

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
**(БГТУ им. В.Г. Шухова)**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института экономики и менеджмента

\_\_\_\_\_ Ю.А. Дорошенко

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины (модуля)**

**Управление эффективностью труда в организации**

направление подготовки:  
38.03.01 Экономика

Направленность программы (профиль):  
Экономика предприятий и организаций

Квалификация  
бакалавр

Форма обучения  
очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и организации производства

Белгород – 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

▪ Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954;

▪ учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В. Г. Шухова в 2021 году.

Составители:

д-р экон. наук, проф. \_\_\_\_\_ (А.А. Рудычев)

ст. преп. \_\_\_\_\_ (Л.И. Ярмоленко)

ст. преп. \_\_\_\_\_ (Н.А. Демура)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры  
экономики и организации производства

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой экономики и организации производства

д-р экон. наук, проф. \_\_\_\_\_ (Ю.И. Селиверстов)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой экономики и организации производства

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф. \_\_\_\_\_ (Ю.И. Селиверстов)

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Председатель: канд. экон. наук, доц. \_\_\_\_\_ (Л.И. Журавлева)

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Код и наименование компетенции  | Код и наименование индикатора достижения компетенции  | Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине   |
|---|---|--|
| <p><b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду</p> | <p><b>ПК-5.4.</b> Рассчитывает и анализирует показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации</p>   | <p><b>Знания:</b> показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации, способов их расчета.<br/> <b>Умения:</b> расчет и анализ динамики изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации.<br/> <b>Навыки:</b> владение методикой расчета показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации.</p>  |
|   | <p><b>ПК-5.5.</b> Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований</p> | <p><b>Знания:</b> направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда.<br/> <b>Умения:</b> разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований.<br/> <b>Навыки:</b> владение навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований.</p>   |
|   | <p><b>ПК-5.6.</b> Планирует и контролирует выполнение показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда.</p>  | <p><b>Знания:</b> методов планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда.<br/> <b>Умения:</b> планирование показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществление контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда.<br/> <b>Навыки:</b> владение навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда.</p> |
| <p><b>ПК-6</b> Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации</p>  | <p><b>ПК-6.3.</b> Применяет методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов</p>                                | <p><b>Знания:</b> методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов.<br/> <b>Умения:</b> применение методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов.<br/> <b>Навыки:</b> владение методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности.</p>   |

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1 Компетенция ПК-5** Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименование дисциплины  |
|--------|--|
| 1      | Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика                       |
| 2      | Экономика труда  |
| 3      | Управление эффективностью труда в организации  |
| 4      | Организационное обеспечение принятия управленческих решений на предприятии (в организации) |
| 5      | Организация и технология документационного обеспечения управления                          |
| 6      | Производственная преддипломная практика  |

**2 Компетенция ПК-6** Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

| Стадия | Наименование дисциплины                       |
|--------|---|
| 1      | Экономика труда                               |
| 2      | Управление эффективностью труда в организации |
| 3      | Производственная преддипломная практика       |

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единицы, 108 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации дифференцированный зачет  
(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

| Вид учебной работы  | Всего часов | Семестр № 7 |
|---|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час  | 108         | 108         |
| <b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>  | 36          | 36          |
| лекции  | 17          | 17          |
| лабораторные  |             |             |
| практические  | 17          | 17          |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации                              | 2           | 2           |
| <b>Самостоятельная работа студентов, в том числе:</b>   | 72          | 72          |
| Курсовой проект   |             |             |
| Курсовая работа   |             |             |
| Расчетно-графическое задание  | 18          | 18          |
| Индивидуальное домашнее задание   |             |             |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 54          | 54          |
| Экзамен   | -           | -           |

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем

#### Курс 4 Семестр 7

| № п/п   | Наименование раздела (краткое содержание)  | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час |                      |                      |                        |
|---|--|---|----------------------|----------------------|------------------------|
|   |  | Лекции  | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| <b>1. Предмет, объект и задачи курса</b>  |  |   |                      |                      |                        |
|   | Предмет дисциплины «Управление эффективностью труда в организации». Задачи дисциплины.<br>Роль и сущность трудового потенциала в системе экономических ресурсов. Компоненты трудового потенциала. Живой и овеществленный труда как составляющие совокупного труда.<br>Эволюция понятий эффективности и производительности труда. Понятие эффективности труда в современной экономике. Сущность процесса повышения эффективности труда в материальном производстве. Индивидуальная, локальная и общественная эффективность и производительность труда. Производительность труда и экономическая эффективность производства. Взаимосвязь эффективности труда с издержками производства и прибылью предприятий. Эффективность труда и формы собственности.  | 2   | 2                    |                      | 8                      |
| <b>2. Эффективность труда: показатели, методы и инструменты измерения</b>           |  |   |                      |                      |                        |
|   | Показатели эффективности труда: производительность (продуктивность) и рентабельность труда. Методы измерения. Современные концепции эффективности (производительности) труда. Модели производительности труда. Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. Сущность и значение показателей эффективности труда в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. Разновидности показателей эффективности (производительности) труда и их экономическая характеристика.   | 4   | 6                    |                      | 13                     |
| <b>3. Условия, факторы и резервы роста эффективности (производительности) труда</b> |  |   |                      |                      |                        |
|   | Понятие условий и факторов роста эффективности (производительности) труда. Подходы к классификации факторов, влияющих на уровень и динамику эффективности (производительности) труда: факторы, связанные с уровнем развития техники и технологии производства; факторы, обусловленные уровнем развития рабочей силы, организационные факторы роста эффективности (производительности) труда.<br>Резервы роста производительности труда: материально-технические, организационные, социальные.  | 4   | 2                    |                      | 10                     |
| <b>4. Проектирование роста эффективности (производительности) труда</b>             |  |   |                      |                      |                        |
|   | Основные аспекты прогнозирования производительности труда в системе управления эффективностью предприятия.<br>Проектирование роста эффективности (производительности) труда. Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения производительности (эффективности) труда. Расчет экономии затрат труда в организации.<br>Совершенствование организации труда и управления на основе анализа состояния нормирования труда, уровня организации труда, оценки эффективности системы оплаты труда, оценки профессиональных и личностных качеств работников, анализа состояния социально-психологических условий труда в организации.<br>Обоснование роста производительности общественного труда (на макро - уровне, региональном уровне). Методы прогноза роста производительности труда в национальной и региональной экономике: | 3   | 4                    |                      | 12                     |

| № п/п  | Наименование раздела (краткое содержание)   | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час |                      |                      |                        |
|--|---|---|----------------------|----------------------|------------------------|
|  |   | Лекции  | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
|  | техничко-экономический, индексный и укрупненный экономико-статистический.<br>Оценка влияния показателей производительности труда на основные финансово-экономические показатели предприятия (организации) организации.  |   |                      |                      |                        |
| 5. Управление эффективностью и производительностью труда |   |   |                      |                      |                        |
|  | Содержание процесса управления производительности труда в системе управления эффективностью предприятия.<br>Сущность программ повышения производительности труда. Понятие, виды и роль материальных и моральных стимулов в управлении эффективностью (производительностью) труда. Современные подходы к управлению производительностью труда. Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда. Этапы планирования управления производительностью труда. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда в России и зарубежных странах. | 4   | 3                    |                      | 11                     |
| ВСЕГО  |   | 17  | 17                   |                      | 54                     |

#### 4.2. Содержание практических занятий

| № п/п       | Наименование раздела дисциплины   | Тема практического (семинарского) занятия   | К-во часов | К-во часов СРС |
|-------------|---|---|------------|----------------|
| семестр № 7 |   |   |            |                |
| 1           | Предмет, объект и задачи курса  | Теоретические основы эффективности и производительности труда.  | 2          | 2              |
| 2           | Эффективность труда: показатели и методы измерения                        | Показатели эффективности (производительности труда)   | 2          | 2              |
|             |   | Методики оценки эффективности (производительности труда)  | 2          | 4              |
|             |   | Способы измерения уровня и динамики производительности труда  | 2          | 4              |
| 3           | Условия, факторы и резервы роста эффективности (производительности) труда | Условия, факторы и резервы роста эффективности (производительности) труда   | 2          | 4              |
| 4           | Проектирование роста эффективности (производительности) труда             | Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения производительности (эффективности) труда. Расчет экономии затрат труда в организации.    | 2          | 4              |
|             |   | Сущность, виды, формы и системы оплаты труда в организации и их влияние на эффективность труда.<br>Проектирование роста производительности труда на предприятии | 2          | 4              |
| 5           | Управление эффективностью и производительностью труда                     | Понятие, виды и роль материальных и моральных стимулов в управлении эффективностью (производительностью) труда  | 2          | 4              |
|             |   | Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда.  | 1          | 2              |
| ИТОГО:      |   |   | 17         | 30             |

### 4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрены учебным планом

### 4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрены учебным планом

### 4.5. Содержание расчетно-графического задания

Учебным планом предусмотрено расчетно-графическое задание с объемом самостоятельной работы студента (СРС) – 18 ч.

Цель РГЗ – изучение теоретических основ управления эффективностью (производительностью) труда и приобретение практических навыков расчета уровня, анализа состояния и динамики производительности труда и разработки рекомендаций по ее повышению на предприятии (в организации).

В процессе выполнения расчетно-графического задания осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитории и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Выполнение РГЗ состоит из следующих основных этапов:

- 1) выбор темы и объекта исследования по согласованию с преподавателем;
- 2) подбор литературы, ознакомление с законодательными актами, нормативными документами;
- 3) составление плана РГЗ;
- 4) сбор необходимого материала;
- 5) обработка и анализ полученной информации;
- 6) разработка рекомендаций по повышению производительности труда объекта исследования;
- 8) написание и оформление РГЗ;
- 9) защита РГЗ.

В рамках написания РГЗ необходимо:

1. Составить краткое (10-15 страниц) описание сути вопроса, выбранного согласно теме по варианту (таблица 1).

Таблица 1

Типовые задания для РГЗ

|    |  |
|----|--|
| 1  | Эволюция понятий «производительность» и «эффективность» труда  |
| 2  | Сущность и социально-экономическое значение роста производительности труда                             |
| 3  | Понятие и виды производительности труда  |
| 4  | Факторы роста производительности труда   |
| 5  | Резервы роста производительности труда   |
| 6  | Методы измерения производительности труда на предприятии   |
| 7  | Сущность национального проекта «Производительность труда»  |
| 8  | Особенности методик расчета производительности труда в России  |
| 9  | Анализ состояния и динамики производительности труда в России  |
| 10 | Влияние цифровизации на уровень производительности труда   |
| 11 | Роль материальных и моральных стимулов в управлении производительностью труда                          |
| 12 | Современные подходы к управлению производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира |

2. Осуществить анализ состояния и динамики производительности труда на предприятии (в организации).

Источниками информации для анализа служат статистические данные, годовой отчет и бухгалтерская отчетность предприятия.

Соответствующие расчеты производятся на основании перечисленных выше источников и заносятся в таблицы, представленные ниже.

Для оценки степени эффективности использования персонала необходимо рассчитать показатели производительности труда:

- производительность труда одного работника;
- производительность труда одного рабочего.

Данные расчета занести в таблицу.

Таблица 2

Анализ использования персонала

| Показатель  | Период |   |   | Откл.<br>(+,-) |
|---|--------|---|---|----------------|
|   | 1      | 2 | 3 |                |
| Товарная продукция, тыс. руб.   |        |   |   |                |
| Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел. |        |   |   |                |
| Среднесписочная численность рабочих, чел.                                       |        |   |   |                |
| Производительность труда одного работника (ППП), тыс. руб./чел.                 |        |   |   |                |
| Производительность труда одного рабочего, тыс. руб./чел.                        |        |   |   |                |

Выводы:

3. *Определить эффективность использования фонда оплаты труда (ФОТ) (рассчитать экономию (перерасход) фонда оплаты труда) на предприятии (в организации)*

Таблица 3

Объем и темпы изменения среднемесячной заработной платы персонала на предприятии

| Показатель  | Период |   | % к предыдущему | Период |  | % к предыдущему |
|---|--------|---|-----------------|--------|--|-----------------|
|   | 1      | 2 |                 | 3      |  |                 |
| Фонд оплаты труда работающих, тыс. руб.                     |        |   |                 |        |  |                 |
| Среднемесячная заработная плата работающего, тыс. руб./чел. |        |   |                 |        |  |                 |

Выводы:

Таблица 4

Расчет коэффициента опережения

| Показатель  | Период |   | Изм.<br>(2-1) |
|---|--------|---|---------------|
|   | 1      | 2 |               |
| Индекс изменения среднегодовой оплаты труда работающего, $I_{зп}$ |        |   |               |
| Индекс изменения производительности труда, $I_{пт}$               |        |   |               |
| Коэффициент опережения, $K_{оп}$                                  |        |   |               |

Выводы:

$$K_{оп} = \frac{\text{Индекс изменения производительности труда}}{\text{Индекс изменения заработной платы}}$$

$$\mathcal{E} = \Phi З П_{\phi} \frac{I_{zn} - I_{nm}}{I_{zn}}$$

4. Осуществить расчет факторной модели производительности труда.

Таблица 5

Исходные данные для факторного анализа

| Показатель  | Обозначение       | Период |   | Изм. (2-1) |
|---|-------------------|--------|---|------------|
|   |                   | 1      | 2 |            |
| Товарная продукция, тыс. руб.   | ТП                |        |   |            |
| Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел. | Ч <sub>ппп</sub>  |        |   |            |
| Среднесписочная численность рабочих, чел.                                 | Ч <sub>р</sub>    |        |   |            |
| Уд.вес рабочих в общей численности ППП, %                                 | УД <sub>р</sub>   |        |   |            |
| Производительность труда одного ППП, тыс. руб./чел.                       | ПТ <sub>ппп</sub> |        |   |            |
| Производительность труда одного рабочего, тыс. руб./чел.                  | ПТ <sub>р</sub>   |        |   |            |

Факторная модель выработки одного работника промышленно-производственного персонала (ПТ<sub>ппп</sub>) в зависимости от выработки рабочих (ПТ<sub>р</sub>) и их удельного веса в общей численности персонала (УД<sub>р</sub>) выглядит следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{ПТ}_{\text{ппп}} &= \text{УД}_{\text{р}} \times \text{ПТ}_{\text{р}} \\ \Delta \text{ПТ}^{\text{УД}_{\text{р}}} &= (\text{УД}_{\text{р}2} - \text{УД}_{\text{р}1}) \times \text{ПТ}_{\text{р}1} \\ \Delta \text{ПТ}^{\text{ПТ}_{\text{р}}} &= \text{УД}_{\text{р}2} \times (\text{ПТ}_{\text{р}2} - \text{ПТ}_{\text{р}1}) \\ \Delta \text{ПТ}_{\text{ппп}} &= \Delta \text{ПТ}^{\text{УД}_{\text{р}}} + \Delta \text{ПТ}^{\text{ПТ}_{\text{р}}} \end{aligned}$$

5. На основе проведенного анализа разработать рекомендации по повышению производительности труда на предприятии (в организации).

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 5.1. Реализация компетенций

**1 Компетенция ПК-5** Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду.

| Наименование индикатора достижения компетенции   | Используемые средства оценивания  |
|--|---|
| <b>ПК-5.4.</b> Рассчитывает и анализирует показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации   | -дифференцированный зачет<br>-защита РГЗ<br>-собеседование, разноуровневые задачи, тестирование |
| <b>ПК-5.5.</b> Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований | -дифференцированный зачет<br>-защита РГЗ<br>-собеседование, разноуровневые задачи, тестирование |

|  |   |
|--|---|
| <b>ПК-5.6.</b> Планирует и контролирует выполнение показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | -дифференцированный зачет<br>-защита РГЗ<br>-собеседование, разноуровневые задачи, тестирование |
|--|---|

**2 Компетенция ПК-6** Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации

|   |   |
|---|---|
| Наименование индикатора достижения компетенции  | Используемые средства оценивания  |
| <b>ПК-6.3.</b> Применяет методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов | -дифференцированный зачет<br>-защита РГЗ<br>-собеседование, разноуровневые задачи, тестирование |

## 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена / дифференцированного зачета / зачета

*Примерный перечень контрольных вопросов к дифференцированному зачету*

| № п/п | Наименование раздела дисциплины   | Компетенция | Содержание вопросов (типовых заданий)  |
|-------|---|-------------|--|
| 1.    | Предмет, объект и задачи курса  | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и задачи учебной дисциплины «Управление эффективностью труда в организации».</li> <li>2. Понятие и компоненты трудового потенциала в системе экономических ресурсов.</li> <li>3. Сущность эффективности труда.</li> <li>4. Виды эффективности (производительности) труда.</li> <li>5. Социально-экономическое значение повышения эффективности труда в материальном и духовном производстве.</li> <li>6. Взаимосвязь эффективности (производительности) труда с издержками производства и прибылью предприятий в условиях рыночной экономики.</li> </ol> |
| 2.    | Эффективность труда: показатели и методы измерения                        | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Современные концепции эффективности (производительности) труда.</li> <li>8. Модели эффективности (производительности) труда.</li> <li>9. Сущность и значение показателей эффективности труда в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.</li> <li>10. Методы измерения уровня и динамики эффективности (производительности) труда.</li> <li>11. Показатели производительности труда.</li> </ol>   |
| 3.    | Условия, факторы и резервы роста эффективности (производительности) труда | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Перечислите факторы роста производительности труда.</li> <li>13. Макроэкономические пропорции и динамика общественной производительности труда.</li> </ol>  |

|    |   |      |   |
|----|---|------|---|
|    |   |      | <p>14. Классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику эффективности (производительности) труда.</p> <p>15. Факторы роста эффективности (производительности), связанные с уровнем развития техники и технологии производства.</p> <p>16. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.</p> <p>17. Организационные факторы роста эффективности (производительности) труда.</p> <p>18. Резервы роста производительности труда.</p>  |
| 4. | Проектирование роста эффективности (производительности) труда | ПК-5 | <p>19. Динамика общественной производительности труда.</p> <p>20. Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения производительности (эффективности) труда.</p> <p>21. Проектирование роста производительности труда на предприятии (в организации).</p> <p>22. Методы прогноза роста эффективности (производительности): технико-экономический, индексный и экономико-статистический.</p> <p>23. Оценка влияния показателей производительности труда на основные финансово-экономические показатели организации.</p>        |
|    |   | ПК-6 | <p>24. Направления совершенствования организации труда на предприятии (в организации).</p> <p>25. Эффективность (производительность) труда и оплата труда.</p> <p>26. Экономическая сущность оплаты труда.</p> <p>27. Виды, формы и системы оплаты труда в организации.</p> <p>28. Оценка эффективности системы оплаты труда в организации (на предприятии).</p>  |
| 5. | Управление эффективностью и производительностью труда         | ПК-5 | <p>29. Мировой опыт управления производительностью труда в организации (на предприятии).</p> <p>30. Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда.</p> <p>31. Современные подходы к управлению эффективностью (производительностью) труда.</p> <p>32. Программы производительности труда и их содержание.</p> <p>33. Планирование процедур повышения эффективности труда.</p>   |
|    |   | ПК-6 | <p>34. Методы измерения и оценки производительности труда в России и зарубежных странах.</p> <p>35. Моральные стимулы в управлении эффективностью (производительностью) труда.</p> <p>36. Понятие материального стимулирования труда.</p> <p>37. Сущность материальных стимулов в управлении эффективностью (производительностью) труда.</p> <p>38. Принципы материального стимулирования труда.</p> <p>39. Методы материального стимулирования труда.</p> <p>40. Зарубежный и российский опыт материального и морального стимулирования труда.</p> |

**5.2.2. Перечень контрольных материалов  
для защиты курсового проекта/ курсовой работы**  
Не предусмотрены учебным планом

**5.3. Типовые контрольные задания (материалы)  
для текущего контроля в семестре**

Текущий контроль в семестре осуществляется в форме собеседования, подготовки и защиты РГЗ, решения разноуровневых задач.

Собеседование проводится в форме ответов на заданные вопросы. В качестве задания по отдельным темам предлагается решить задачи.

*Примерный перечень вопросов для собеседования*

| № п/п | Наименование раздела дисциплины   | Компетенция | Содержание вопросов (типовых заданий)  |
|-------|---|-------------|--|
| 1     | Предмет, объект и задачи курса  | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте сущность понятий «продуктивность труда», «эффективность (производительность) труда».</li> <li>2. Какова роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения?</li> <li>3. Дайте характеристику живого и овеществленного труда и их роли в повышении эффективности труда.</li> <li>4. Как взаимосвязаны производительность и интенсивность труда?</li> <li>5. Какое влияние оказывает форма собственности на эффективность (производительность) труда?</li> <li>6. Какие особенности характерны для индивидуальной, локальной и общественной производительности труда?</li> </ol> |
| 2     | Эффективность труда: показатели и методы измерения                        | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы сущность и значение процесса повышения производительности труда в материальном производстве?</li> <li>2. В чем состоит особенность натурального способа измерения производительности труда?</li> <li>3. В чем состоит особенность трудового способа измерения производительности труда?</li> <li>4. В чем состоит особенность стоимостного способа измерения производительности труда?</li> <li>5. Перечислите условия применения различных методов измерения выработки продукции.</li> </ol>   |
| 3     | Условия, факторы и резервы роста эффективности (производительности) труда | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите классификацию и дайте характеристику факторов роста производительности труда.</li> <li>2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на уровень и динамику производительности труда?</li> <li>3. Почему необходимо обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы?</li> <li>4. Дайте характеристику социальных факторов роста производительности труда.</li> <li>5. Приведите классификацию резервов роста производительности труда.</li> <li>6. Каковы особенности влияния резервов на рост производительности труда?</li> </ol>  |
| 4     | Проектирование роста эффективности (про-                                  | ПК-5        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы естественные предпосылки (условия) повышения производительности труда?</li> </ol>   |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины                       | Компетенция | Содержание вопросов (типовых заданий)   |
|-------|---|-------------|---|
|       | изводительности) труда                                |             | 2. Каковы социально-экономические предпосылки (условия) повышения производительности труда?<br>3. Какие направления государственной политики по научно-техническому и социально-экономическому развитию приоритетны для достижения высокопроизводительного труда?<br>3. Какие существуют методы прогнозирования производительности труда?<br>4. Какое воздействие оказывает государство на динамику общественной производительности труда?<br>5. Как демографические процессы влияют на общественную производительность труда?  |
|       |   | ПК-6        | 1. Перечислите направления совершенствования организации труда на предприятии (в организации).<br>2. Какая зависимость существует между оплатой и эффективностью (производительностью) труда?<br>3. Перечислите основные принципы организации оплаты труда на предприятии (в организации).<br>4. Какие существуют виды, формы и системы оплаты труда?<br>5. Каковы критерии применения сдельной и повременной форм оплаты труда?<br>6. По каким критериям производится оценка эффективности системы оплаты труда в организации (на предприятии)?  |
| 5     | Управление эффективностью и производительностью труда | ПК-5        | 1. Какую роль выполняют программы производительности труда?<br>2. Какие существуют современные подходы к управлению эффективностью (производительностью) труда?<br>3. Как осуществляется управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира?<br>4. Как рост производительности труда влияет на другие качественные показатели деятельности предприятия?   |
|       |   | ПК-6        | 1. Какие методы измерения и оценки производительности труда применяют в зарубежных странах?<br>2. Какие методы измерения и оценки производительности труда применяют в России?<br>3. Что понимают под материальным стимулированием труда?<br>4. Какую роль выполняют материальные стимулы в управлении эффективностью (производительностью) труда?<br>5. Что понимают под моральным стимулированием труда?<br>6. Какую роль выполняют моральные стимулы в управлении эффективностью (производительностью) труда?<br>7. Дайте характеристику методов материального и морального стимулирования труда, применяемых в управлении эффективностью (производительностью) труда.<br>8. Опишите особенности зарубежного и российского опыта стимулирования труда. |

## Примеры разноуровневых типовых задач

### ПК-5

**Задача 1.** Используя стоимостной метод измерения производительности труда, найти ее уровень по товарной продукции. Фирмой произведено за месяц 20600 шт. продукции типа А по цене 1500 руб., 80500 шт. продукции типа В по цене 2600 руб., 100000 шт. продукции типа С по цене 700 руб. Среднесписочная численность работающих – 50 человек.

**Задача 2.** Общий объем трудозатрат на годовой выпуск продукции – 655000 нормо-часов. Плановый объем выпуска продукции – 220000 м<sup>3</sup>. Фактические трудозатраты на выпущенную продукцию – 645000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 195000 м<sup>3</sup>. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 м<sup>3</sup> продукции.

**Задача 3.** На основе данных, представленных в таблице, рассчитайте производительность труда одного работающего и одного рабочего. Проанализируйте динамику изменения производительности труда.

*Таблица*

| Показатели  | 2019 г. | 2020 г. | Темп роста, % | 2021 г. | Темп роста, % |
|---|---------|---------|---------------|---------|---------------|
| Товарная продукция, тыс. руб.   | 2220283 | 1773734 |               | 1482265 |               |
| Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел. | 1346    | 1201    |               | 1028    |               |
| Среднесписочная численность рабочих, чел.                                 | 1055    | 919     |               | 753     |               |
| Производительность труда 1 работающего, тыс. руб./чел.                    |         |         |               |         |               |
| Производительность труда 1 рабочего, тыс. руб./чел.                       |         |         |               |         |               |

**Задача 4.** Объем производства продукции в базовом году составил 60 млн. руб. Среднесписочная численность работающих – 340 чел. В отчетном году объем производства возрос на 5%, а численность работающих увеличилась на 4 человека. Рассчитайте производительность труда одного работающего в базовом и отчетном годах, темп роста производительности труда, процент снижения трудоемкости за счет прироста производительности труда.

**Задача 5.** Выработка продукции в час в базисном периоде составляла 12 изделий. Внедрение новейшей технологии позволило снизить трудоемкость изготовления данного изделия на 8 %. Определите, как изменится выработка.

**Задача 6.** За год объем производства продукции увеличился на 7%, а численность занятых в цехе работников – на 2%. Определить рост производительности труда за этот период.

### ПК-6

**Задача 1.** Найдите заработную плату рабочего. За месяц он отработал 21 день при продолжительности смены в 8 ч. Рабочий перевыполнил норму на 7%. Часовая тарифная ставка 320 руб/ч. За выполнение нормы выплачивается премия в размере 15%. За каждый процент перевыполнения нормы выплачивается премия в размере 2% от сдельной заработной платы.

**Задача 2.** Часовая ставка инженера — 320 руб. и по условиям договора 20% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч. Рассчитайте заработок инженера.

**Задача 3.** Заполните таблицу. На основании данных, представленных в таблице, рассчитайте коэффициент опережения и экономию ФОТ (фонда оплаты труда) на предприятии. Сделайте выводы.

*Таблица*

| Показатели  | 2019г.  | 2020г.  | Темп роста, % | 2021г.  | Темп роста, % |
|---|---------|---------|---------------|---------|---------------|
| Товарная продукция, тыс. руб.                             | 2132623 | 2281090 |               | 2404364 |               |
| Среднесписочная численность работников, чел.              | 385     | 441     |               | 413     |               |
| Фонд оплаты труда работников, тыс. руб.                   | 161624  | 189592  |               | 197684  |               |
| Производительность труда одного работника, тыс. руб./чел. |         |         |               |         |               |

Для оценки уровня формирования знаний, умений и навыков контроля студенты выполняют **контрольное тестирование**. В ходе изучения дисциплины предусмотрено два контрольных тестирования. Контрольное тестирование проводится после освоения студентами учебных разделов дисциплины на 14 неделе семестра. Контрольные тестирования выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Продолжительность одного тестирования – 30 минут. Тест включает в себя 30 вопросов. В рамках одного вопроса может быть несколько правильных ответов.

### *Типовой вариант тестового задания*

#### **ПК-5**

*1. С какими дисциплинами тесно связана дисциплина «Управление эффективностью труда в организации»?*

- а) экономика труда;
- б) организация, нормирование и оплата труда;
- в) управление персоналом;
- г) все ответы верны.

*2. Что представляет собой трудовой потенциал человека?*

- а) понятие, включающее в себя реализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения общественного производства;
- б) понятие, включающее в себя нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения общественного производства;
- в) понятие, включающее в себя как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения общественного производства.

*3. Перечислите компоненты трудового потенциала работника:*

- а) психофизиологический потенциал;
- б) квалификационный потенциал;
- в) социально-личностный потенциал;
- г) организационный потенциал.

*4. Получение более высоких результатов при тех же затратах или снижение затрат при получении того же результата – это:*

- а) экономическая эффективность;
- б) социальная эффективность;
- в) производственная эффективность;
- г) социально-экономическая эффективность.

*5. Что понимают под производительностью труда?*

- а) максимально возможный выпуск продукции при рациональном использовании основных производственных фондов;
- б) производительную силу труда, то есть способность за единицу времени создавать определенные потребительные стоимости.

*6. Закон повышающейся производительности труда проявляется в том, что:*

- а) количество живого и прошлого труда в товаре уменьшается одинаковыми темпами;
- б) количество живого труда сокращается, а количество прошлого труда в товаре увеличивается на одну и ту же величину;
- в) количество живого труда в товаре уменьшается больше, чем увеличивается количество прошлого труда;
- г) количество живого труда в товаре увеличивается быстрее, чем уменьшается количество прошлого труда.

*7. Какой фактор в наибольшей степени обуславливает рост производительности труда?*

- а) научно-технический прогресс;

- б) качественный состав рабочей силы;
- в) система организации труда;
- г) экономическое стимулирование.

8. В каком из перечисленных случаев повышается производительность общественного труда?

- а) увеличение фонда времени работы парка основного технологического оборудования;
- б) опережение темпов роста национального дохода по сравнению с темпами роста численности рабочих;
- в) изменение структуры рабочего времени;
- г) рост средней производительности единицы оборудования;
- д) сокращение целосменных простоев.

9. Увеличение производительности труда означает:

- а) снижение доли затрат живого труда в единице;
- б) увеличение доли овеществлённого труда в единице продукции;
- в) снижение общей суммы труда в единице продукции;
- г) верно всё;
- д) верно только 1 и 2.

10. Выработка – это:

- а) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- б) объем произведенной продукции в единицу времени;
- в) объем произведенной продукции в единицу времени с использованием средств механизации и автоматизации.

11. Трудоёмкость – это:

- а) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- б) объем произведенной продукции в единицу времени;
- в) объем произведенной продукции в единицу времени с использованием средств механизации и автоматизации.

12. При снижении выработки трудоёмкость:

- а) увеличивается;
- б) уменьшается;
- в) остаётся неизменной.

13. Назовите методы измерения производительности труда:

- а) стоимостный, натуральный и трудовой;
- б) стоимостной, ценовой и трудовой;
- в) ценовой, материальный и трудовой;
- г) ценовой, натуральный и трудовой.

14. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:

- а) один вид продукции;
- б) несколько видов однородной продукции;
- в) разнородную продукцию;
- г) любой ассортимент продукции.

15. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод?

- а) на народнохозяйственном;
- б) на отраслевом;
- в) на внутрифирменном;
- г) на любом из перечисленных.

16. По своему содержанию выделяют основные группы факторов производительности труда:

- а) отраслевые, межотраслевые, территориальные, внутрипроизводственные;
- б) краткосрочные, долгосрочные, объективные, субъективные;
- в) материально-технические, социально-экономические, организационные, структурные;
- г) прямые, косвенные, внешние, внутренние.

*17. К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:*

- а) изменение спроса на продукцию на рынке;
- б) социально-экономические условия в обществе;
- в) механизация и автоматизация производства;
- г) уровень кооперации с другими предприятиями;
- д) уровень разделения труда на предприятии;
- е) верно всё;
- ж) верно только 1,2 и 4;
- з) верно 1,2,4 и 5.

*18. К внутренним факторам, влияющим на производительность труда относятся:*

- а) изменение спроса на продукцию на рынке;
- б) социально-экономические условия в обществе;
- в) механизация и автоматизация производства;
- г) уровень кооперации с другими предприятиями;
- д) уровень разделения труда на предприятии;
- е) верно всё;
- ж) верно только 1,2,4 и 5;
- з) верно 3 и 5.

*20. Резервы роста производительности труда – это:*

- а) повышение квалификации работников;
- б) совершенствование организации труда;
- в) создание запасов орудий и предметов труда;
- г) реально существующие, но ещё не использованные возможности повышения производительности труда.

*21. Какой показатель характеризует степень роста производительности труда на предприятии?*

- а) снижение трудоемкости единицы продукции;
- б) внедрение новых технологических процессов;
- в) сокращение общей численности работающих;
- г) применение передового опыта.

*22. Какие этапы включает создание программы управления эффективностью (производительностью) труда?*

- а) определение ожидаемого рейтинга производительности, разработка пофакторной программы, ресурсное обеспечение программы и формирование системы контроля и мотивации;
- б) определение факторов, влияющих на прибыль и разложение ожидаемого финансового результата на неконтролируемые и контролируемые составляющие;
- в) описание политики управления эффективностью, определение внутрифирменной возможности достижения необходимого уровня производительности и отбор и ранжирование факторов роста производительности.

## ПК-6

*23. Условиями применения сдельной оплаты труда являются:*

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;
- б) строгая регламентация производственного процесса;
- в) возможность точного учета объема работ;
- г) функционирование поточных и конвейерных типов производства.

*24. Условиями применения повременной оплаты труда являются:*

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;
- б) отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;
- в) невозможность точного учета выполняемых работ;

г) наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника.

*25. Аккордная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:*

- а) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- б) четкое нормирование объемов труда в рамках комплексного задания затруднено;
- в) предприятием получен срочный заказ;
- г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

*26. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:*

- а) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- в) предприятием получен срочный заказ;
- г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

*27. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:*

- а) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- в) предприятием получен срочный заказ;
- г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

*28. Какую функцию выполняет стимулирование?*

- а) побуждения человека к работе;
- б) побуждение человека к творческой работе;
- в) побуждение человека к активности;
- г) побуждения человека к достижению цели;
- д) все функции, перечисленные выше.

*29. Какую роль играет стимулирование в системе управления человеческими ресурсами предприятия?*

- а) является его принципом;
- б) является его функцией;
- в) является его методом;
- г) является его формой;
- д) является его типом.

*30. Основной фактор повышения эффективности труда - это:*

- а) материальное стимулирование;
- б) научно-технический прогресс;
- в) моральное стимулирование;
- г) эффективное управление;
- д) высокое самосознание работников.

Расчетно-графическое задание выдается на 6 неделе семестра. Тема выбирается по вариантам.

Теоретическую часть работы необходимо изложить в соответствии с современными тенденциями развития теории и практики по данному направлению.

Объект исследования для расчетной части РГЗ (предприятие, организация) может быть выбран самостоятельно обучающимся или по рекомендации преподавателя.

РГЗ допускается к защите, если оно соответствует требованиям по структуре, содержанию и оформлению.

## Перечень типовых вопросов при защите РГЗ

### ПК-5

1. Раскройте сущность понятий «продуктивность труда», «эффективность (производительность) труда».
2. Опишите состояние и динамику производительности труда в отраслях народного хозяйства России.
3. Какие факторы оказывают наиболее значимое влияние на уровень производительности труда в современных условиях?
4. Как переход на цифровые технологии влияет на эффективность труда?
5. Какова роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения?
6. Какова цель и задачи национального проекта «Производительность труда»?
7. Охарактеризуйте особенности современных систем управления производительностью труда.

### ПК-6

8. Что понимают под резервами роста производительности труда?
9. По каким критериям классифицируют резервы роста производительности труда?
10. Как можно оценить состояние и динамику производительности труда на предприятии (организации)?
11. Перечислите основные направления совершенствования организации труда на предприятии (в организации).
12. Насколько эффективно был использован фонд оплаты труда (ФОП) на предприятии (в организации)?
13. Какие факторы оказали наибольшее влияние на изменение уровня производительности труда на предприятии (в организации)?
14. Какие резервы роста производительности труда наиболее значимы для выбранного объекта исследования?
15. Какие организационно-технические мероприятия могут способствовать росту производительности труда на выбранном объекте исследования?

#### 5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета, используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине | Критерий оценивания   |
|--|---|
| <b>ПК-5</b>  | Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществ- |

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине  | Критерий оценивания   |
|---|---|
| <p>лать планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду</p> <p><b>ПК-5.4.</b> Рассчитывает и анализирует показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации</p>   |   |
| Знания  | <p>Знание показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации, способов из расчета</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p>  |
| Умения  | <p>Умение рассчитывать и анализировать динамику показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации</p> <p>Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов</p>   |
| Навыки  | <p>Выбор типовой методики выполнения задания</p> <p>Владение методикой расчета показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда</p> <p>Анализ результатов выполненных заданий</p>  |
| <p><b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду</p> <p><b>ПК-5.5.</b> Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований</p> |   |
| Знания  | <p>Знание направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p>   |
| Умения  | <p>Разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований</p> <p>Анализ полученных результатов при решении поставленных задач</p> <p>Самостоятельность выполнения задания</p> |
| Навыки  | <p>Владение навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований.</p> <p>Обоснование полученных результатов</p>  |
| <p><b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду</p> <p><b>ПК-5.6.</b> Планирует и контролирует выполнение показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда.</p>  |   |
| Знания  | <p>Знание методов планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда</p> <p>Объем освоенного материала</p>  |

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине  | Критерий оценивания  |
|---|--|
|   | Полнота ответов на вопросы   |
| Умения  | Умение планировать показатели по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществлять контроль выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда. |
|   | Анализ полученных результатов при решении поставленных задач   |
|   | Самостоятельность выполнения задания   |
| Навыки  | Владение навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда   |
|   | Обоснование полученных результатов   |
| <b>ПК-6</b> Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации   |  |
| <b>ПК-6.3.</b> Применяет методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов |  |
| Знания  | Знание методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности  |
|   | Объем освоенного материала   |
|   | Полнота ответов на вопросы   |
| Умения  | Умение организовать систему материального стимулирования труда персонала в организации   |
|   | Применение методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности  |
|   | Анализ полученных результатов при решении поставленных задач   |
|   | Самостоятельность выполнения задания   |
| Навыки  | Владение методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности   |
|   | Обоснование полученных результатов   |

### Оценка сформированности компетенций по показателю знания

| Критерий   | Уровень освоения и оценка   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | 2   | 3  | 4  | 5  |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду |   |  |  |  |
| <b>ПК-5.4.</b> Рассчитывает и анализирует показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации   |   |  |  |  |
| Знание показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации, способов их расчета  | Не знает показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации, способы их расчета | Знает показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации, способы их расчета, но допускает неточности формулировок | Знает показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации, способы их расчета | Знает показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации, способы их расчета, может корректно сформулировать их самостоятельно |
| Объем освоенного материала   | Не знает значительной части материала дисциплины  | Знает только основной материал дисциплины, не усвоил   | Знает материал дисциплины в достаточном объеме   | Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины,  |

| Критерий   | Уровень освоения и оценка  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
|  | 2  | 3   | 4   | 5   |
|  |  | его деталей   |   | владеет дополнительными знаниями  |
| Полнота ответов на вопросы   | Не дает ответы на большинство вопросов   | Дает неполные ответы на все вопросы   | Дает ответы на вопросы, но не все - полные  | Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы  |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду |  |   |   |   |
| <b>ПК-5.5.</b> Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований   |  |   |   |   |
| Знание направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда   | Не знает направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда                             | Знает направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда, но допускает неточности формулировок                             | Знает направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда                             | Знает направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, факторов и резервов роста производительности труда, может корректно сформулировать их самостоятельно                             |
| Объем освоенного материала   | Не знает значительной части материала дисциплины   | Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей  | Знает материал дисциплины в достаточном объеме  | Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями  |
| Полнота ответов на вопросы   | Не дает ответы на большинство вопросов   | Дает неполные ответы на все вопросы   | Дает ответы на вопросы, но не все - полные  | Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы  |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду |  |   |   |   |
| <b>ПК-5.6.</b> Планирует и контролирует выполнение показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда.  |  |   |   |   |
| Знание методов планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда  | Не знает методы планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Знает методы планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда, но допускает неточности формулировок | Знает методы планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Знает методы планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда, может корректно сформулировать их самостоятельно |
| Объем освоенного материала   | Не знает значительной части материала дисциплины   | Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей  | Знает материал дисциплины в достаточном объеме  | Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями  |
| Полнота ответов на вопросы   | Не дает ответы на большинство вопросов   | Дает неполные ответы на все вопросы   | Дает ответы на вопросы, но не все - полные  | Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы  |
| <b>ПК-6</b> Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации  |  |   |   |   |

| Критерий  | Уровень освоения и оценка   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
|   | 2   | 3  | 4  | 5  |
| <b>ПК-6.3.</b> Применяет методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов |   |  |  |  |
| Знание методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов                  | Не знает методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов | Знает методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов, но допускает неточности формулировок | Знает методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов | Знает сущность методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов, может корректно сформулировать их самостоятельно |
| Объем освоенного материала  | Не знает значительной части материала дисциплины  | Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей   | Знает материал дисциплины в достаточном объеме   | Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями   |
| Полнота ответов на вопросы  | Не дает ответы на большинство вопросов  | Дает неполные ответы на все вопросы  | Дает ответы на вопросы, но не все - полные   | Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы   |

### Оценка сформированности компетенций по показателю умения

| Критерий   | Уровень освоения и оценка  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
|  | 2  | 3  | 4   | 5   |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду |  |  |   |   |
| <b>ПК-5.4.</b> Рассчитывает и анализирует показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации   |  |  |   |   |
| Умение рассчитывать и анализировать динамику изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации   | Не умеет рассчитывать и анализировать динамику изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации | Умеет рассчитывать и анализировать динамику изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации, но допускает ошибки | Умеет рассчитывать и анализировать динамику изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации | Умеет правильно рассчитывать и анализировать динамику изменения показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации по труду, грамотно и самостоятельно делать выводы |
| Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов   | Не может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы   | Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы, но допускает ошибки   | Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы   | Может правильно сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и самостоятельно делать выводы  |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду |  |  |   |   |
| <b>ПК-5.5.</b> Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований   |  |  |   |   |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| Разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований | Не умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований | Умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований, но допускает ошибки | Умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований | Умеет правильно разрабатывать предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований, грамотно и самостоятельно делать выводы |
| Анализ полученных результатов при решении поставленных задач   | Не может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы   | Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы, но допускает ошибки   | Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы   | Может правильно сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и самостоятельно делать выводы   |
| Самостоятельность выполнения задания   | Не умеет самостоятельно выполнить задание  | Умеет самостоятельно выполнить задание, но допускает неточности  | Умеет самостоятельно выполнить задание  | Умеет правильно самостоятельно выполнить задание   |

**ПК-5** Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду

**ПК-5.6.** Планирует и контролирует выполнение показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| Умение планировать показатели по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществлять контроль выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Не умеет планировать показатели по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществлять контроль выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Умеет планировать показатели по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществлять контроль выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда, но допускает ошибки | Умеет планировать показатели по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществлять контроль выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Умеет правильно планировать показатели по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда; осуществлять контроль выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда, грамотно и самостоятельно делать выводы |
| Анализ полученных результатов при решении поставленных задач  | Не может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы  | Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы, но допускает ошибки  | Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы  | Может правильно сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и самостоятельно делать выводы  |
| Самостоятельность выполнения задания  | Не умеет самостоятельно выполнить задание   | Умеет самостоятельно выполнить задание, но допускает неточности   | Умеет самостоятельно выполнить задание   | Умеет правильно самостоятельно выполнить задание  |

**ПК-6** Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации

**ПК-6.3.** Применяет методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов

|                  |          |                    |       |                 |
|------------------|----------|--------------------|-------|-----------------|
| Умение организо- | Не умеет | Умеет организовать | Умеет | Умеет правильно |
|------------------|----------|--------------------|-------|-----------------|

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| вать систему материального стимулирования труда персонала в организации  | организовать систему материального стимулирования труда персонала в организации   | систему материального стимулирования труда персонала в организации, но допускает неточности   | организовать систему материального стимулирования труда персонала в организации  | организовать систему материального стимулирования труда персонала в организации  |
| Применение методов материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов | Не умеет применять методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов | Умеет применять методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов, но допускает неточности | Умеет применять методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов | Умеет правильно применять методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов |
| Анализ полученных результатов при решении поставленных задач   | Не умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач   | Умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач, но допускает неточности   | Умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач   | Умеет правильно анализировать полученные результаты при решении поставленных задач, самостоятельно делать выводы   |
| Самостоятельность выполнения задания   | Не умеет самостоятельно выполнить задание   | Умеет самостоятельно выполнить задание, но допускает неточности   | Умеет самостоятельно выполнить задание   | Умеет правильно самостоятельно выполнить задание   |

### Оценка сформированности компетенций по показателю **НАВЫКИ**

| Критерий   | Уровень освоения и оценка  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  | 2  | 3  | 4  | 5   |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду |  |  |  |   |
| <b>ПК-5.4.</b> Рассчитывает и анализирует показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации   |  |  |  |   |
| Выбор типовой методики выполнения задания  | Не владеет навыками выбора типовой методики выполнения задания   | Неуверенно выбирает типовую методику выполнения задания  | Владеет навыками выбора типовой методики выполнения задания, но допускает неточности   | В полной мере владеет навыками выбора типовой методики выполнения задания   |
| Владение методикой расчета показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда   | Не владеет методикой расчета показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Неуверенно владеет методикой расчета показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда | Владеет методикой расчета показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда, но допускает неточности | В полной мере владеет методикой расчета показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда |
| Анализ результатов выполненных заданий   | При выполнении заданий не выполнен анализ результатов  | При выполнении заданий с незначительными ошибками выполнен анализ результатов  | При выполнении заданий выполнен анализ результатов   | При выполнении заданий самостоятельно, аргументированно и грамотно выполнен анализ результатов  |
| <b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации  |  |  |  |   |

| Критерий  | Уровень освоения и оценка   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
|   | 2   | 3   | 4  | 5  |
| <p>труда в организации, выполнения показателей по труду</p> <p><b>ПК-5.5.</b> Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований</p>   |   |   |  |  |
| Владение навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований  | Не владеет навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований. | Не в полной мере владеет навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований. | Владеет навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований. | Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований |
| Обоснование полученных результатов  | Не умеет обосновывать полученные результаты   | Недостаточно умеет обосновывать полученные результаты   | Умеет обосновывать полученные результаты   | Умеет самостоятельно детально и грамотно обосновывать полученные результаты  |
| <p><b>ПК-5</b> Способен на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы разработать систему организации, нормирования труда, планирования численности персонала и бюджетирования расходов на персонал, осуществлять планирование и контроль реализации системы организации труда в организации, выполнения показателей по труду</p> <p><b>ПК-5.6.</b> Планирует и контролирует выполнение показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда</p> |   |   |  |  |
| Владение навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда  | Не владеет навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда  | Не в полной мере владеет навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда  | Владеет навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда  | Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду, эффективности использования трудовых ресурсов организации, производительности труда   |
| Обоснование полученных результатов  | Не умеет обосновывать полученные результаты   | Недостаточно умеет обосновывать полученные результаты   | Умеет обосновывать полученные результаты   | Умеет самостоятельно детально и грамотно обосновывать полученные результаты  |
| <p><b>ПК-6</b> Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации</p> <p><b>ПК-6.3.</b> Применяет методы материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности с учетом трудового законодательства РФ и локальных нормативных актов</p>   |   |   |  |  |
| Владение методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности  | Не владеет методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности  | Не в полной мере владеет методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности  | Владеет методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности  | Демонстрирует свободное и уверенное владение методами материального стимулирования труда с целью повышения его эффективности   |
| Обоснование полученных результатов  | Не умеет обосновывать полученные результаты   | Недостаточно умеет обосновывать полученные результаты   | Умеет обосновывать полученные результаты   | Умеет самостоятельно детально и грамотно обосновывать полученные результаты  |

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Материально-техническое обеспечение

| № | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы  | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы   |
|---|--|---|
| 1 | Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации. | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук   |
| 2 | Методический кабинет для самостоятельной работы  | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук   |
| 3 | Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы  | Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду |

### 6.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

| №  | Перечень лицензионного программного обеспечения           | Реквизиты подтверждающего документа   |
|----|---|---|
| 1. | Microsoft Windows 10 Корпоративная                        | Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017   |
| 2. | Microsoft Office Professional Plus 2016                   | Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023  |
| 3. | Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition» | Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020<br>Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г. |
| 4. | Google Chrome   | Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения   |
| 5. | Mozilla Firefox   | Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения   |

### 6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Бельчик Т. А. Экономика труда: учебное пособие: [16+] / Т. А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. 234 с.: ил., табл. Режим доступа: по подписке. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>. Библиогр. в кн. ISBN 978-5-8353-2364-7
2. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова;

- под редакцией В. Ионова. Москва: Альпина Паблишер, 2020. 208 с. ISBN 978-5-9614-5870-1. Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/93024>
3. Козлова Е. И. Экономика труда. Ч.2: учебное пособие / Е. И. Козлова, О. В. Титова. Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. 73 с. ISBN 978-5-88247-892-5. Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/101459>
  4. Кузнецова И.А. Основы организации труда на предприятии: учебное пособие / И.А. Кузнецова. Белгород: Изд-во БГТУ. 2014. 255 с.
  5. Позднякова О. Б. Экономика труда: учебное пособие для бакалавров / О. Б. Позднякова, О. А. Логвиненко. Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. 104 с. ISBN 978-5-4497-1356-8. Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/111139>
  6. Складская В. А. Экономика труда: учебник для бакалавров / В. А. Складская. - 2-е изд. Москва: Дашков и К. 2020. 304 с. ISBN 978-5-394-03526-5.- Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/111018>
  7. Экономика и социология труда: учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.]; под редакцией К. В. Воденко. 2-е изд. Москва: Дашков и К, Наука-Спектр. 2019. 310 с. ISBN 978-5-394-03496-1. Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/85488>
  8. Юшин Г. Д. Оплата труда персонала: учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. 171 с. ISBN 978-5-4497-1201-1. Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370>

#### **6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

1. eLIBRARY.RU - научная электронная библиотека [сайт]. URL: <https://elibrary.ru>
2. Интерфакс – Сервер раскрытия информации: [сайт]. URL: <https://www.e-disclosure.ru>
3. Международная организация труда (МОТ): [сайт]. URL: <http://www.ilo.org>
4. Министерство экономического развития Российской Федерации: [сайт]. URL: <http://www.economy.gov.ru>
5. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: [сайт]. URL: <http://ntb.bstu.ru>
6. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. URL: <http://pravo.gov.ru>
7. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru>
8. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: <http://www.gks.ru>
9. [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
10. Электронно-библиотечная система: [сайт]. URL: <http://www.iprbookshop.ru>
11. Электронно-библиотечная система: [сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/>