания уровня приобретенных компетенций:

1. пороговый (минимальный уровень, определенный нормативом и обязательный для всех обучающихся вуза по завершении освоения ООП ВО), соответствует оценке «удовлетворительно»;

2. базовый (уровень выше минимального, отличающийся способностью обучающихся применять полученные знания для решения типовых, стандартных задач), соответствует оценке «хорошо»;



3. высокий (уровень, отличающийся способностью обучающихся применять полученные знания для решения нестандартных задач), соответствует оценке «отлично».

Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

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

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

– *личностный компонент* способствует определению уровня сформированности индивидуальных качеств обучаемых, ценностно-мотивационной сферы, коммуникативных умений бакалавра, осознающего значимость профессионального саморазвития и личностного самосовершенствования;

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

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

Номер недели семестра	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
3/5	Раздел 1. Теоретические основы экономики и организации труда на предприятии (организации)	Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела	В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Работа выполняется на 3 неделе во 5 семестре.
7/5	Раздел 2. Сущность нормирования труда на предприятии (организации)	Решение по темам раздела на выявление уровня умения и владения компетенцией	В аудитории в течении 30 минут должны быть даны четко аргументированные ответы по предложенным практическим задачам – рассчитаны по формулам, и сданы преподавателю на проверку. Работа выполняется на 7 неделе во 5 семестре.
13/5	Раздел 3.	Аудиторное	В аудитории в течение 40 минут должны



	Оплата труда работников на предприятии (организации)	тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела	быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Работа выполняется на 13 неделе во 5 семестре.
18/5	Раздел 4. Производительность и эффективность труда на предприятии (организации)	Групповой проект выполняется на выявление уровня освоения теоретических знаний на темы: 1. «Экономика труда на предприятии (организации)» 2. «Организация труда на предприятии (организации)» 3. «Нормирование труда на предприятии (организации)» 4. «Оплата труда на предприятии (организации)»	Выполнение группового проекта, состоящего из следующих последовательных действий. Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по теме с выбором конкретной организации (предприятия). После исследования готовится пояснительная записка, на ее основе – презентация. Групповой проект оформляется в соответствии с требованиями. Каждая подгруппа презентует свой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании выступления предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы. Завершающий этап – подведение итогов и оценка результатов группового проекта подгрупп и достижения поставленных перед работой целей. Работа выполняется на 18 неделе во 5 семестре.

Тестовые задания для текущей аттестации:

Контрольная точка №1 (решение тестов):

1. Трудовой потенциал работника включает:

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

2. Какие компоненты характеризуют качество трудового потенциала предприятия:

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

3. Объектом инновационного управления трудом являются:

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

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

- а) связь с созданием благ;
- б) целенаправленная деятельность;
- в) востребованность деятельности;
- г) легитимность деятельности;
- д) верно а) и б);



е) все ответы верны.

5. Субъектом труда может быть:

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

6. К функциям труда относятся:

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

7. Содержание труда предъявляет требования к:

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

8. К показателям характера труда относятся:

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

9. В качестве процесса труд не включает:

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

10. Какое утверждение по поводу труда является неверным:

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

11. На формирование общественных потребностей влияют:

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

12. Внутренней характеристикой труда является:

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

13. Рынок труда – это:

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



е) верных ответов нет.

14. Какие факторы не обеспечивают производство продукции:

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

15. К основным проблемам российского рынка труда не относятся:

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

16. Дискриминация на рынке труда может возникать на основе:

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

17. Определите статус занятых из числа лиц, перечисленных ниже

- а) работник, уволенный с предприятия по сокращению штатов и ищущий работу;
- б) работник, переведенный администрацией в режим неполного рабочего дня;
- в) шахтер, который по состоянию здоровья не может больше работать;
- г) студент, который учится на дневном отделении университета;
- д) домашняя хозяйка, которая часть времени работает секретарем на телефоне.

18. Определите статус безработных из числа лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, переведенный администрацией в режим неполного рабочего дня;
- б) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и прекратил ее поиски;
- в) работник, уволенный с предприятия по сокращению штатов и ищущий работу.
- г) продавец, которая учится на вечернем отделении техникума;
- д) домашняя хозяйка, занимающаяся только своим домом и семьей;

19. Полная занятость предполагает:

- а) занятость при наличии в экономике фрикционной и структурной безработицы;
- б) ситуацию, при которой безработица равна нулю;
- в) наличие только циклической безработицы;
- г) уровень безработицы, который называется «естественным уровнем безработицы».

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

- а) трудоемкость увеличивается;
- б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;
- в) трудоемкость остается неизменной
- г) ответы а) и б) не верны.

Контрольная точка №2 (решение 2 задач):

Задача 1.

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

Задача 2.

Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на



изготовление изделия А на 15% и норма времени на изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.

Задача 3.

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

Задача 4.

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

Задача 5.

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

Задача 6.

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

Задача 7.

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

Исходные данные:

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.

Оперативное время (ОП) – 530 час.

Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.

Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.

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

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

Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.

Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

Задача 8.

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

Задача 9.

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

Задача 10.

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

Контрольная точка №3 (решение тестов):

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

а) величину минимальной заработной платы;



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

2. Функции заработной платы:

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

3. Фонд оплаты труда включает в себя:

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

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

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

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

- а) доход от реализации продукции
- б) доход на капитал
- в) доход на акции
- г) дотации государства
- д) налог на прибыль

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

- а) повременная
- б) сдельная
- в) аккордная
- г) премиальная

7. Сдельная оплата труда применяется если

- а) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника
- б) имеется возможность точного учета объема работ
- в) производственный процесс строго регламентирован
- г) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом
- д) увеличение выпуска продукции может привести к браку
- е) имеется возможность нормирования труда

8. Повременная оплата труда применяется если

- а) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника
- б) имеется возможность точного учета объема работ
- в) производственный процесс строго регламентирован
- г) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом
- д) увеличение выпуска продукции может привести к браку
- е) имеется возможность нормирования труда

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



а) сдельно-прогрессивной

б) бестарифной

в) плавающих окладов

г) повременно-премиальной

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

а) сдельно-прогрессивной

б) бестарифной

в) на комиссионной основе

г) повременно-премиальной

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

а) оплата труда

б) заработная плата

в) нормы труда

12. Минимальные доходы, устанавливаемые государством, это:

а) минимальная заработная плата

б) минимальная прибыль предпринимателя

в) минимальный процент по вкладам

г) верен ответ а).

13. Заработная плата это:

а) элемент дохода наемного работника;

б) элемент дохода предпринимателя;

в) элемент издержек производства;

г) система отношений между работодателем и работником по поводу оплаты труда.

14. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:

а) качества, величины и эффективности трудового вклада работника;

б) размера установленного государством минимума заработной платы;

в) природно-климатических особенностей региона;

г) возраста работника

д) условий труда

15. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относятся:

а) установление гарантированного минимального размера оплаты труда;

б) установление ставок подоходного налога на доходы физических лиц;

в) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы;

г) контроль над инфляцией и валютным курсом

16. Ставка заработной платы

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

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

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

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

17. Реальная заработная плата – это:

а) сумма, начисленная в качестве платы за труд;

б) оклад, указанный в трудовом договоре;

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



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

18. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике включает:

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

19. К элементам тарифной системы относятся:

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

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

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

Контрольная точка №4 (групповой проект):

Выполнение групповых проектов на тему:

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

Промежуточная аттестация (письменный зачет)

Примерная тематика тестовых заданий:

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

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

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

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

3. Основным видом регламентации труда государственных служащих являются:

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



г) Конституция РФ.

4. Регламентирование труда не рассматривается по следующему направлению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. В состав нормы времени не входят затраты времени:

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

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

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

11. В состав штучного времени не входят затраты времени:

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

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

- а) норма выработки;
- б) норма численности;



в) нормированное задание.

г) норма времени.

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

а) увеличится;

б) снизится;

в) останется на прежнем уровне.

г) нет варианта

14. Метод установления норм.....

а) описательный

б) арифметический

в) наблюдательный

г) аналитический

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

а) аналитически - исследовательском

б) аналитически - расчетном

в) опытный

г) статистический

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

а) нормативы по труду

б) нормы затрат труда

в) нормы труда

г) нормы времени

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

а) тяжести труда

б) темпа работы

в) длительности

г) психофизиологических функций

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

а) аналитически-расчетном

б) аналитически-исследовательском

в) опытный

г) статистический

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

а) норма выработки;

б) норма численности;

в) нормированное задание.

г) норма времени.

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

а) аналитически-расчетным

б) аналитически-исследовательским

в) опытный

г) статистический

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



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

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

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

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

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

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

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

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

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- б) совместным постановлением представителей работодателя и представителей работника;
- в) работодателем с согласия профсоюзного комитета.

26. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

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

27. Заработная плата выплачивается:

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

28. Оплата отпуска производится:

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

29. Для расчета средней заработной платы учитываются:

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



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

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

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

Содержание занятий семинарского типа

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Практическое занятие 1.

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

Тема и содержание занятия: Социально-экономическая роль труда в условиях рынка

План:

- 1. Сущность, социально-экономическая роль, характер труда
- 2. Труд в рыночных условиях, понятие безработицы и занятости

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

Практические навыки: навыки закрепления знаний о труде в условиях рынка

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

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



Доклады.

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

Тестовые задания

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

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

2. Субъектом труда может быть:

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

3. К функциям труда относятся:

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

4. Содержание труда предъявляет требования к:

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

5. К показателям характера труда относятся:

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

6. В качестве процесса труд не включает:

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



д) результаты труда.

7. Какое утверждение по поводу труда является неверным:

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

8. На формирование общественных потребностей влияют:

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

9. Внутренней характеристикой труда является:

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

10. Какие факторы не обеспечивают производство продукции:

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

Практическое занятие 2.

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

Тема и содержание занятия: Организация труда на предприятии (организации): содержание, принципы. Современные формы организации труда

План:

1. Понятие, содержание и функции организации труда
2. Функции научной организации труда
3. Методы и задачи научной организации труда
4. Современные формы организации труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об организации труда на предприятии (организации)

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

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

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

Доклады.

1. Место организации труда в системе организации производства.



2. Психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда.
3. Укрепление дисциплины труда.
4. Создание на предприятии безопасных и здоровых условий труда.
5. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.

Тестовые задания

- 1. Уровень организации труда на предприятии можно определить как:**
 - а) отношение совокупного потенциального фонда рабочего времени к фактическому;
 - б) отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному;
 - в) разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени;
 - г) разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени;
 - д) произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени.
- 2. Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:**
 - а) разделения труда;
 - б) организации рабочих мест;
 - в) условий труда;
 - г) трудовой дисциплины;
 - д) использования оборудования.
- 3. Трудовой процесс – это:**
 - а) затраты рабочей силы;
 - б) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;
 - в) совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции;
 - г) работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями.
- 4. Продолжительность трудового процесса зависит от:**
 - а) трудовых движений;
 - б) меры труда;
 - в) повышения содержательности труда;
 - г) технологического цикла;
 - д) предмета труда.
- 5. Проектирование трудового процесса целесообразно для:**
 - а) определения затрат рабочей силы;
 - б) выявления содержательности труда;
 - в) установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве;
 - г) установления меры труда;
 - д) выявления предмета труда.
- 6. Видами трудоемкости являются:**
 - а) технологическая;
 - б) производственная;
 - в) организационная;
 - г) полная;
 - д) экономическая.
- 7. При организации и проектировании индивидуального трудового процесса показателем эффективности является:**
 - а) снижение производственной трудоемкости;
 - б) увеличение затрат рабочего времени;



- в) снижение численности рабочих;
- г) увеличение многостаночного обслуживания;
- д) снижение технологической трудоемкости

8. Многостаночное обслуживание – это:

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

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

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

10. Контрольной оценочной величиной эффективности организации трудового процесса является:

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

РАЗДЕЛ 2. СУЩНОСТЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Практическое занятие 3.

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

Тема и содержание занятия: Сущность нормирования труда на предприятии (организации). Методы нормирования труда

План:

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

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о нормировании труда на предприятиях (организациях) и его методах

Практические навыки: навыки умения использования методов нормирования труда на предприятиях (организациях)

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. В чем заключается сущность и роль нормирования труда в современных условиях?
2. Каковы требования к нормированию труда в современных условиях?
3. Назовите виды обоснования норм труда.
4. Охарактеризуйте основные функции труда.
5. Что такое нормы труда? Какие виды норм вы знаете?
6. Сравните содержание понятий «норма» и «норматив». В чем их принципиальное отличие?



7. Назовите признаки классификации норм труда.
8. Назовите признаки классификации нормативов по труду.
9. Каковы основные требования к нормативам по труду?
10. В чем состоит сущность задачи классификации затрат рабочего времени?
Приведите классификацию затрат рабочего времени исполнителя работ.
11. Назовите категории и элементы затрат рабочего времени.
12. Приведите классификацию затрат рабочего времени применительно к управленческому персоналу.
13. Раскройте содержание затрат рабочего времени производственного и управленческого персонала.
14. Назовите методы и виды изучения затрат рабочего времени.
15. Какие задачи решаются посредством измерения затрат рабочего времени?

Доклады.

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

Тестовые задания

1. При изучении затрат рабочего времени используют методы:

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

2. Фотография рабочего времени – это:

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

3. Хронометраж – это:

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



4. Сущность метода моментных наблюдений заключается :

- а) в изучении подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- б) в выявлении потерь и затрат рабочего времени, установлении норм труда;
- в) в проверке действующих норм и выявлении причин потерь рабочего времени;
- г) в подробном изучении процесса труда и использования оборудования;
- д) в регистрации одноименных затрат рабочего времени в случайно выбранные моменты.

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

- а) наблюдения;
- б) опроса;
- в) эксперимента;
- г) отдельных отсчетов;
- д) по текущему времени.

6. Достоинствами метода моментных наблюдений являются:

- а) подробное изучение процесса труда и использования оборудования;
- б) один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, небольшая трудоемкость и точность проведения наблюдения;
- в) получение усредненных данных;
- г) возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени.

7. Время выполнения производственного задания подразделяется на:

- а) подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места;
- б) время технического обслуживания, основное и вспомогательное время;
- в) подготовительно-заключительное и оперативное время;
- г) подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.

8. Наблюдения проводятся по следующим этапам:

- а) проведение наблюдений и обработка его результатов;
- б) подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ;
- в) подготовка к наблюдению и анализ его результатов;
- г) проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.

9. Метод непосредственных замеров – это:

- а) непрерывное наблюдение за трудовым процессом, операцией, ее составными частями и фиксации показаний текущего времени или продолжительности выполнения отдельных элементов операции;
- б) изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места;
- в) изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности;
- г) изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.

10. Видами фотографий рабочего времени являются:

- а) самофотография;
- б) маршрутная фотография рабочего времени;



- в) индивидуальная фотография рабочего времени;
- г) фотохронометраж;
- д) групповая фотография рабочего времени.

11. Как можно рассчитать долю нормируемых работ:

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

12. Норма времени – это:

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

13. Норма обслуживания:

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

14. Нормативы по труду – это:

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

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

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

Задачи.

Задача 1.

На предприятии пищевой промышленности кадровый состав предприятия - 1000 человек.

А именно:



промышленно-производственный персонал - 980 человек,
из них:

основные рабочие - 420 человек,
вспомогательные рабочие - 400 человек,
руководители и специалисты - 80 человек,
служащие - 50 человек.

Непромышленный персонал предприятия - 20 человек;

Определите:

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

Задача 2.

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

Количество действий по выполнению работ:

- А — 500
- Б — 3000
- В — 300

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

- А — 1
- Б — 0,5
- В — 3

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

Коэффициент затрат времени на дополнительные работы -1,3

Коэффициент затрат времени на отдых сотрудников -1,12

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную -1,1

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

Фактическая численность подразделения, чел. -30

Задача 3.

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

Задача 4.

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

Задача 5.

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

Задача 6.



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

Практическое занятие 4.

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

Тема и содержание занятия: Комплексное обоснование норм труда, их пересмотр и оценка качества

План:

1. Методы нормирования труда
2. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о комплексном обосновании норм труда и оценке их качества

Практические навыки: навыки закрепления знаний о комплексном обосновании норм труда и оценке их качества, умений и владений применения их на практике

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

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

Доклады.

1. Особенности изучения трудового процесса и порядок определения норм труда на ручных работах
2. Комплексное обоснование норм труда,
3. Обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.
4. Пересмотр норм труда и оценка их качества

Задачи.

Задача 1.

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



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

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

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

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

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

Отсюда норма времени определяется сложением всех указанных элементов затрат:

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

Задача 2.

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

При данных условиях определяем норму времени:

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

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

$$T_n = (\Phi_c \times Ч_{рб}) : Н_b,$$

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

Задача 3.

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

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

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

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



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

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

$$K_{он} = Ч_{рн} : Ч_{ро};$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$У_v = В_{ф} / В_{н} \times 100,$$

Где $В_{ф}$ и $В_{н}$ – фактическое и нормированное количество продукции, производимой рабочим в единицу времени.

Задача 4.

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



$$Y_B = 120/100 \times 100 = 120\%$$

Уровень выполнения норм времени (Y_t) определяется в процентах путем деления времени, предусмотренного на производство продукции по установленным нормам (t_n), на фактически затраченное время (t_f):

$$Y_t = t_n / t_f \times 100.$$

Задача 5.

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

Уровень выполнения нормы времени составляет:

$$Y_t = 47/45 \times 100 = 104,4\%.$$

При анализе состояния нормирования труда рабочих-повременщиков определяют:

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

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

Анализ нормирования труда специалистов имеет целью:

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

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

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

Для оценки организации работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии следует изучить обеспеченность кадрами нормировщиков, динамику их профессионально-квалификационного состава, формы и методы работы по нормированию труда. Состояние нормирования труда характеризуется динамикой объема нормируемых работ, числом пересмотренных норм труда, повышением удельного веса научно



обоснованных норм труда. Пересмотр норм должен осуществляться в соответствии с календарным планом.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Практическое занятие 5.

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

Тема и содержание занятия: Формы, виды, системы оплаты труда

План:

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

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

Практические навыки: навыки закрепления знаний о формах, видах и системах оплаты труда

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. Раскройте взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработной платы».
2. Дайте характеристику заработной платы как экономической категории.
3. Назовите составляющие механизма регулирования заработной платы на макроуровне.
4. Каковы принципы установления минимального размера оплаты труда? Как они соблюдаются в РФ?
5. Охарактеризуйте назначение тарифной системы оплаты труда, ее элементов.
6. Раскройте экономическое содержание тарифных ставок и должностных окладов.
7. Какие поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам Вам известны?
8. Что такое ЕТКС и КСДС? Их содержание?
9. Каковы тенденции развития форм оплаты труда работников?
10. Каковы условия эффективного применения повременной и сдельной форм оплаты труда работников?



11. Проанализировать последствия, к которым может привести увеличение доли работников в собственности компании.
12. Сущность заработной платы как социально - экономической категории рыночной экономики.
13. Элементы затрат работодателя на рабочую силу.
14. Структура заработной платы и факторы её формирующие.
15. Номинальная и реальная заработная плата.
16. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации.
17. Какова связь между выбором работником формы оплаты его труда с его способностями?
18. Виды, требования, источники и механизмы индексации.
19. Модели современной организации заработной платы.
20. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.

Доклады.

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

Тестовые задания

1. Что такое заработная плата?

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

2. Что такое реальная заработная плата?

- а) денежная сумма, начисленная за выполнение служебных обязанностей;



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

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

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

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

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

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

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

6. Что такое сдельная расценка?

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

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



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

8. Что такое тарифная ставка?

- а) фиксированный размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
- б) денежное вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
- в) денежное вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия между его работниками;
- г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
- д) тарифная ставка – то же самое, что и сдельный заработок.

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

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

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

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

11. Назовите элементы внешнего вознаграждения.

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

12. Что такое участие в прибыли?



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

13. Зарботная плата регулируется государством:

- а) на промышленных предприятиях
- б) в школах, вузах
- в) в торговле
- г) в медицинских учреждениях

14. Минимальные доходы, устанавливаемые государством, это:

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

15. Зарботная плата – единственная составляющая цены рабочей силы.

- а) да
- б) нет

16. Зарботная плата это:

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

17. Трудовой доход работника включает:

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

18. Распределительная функция заработной платы подразумевает:

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

19. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:

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



г) возраста работника

д) условий труда

20. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относятся:

а) установление гарантированного минимального размера оплаты труда;

б) установление ставок подоходного налога на доходы физических лиц;

в) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы;

г) контроль над инфляцией и валютным курсом

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

а) налог на доходы физических лиц и Единый социальный налог – это удержания из заработной платы работника;

б) налог на доходы физических лиц – это удержание из заработной платы работника;

в) единый социальный налог и взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве – это начисления на заработную плату, осуществляемые работодателем;

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

22. Ставка заработной платы

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

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

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

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

23. Реальная заработная плата – это:

а) сумма, начисленная в качестве платы за труд;

б) оклад, указанный в трудовом договоре;

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

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

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

а) повышаются ставки и оклады;

б) повышаются потребительские цены;

в) повышаются ставки и оклады и потребительские цены;

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

25. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает:

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

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

в) повышение социального статуса работника;

г) обеспечение более высокого уровня социальных накоплений.

25. К элементам организации заработной платы относятся:



- а) нормы затрат и результатов труда;
- б) тарифная система;
- в) затраты заработной платы на рубль продукции;
- г) формы и системы заработной платы;
- д) технологические стандарты.

26. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике включает:

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

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

- а) заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ;
- б) в величину МРОТ включаются доплаты, надбавки, премии;
- в) в величину МРОТ не включаются доплаты, надбавки, премии;
- г) МРОТ обеспечивается за счет средств федерального бюджета во всех организациях бюджетной сферы;
- д) МРОТ обеспечивается за счет средств федерального бюджета только в федеральных государственных учреждениях, а в государственных учреждениях субъектов РФ и муниципальных образований, - за счет средств соответствующих бюджетов.

28. Условия коллективного договора, касающиеся оплаты труда:

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

29. К элементам тарифной системы относятся:

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

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

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

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

- а) условий труда;



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

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

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

33. Размеры оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ:

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

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

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

35. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, если:

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

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

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

36. Косвенная сдельная система заработной платы применяется для:

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

37. Смешанные системы оплаты труда:

- а) характеризуются применением шкалы прогрессивно возрастающих расценок;
- б) характеризуются применением шкалы постепенно снижающихся расценок;
- в) включают в себя элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы;
- г) сочетают оплату по нормам времени и нормам выработки.

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

- а) не использующие единую тарифную сетку;



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

39. Экономическая эффективность премиальной системы предполагает, что:

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

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

- а) уровень оплаты за единицу работы изменяется при отклонении уровня выполнения заданий от установленной эталонной базы;
- б) расценки дифференцируются в зависимости от условий труда;
- в) нормы выработки дифференцируются в зависимости от квалификации работников;
- г) работники поощряются с помощью системы дифференцированных доплат и надбавок.

Задачи.

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

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

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

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

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

Практическое занятие 6.

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



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

План:

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

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

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

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

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

Доклады.

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

Ситуационные задачи

Ситуация «Оплата временной работы»

Описание ситуации

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

Постановка задачи

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

Методические указания

При анализе данной ситуации следует исходить из того, что, *во-первых*, небольшая величина оплаты труда сама по себе не является основанием для предъявления претензий работника к администрации, *во-вторых*, величина оплаты труда на каждой должности определяется штатным расписанием и не зависит от продолжительности (стажа) работы в данной должности. Другими словами, в



соответствии с законодательством в течение испытательного срока организация обязана платить работнику, зачисленному на ту или иную должность, столько, сколько предусмотрено для соответствующей должности штатным расписанием, являющимся обязательным документом для любой организации.

Ситуация «Моделирование системы оплаты труда»

Постановка задачи

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

Методические указания

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

1. Система оплаты труда должна ориентировать работника на достижение нужного предприятию результата, поэтому заработная плата связывается с показателями эффективности работы организации (оборот, прибыль, объем продаж, выполнение плана, улучшение качества и т.д.), рабочей группы, самого работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Разработка базовой (тарифной) заработной платы включает несколько этапов:

- выделение категорий персонала организации по отношению к основному продукту;
- описание и анализ рабочих мест (должностей);
- классификация рабочих мест (должностей) по степени ценности;
- тарификация рабочих мест (должностей) и определение разрядов по оплате;
- установление базовых окладов, надбавок и доплат - формирование системы постоянной (базовой) заработной платы с учетом результатов анализа рыночной стоимости.

Категоризация персонала организации

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

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

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

К управленческому персоналу относятся высший и средний менеджмент предприятия.

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

Описание и анализ рабочих мест (должностей)

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

Классификация рабочих мест (должностей)

На основе анализа функций рабочих мест и должностей проводится следующий этап - анализ и классификация рабочих мест (должностей) по степени ценности каждого из них для предприятия, которые могут осуществляться как простым ранжированием по интуитивно понятным критериям, так и сложной процедурой многокритериального оценивания и присвоения баллов должностям и рабочим местам. В итоге необходимо получить список должностей, которые иерархически упорядочены и отличаются друг от



друга масштабом ответственности, важностью выполняемых функций, вкладом в достижение целей предприятия, требуемым уровнем квалификации, напряженностью труда.

Простой способ - ранжирование по обобщенному критерию внутрифирменной ценности должности:

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

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

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

Сложный способ - балльная оценка должностей на основе выделенных факторов:

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

- определить веса факторов оценки;

- разработать матрицу баллов для каждого фактора;

- провести процедуру выставления баллов для каждой должности по каждому фактору оценки;

- провести ранжирование должностей в зависимости от полученной суммы баллов;

- определить «вилки» для каждой должности;

- провести присвоение разрядов по оплате для каждой должности.

Система надбавок

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

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

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

Практическое занятие 7.

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

Тема и содержание занятия: Формирование фонда оплаты труда на предприятии (организации)

План:

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



Цель занятия: закрепление теоретических знаний о фонде оплаты труда на предприятии (организации)

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

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

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

Задачи.

Найдите фонд оплаты труда, используя данные

Вариант 1

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

Вариант 2

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

Вариант 3

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

РАЗДЕЛ 4. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с



докладами, решение тестовых заданий, решение задач

Тема и содержание занятия: Сущность производительности труда

План:

1. Производительность труда: понятие и сущность
2. Факторы и условия изменения и измерения производительности

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о производительности труда

Практические навыки: навыки закрепления знаний о производительности труда

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

1. Какова взаимосвязь производительности труда и уровня жизни населения?
2. Раскройте соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда».
3. Что такое общая и частная производительность труда?
4. Что такое интенсивность труда, как она соотносится с производительностью труда?
5. Назовите условия роста производительности труда?
6. Как классифицируются факторы и резервы роста производительности труда?
7. Как государство может воздействовать на динамику общественной производительности труда?
8. Как демографические процессы могут влиять на общественную производительность труда?
9. Какова общая тенденция роста производительности труда?
10. Назовите три вида производительности труда
11. Назовите факторы роста производительности труда.
12. Каким образом классифицируются резервы роста производительности труда?

Доклады.

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

Тестовые задания

1. Выберите правильный ответ:

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

- а) да;



б) нет.

2. Основными аспектами сущности производительности труда выступают:

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

3. Какие факторы не обеспечивают производство продукции:

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

4. Рост производительности труда на предприятии проявляется в:

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

5. К показателям производительности относятся:

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

6. Какие методы используются при измерении производительности труда:

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

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

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

8. Какие внешние условия оказывают влияние на производительность труда:

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

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

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

10. Что относится к внешним факторам изменения производительности труда?

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

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



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

12. Основными показателями производительности труда являются:

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

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

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

14. Какой из показателей характеризует производительность труда:

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

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

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

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

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

17. Наудите в скобках вставку вместо пропусков.

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

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

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

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

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



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

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

- а) полная трудоемкость определяется в часах фактически затраченного времени, а технологическая – в часах нормированного времени;
- б) ничем не отличается;
- в) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех рабочих, а технологическая – только основных;
- г) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех категорий персонала на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих;
- д) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех работников предприятия на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих.

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

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

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

- а) локальная производительность труда измеряется с помощью натурального показателя выработки, а общественная – с помощью стоимостного показателя выработки;
- б) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных рабочих мест, а общественная производительность – на уровне хозяйствующего субъекта – предприятия;
- в) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных структур экономической системы (предприятие, отрасль и т. п.), а общественная определяется на макроуровне, – для экономики в целом;
- г) отличий между этими видами производительности труда нет;
- д) на уровень и динамику локальной производительности труда воздействуют главным образом организационные факторы, а на уровень и динамику общественной – социально-экономические.

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

- а) трудоемкость увеличивается;
- б) трудоемкость остается неизменной;
- в) трудоемкость уменьшается в той же степени, в какой возрастает выработка;
- г) трудоемкость уменьшается в большей степени по сравнению с ростом выработки;
- д) трудоемкость уменьшается менее значительно, чем рост выработки.

23. Как измеряется общественная производительность труда в экономике?



- а) отношением чистого национального продукта (национального дохода) к численности занятых в материальном производстве;
- б) отношением объема производства материальных благ к численности работников производственных отраслей в экономике;
- в) отношением объема производства материальных благ к общей численности населения;
- г) отношением чистого национального продукта (национального дохода) к общей численности населения;
- д) отношением объема производства материальных благ к численности занятых в экономике.

Задачи.

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

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

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

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

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

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

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

Задача 8.

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

Практическое занятие 9.

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



Тема и содержание занятия: Эффективность труда на предприятии (организации)

План:

1. Сущность эффективности труда на предприятии (организации)
2. Показатели эффективности труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об эффективности труда на предприятии (организации)

Практические навыки: навыки закрепления теоретических знаний об эффективности труда на предприятии (организации)

Контрольные задания:

Вопросы для обсуждения.

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

Доклады.

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

Задачи.

Задача 1.

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

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

8.1. Основная литература

5. Нормирование труда : учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 348 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=854327>
6. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М.: ИНФРА-М, 2017.— 346 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=760348>
7. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=414564>
8. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=773649>

8.2. Дополнительная литература



1. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учебное пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 319 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=238716>
2. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=483035>
- 3 Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=261468>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

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

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

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

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



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

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

- традиционные лекции

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

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

- практические занятия

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

Практическая работа заключается в выполнении студентами, под руководством преподавателя, комплекса учебных заданий направленных на усвоение научно-теоретических основ маркетинга, приобретение практических навыков овладения методами практической работы с применением современных информационных и коммуникационных технологий. Выполнения практической работы студенты производят в письменном виде, в виде решения практических задач, презентаций и докладов, а также рефератов. Отчет предоставляется преподавателю, ведущему данный предмет, в электронном и печатном виде.

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

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

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

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



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

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

- самостоятельная работа обучающихся

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

Основными задачами самостоятельной работы обучающихся являются:

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

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Экономика, нормирование и оплата труда на предприятии (организации)» обеспечивает:

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

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

Формы самостоятельной работы

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

Самостоятельная работа студента предусматривает следующие виды работ:

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

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

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

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
-----------------------------------	--



Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроjectionное оборудование/переносное видеопроjectionное оборудование доска
Занятия семинарского типа	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроjectionное оборудование/переносное видеопроjectionное оборудование доска
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроjectionное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска; Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска