

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

СОГЛАСОВАНО
/ Директор института заочного образования
С.Е. Спесивцева
«25» 05 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
Ю.А. Дорошенко
«25» 05 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Экономика труда

Направление подготовки:

38.03.01 Экономика

Направленность программы (профиль):

Экономика предприятий и организаций

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

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: канд. экон. наук, проф.  (И.А. Кузнецова)
канд. экон. наук, доц.  (А.С. Левченко)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики и организации производства

« 13 » 05 2021 г., протокол № 8

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

« 18 » 05 2021 г., протокол № 9

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>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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду</p>	<p>ПК-5.1. Разрабатывает систему организации труда, проектирует регламентирующую документацию по системе организации труда, осуществляет планирование, контроль реализации системы организации труда</p>	<p>Знания: теоретических положений, методических рекомендаций в области экономики труда, нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов.</p> <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применение основных положений трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы организации труда на предприятии, планирования и контроля ее реализации. <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка системы организации труда на основе действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов, существующей методической базы; - владение навыками планирования и контроля реализации системы организации труда на предприятии.
	<p>ПК-5.2. Проводит исследование трудовых процессов, применяя существующие методы изучения затрат рабочего времени; на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда.</p>	<p>Знания: сущности существующих методов изучения затрат рабочего времени, используемых при исследовании трудовых процессов, факторов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, роста производительности труда.</p> <p>Умения: - применение существующих методов изучения затрат рабочего времени, используемых при исследовании трудовых процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда. <p>Навыки: - проведение исследования трудовых процессов на основе использования существующих методов изучения затрат рабочего времени;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда.
	<p>ПК-5.3. Выполняет работы по пересмотру норм труда; используя существующие методики, разрабатывает нормы труда, оценивает их качество, напряженность, прогрессивность, влияние на уровень производительности труда, обеспечивает применение норм труда.</p>	<p>Знания: нормативно-правовой и методической базы, теоретических основ организации деятельности по нормированию труда персонала предприятия.</p> <p>Умения: - применение основных положений трудового законодательства, существующей методической базы для проведения работ по пересмотру и разработке норм труда, их оценке.</p> <p>Навыки: -</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение методами нормирования труда, методиками расчета норм труда; - умение оценивать качество, напряженность, прогрессивность норм труда, влияние на уровень производительности труда, обеспечивать применение норм труда.

<p>ПК-6. Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации</p>	<p>ПК-6.1. Производит мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, пользуясь методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда.</p>	<p>Знания: нормативных правовых и локальных нормативных актов по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования. Умения: - умение пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда. Навыки:- владение навыками мониторинга рынка труда в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала организации.</p>
	<p>ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда на основе действующих нормативных правовых и локальных нормативных актов.</p>	<p>Знания: нормативных правовых и локальных нормативных актов, теоретических основ организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия; Умения: - применение основных положений трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования труда. Навыки: - владение методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации.</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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Экономика труда
2.	Управление эффективностью труда в организации
3.	Организационное обеспечение принятия управленческих решений на предприятии (в организации)
4.	Организация и технология документационного обеспечения управления

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

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Экономика труда
2.	Управление эффективностью труда в организации

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зач. единиц, 324 часа.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации дифференцированный зачет, экзамен.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 6	Семестр № 7
Общая трудоемкость дисциплины, час	324	108	216
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	109	36	73
лекции	51	17	34
лабораторные			
практические	51	17	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	7	2	5
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	215	72	143
Курсовой проект	54		54
Курсовая работа			
Расчетно-графическое задание (1 зад.)	18	18	
Индивидуальное домашнее задание			
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	107	54	53
Дифференцированный зачет, Экзамен	36	Диф. зачет	36

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Наименование тем, их содержание и объем

Курс 3, семестр 6

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6
1. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика труда как наука»					
	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда». Особенности труда как объекта исследования. Цель и задачи дисциплины, ее место в профессиональной подготовке экономистов. Структура дисциплины. Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Методы изучения экономики труда. Эволюция развития экономики труда. Нормативно-правовая база регулирующая трудовые отношения в РФ. Актуальные проблемы экономики труда на современном этапе.	2	2		8
2. Труд как основа жизнедеятельности общества					
	Современные представления о труде. Элементы трудового процесса. Содержание, характер и разновидности труда. Функции труда его роль в развитии человека и общества. Труд как фактор производства.	3	2		10
3. Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы					
	Трудовые ресурсы. Классификация трудовых ресурсов общества. Формирование и использование трудовых ресурсов. Динамика и структура трудовых ресурсов в экономике России. Трудовой потенциал общества и его структура. Сущность и классификация персонала организации. Понятие качества рабочей силы. Характеристика человеческого потенциала. Человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Количественные и качественные характеристики. Понятие, границы, состав и источники пополнения трудовых ресурсов страны. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы в условиях рыночной экономики и технико-технологических и информационных нововведений. Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость. Профессиональное обучение работников: виды, формы состояние. Факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников.	6	2		10
4. Рынок труда и занятость населения					
	Сущность, структура, функции рынка труда. Внутрифирменный рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Занятость населения. Критерии анализа структуры занятости населения. Характеристика структуры занятости в экономике России. Понятие безработицы. Методы расчета уровня безработицы. Виды и причины безработицы. Уровень и структура безработицы в экономике России. Механизм государственного регулирования занятости и безработицы в экономике России. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации". Структура, функции и права государственной службы занятости. Роль профсоюзов на рынке труда. Рекрутинговые и кадровые агентства на рынке труда.	4	2		16
5. Производительность и эффективность труда					
	Производительность труда как важнейший показатель использования трудового потенциала и экономического роста страны, предприятия. Виды производительности труда. Сущность и значение роста производительности труда в материальном производстве. Динамика производительности труда в России и зарубежных развитых странах. Показатели уровня	2	2		10

	производительности труда. Методы измерения производительности труда. Факторы и условия, влияющие на уровень производительности труда, их классификация. Резервы роста производительности труда. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира и РФ.				
	ВСЕГО	17	17	0	54

Курс 4, семестр 7

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6
1. Организация труда на предприятии. Элементы и формы организации труда					
	Сущность и содержание организации труда. Научная организация труда ее задачи, функции и принципы. Возрастание научной организации труда в условиях рыночной экономики. Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест. Приемы и методы труда. Условия труда на предприятии. Дисциплина труда. Управление организацией труда.	4	4		6
2. Нормирование труда – основа его рациональной организации. Виды норм труда, их назначение					
	Нормирование труда как объективная необходимость производства. Сущность, принципы, функции и объекты нормирования. Значение нормирования труда для его организации Роль нормирования труда в повышении эффективности производства Применение норм при внутризаводском планировании для расчета численности работников фонда заработной платы. Техническое, организационное, экономическое и социальное обоснование норм труда. Задачи по дальнейшему совершенствованию нормирования труда. Изучение производственного и трудового процесса необходимое условие его рационализации. Производственная операция как основной объект нормирования. Расчленение её на приёмы, трудовые движения, трудовые действия. <u>Классификация затрат рабочего времени – необходимый элемент процесса нормирования труда.</u> Понятие о рабочем времени. Классификация затрат рабочего времени. Время работы, время перерывов. Нормируемое время, ненормируемое время. Состав времени работы: подготовительно – заключительное, основное, вспомогательное и время обслуживания рабочего места. Время оперативной работы. Регламентированные перерывы. Нормируемое и ненормируемое рабочее время. Классификация затрат времени по отношению к оборудованию и исполнителю. Основные виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности. Классификация норм: по сроку действия, в зависимости от методов разработки, по степени укрупнения, по сфере применения, по обязательности использования. <u>Нормативы для нормирования труда.</u> Понятие о нормативах для нормирования труда, их значение. Влияние прогрессивности нормативов на качество норм труда. Типы нормативов по труду: нормативы времени, обслуживания, численности. Классификация нормативов по степени укрупнения. Микроэлементарное нормирование труда. Общий порядок разработки нормативов. Разработка типовых укрупненных нормативов и норм времени. <u>Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.</u> Методы нормирования труда. Аналитические методы: аналитически - расчетный и аналитически – исследовательский. Суммарные методы	10	10		15

	<p>нормирования: опытный и статистический.</p> <p>Методы изучения затрат рабочего времени. ФРВ и её виды. Фотография рабочего дня рабочего (бригады), фотография времени использования оборудования. Методы проведения ФРВ: методы моментных наблюдений, метод интервалов.</p> <p>Сущность, значение, объекты и разновидности фотографии рабочего дня.</p> <p>Этапы и техника проведения фотографии рабочего дня. Подбор наблюдателя.</p> <p>Проведение наблюдения. Способы записи замеров времени. Схема индивидуальной ФРВ. Обработка и анализ материалов наблюдений.</p> <p>Проектирование баланса рабочего дня. Определение процента возможного уплотнения рабочего дня и повышения производительности труда.</p> <p>Разработка мероприятий по использованию резервов повышения производительности труда по результатам ФРВ.</p> <p>Сущность и назначение хронометража. Область его применения.</p> <p>Этапы и техника проведения хронометража. Подготовка к наблюдению, способы хронометража. Обработка и анализ хронометражных наблюдений.</p> <p>Нормативные коэффициенты устойчивости хроноряда.</p> <p>Определение среднего значения затрат труда.</p> <p>Методика проведения комплексного наблюдения. Подготовка к наблюдению.</p> <p>Наблюдение и запись его результатов. Обработка и анализ материалов комплексного наблюдения. Технические средства для изучения затрат рабочего времени.</p> <p><u>Нормирование труда служащих.</u></p> <p>Цели и задачи нормирования труда служащих. Отличительные особенности труда служащих. Нормативы времени. Нормативы численности. Нормы обслуживания. Нормы управляемости.</p> <p>Обоснование штатных расписаний служащих расчетами по нормам.</p> <p>Особенности нормирования труда служащих.</p>				
3. Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии					
	<p>Характеристика организации работы по НОТ и нормированию труда на предприятии.</p> <p>Структура, функции и задачи подразделений по НОТ и нормированию. Формы организации нормирования труда на предприятиях. Показатели, характеризующие уровень организации и состояние нормирования труда.</p> <p>Условия и порядок внедрения обоснованных норм на предприятии. Учет выполнения норм труда. Расчет процента выполнения норм рабочими.</p> <p>Анализ состояния нормирования труда и качества действующих норм. Отчетность о выполнении норм труда. Порядок внедрения и пересмотра норм.</p> <p>Обоснование экономической эффективности внедрения мероприятий по НОТ. Методы определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. Основные и частные показатели экономической эффективности.</p>	4	4		6
4. Доходы, уровень и качество жизни населения					
	<p>Сущность и содержание доходов населения. Принципы формирования доходов в рыночной экономике. Виды, структура и источники дохода населения. Уровень жизни населения как социально-экономическая категория. Показатели уровня жизни населения. Качество жизни как социально-экономическое понятие.</p> <p>Дифференциация доходов населения и их государственное регулирование.</p> <p>Структура дохода работника предприятия. Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования.</p>	4	4		6
5. Организация оплаты и материального стимулирования труда					
	<p>Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе мотивации труда.</p> <p><u>Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда.</u></p> <p>Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы.</p> <p>Заработная плата как цена рабочей силы и один из видов затрат работодателя.</p> <p>Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Состав заработной платы. Основная и дополнительная зарплата.</p> <p>Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие.</p> <p>Дифференциация заработной платы по социально-демографическим группам</p>	6	6		9

<p>и районам страны. Организационно-правовые основы и методы регулирования заработной платы. Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала фирмы. Порядок разработки положения по оплате труда персонала фирмы.</p> <p><u>Тарифная система – основа регулирования заработной платы.</u></p> <p>Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда: тарифные и надтарифные.</p> <p>Тарифная система - основа регулирования заработной платы. Сущность тарифной системы и её основные элементы.</p> <p>Доплаты и надбавки к тарифным ставкам. Разработка тарифных систем в организациях внебюджетного и бюджетного секторов экономики.</p> <p>Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты.</p> <p>Профессиональные стандарты как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.</p> <p>Порядок разработки собственных тарифных сеток.</p> <p><u>Организация заработной платы на основе тарифной системы.</u></p> <p>Формы и системы заработной платы.</p> <p>Сдельная форма оплаты труда. Условия её применения. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная.</p> <p>Коллективная (бригадная) сдельная и сдельно-премиальная оплата труда, методика распределения заработка в бригадах.</p> <p>Повременная форма оплаты труда и область её применения. Системы повременной оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, индивидуальная и коллективная повременная.</p> <p>Система премирования рабочих. Премии, их сущность, условия и показатели премирования. Разработка системы премирования на предприятии.</p> <p>Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих.</p> <p>Специфика организации их заработной платы в зависимости от сферы деятельности и организационно-правовой формы предпринимательства.</p> <p>Система премирования различных категорий служащих.</p> <p>Доплаты и надбавки к заработной плате и их роль в стимулировании труда.</p> <p>Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера и их расчет. Районное регулирование заработной платы.</p> <p><u>Бестарифная модель организации оплаты труда работников предприятия и её особенности.</u></p> <p>Сущность и сфера применения бестарифной системы организации труда.</p> <p>Основные черты бестарифной системы оплаты труда.</p> <p>Сводный коэффициент распределения заработка или трудового дохода и его составляющие: отработанное время, коэффициент квалификационного уровня и коэффициент трудового участия. Методика распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе организации заработной платы с использованием сводного коэффициента распределения.</p> <p>Опыт организации бестарифной системы оплаты труда на действующих предприятиях.</p> <p><u>Договорная система.</u></p> <p>Трудовой договор, его содержание. Порядок заключения договора.</p> <p>Трудовой Кодекс РФ о правах и обязанностях работника и работодателя.</p> <p>Условия и размеры оплаты труда работника. Индивидуализация условий оплаты труда в договоре.</p> <p>Дополнительные условия в договорах.</p> <p>Нетрадиционные системы оплаты труда: комиссионная оплата, применение плавающих окладов, оплата по трудодням и др.</p>				
6. Формирование средств на оплату труда персонала организации				
<p>Понятие фонда заработной платы (ФЗП), источники его формирования.</p> <p>Нормативный и фактический фонды оплаты труда и методы их расчета.</p> <p>Структура фонда оплаты труда.</p> <p>Методы планирования фонда заработной платы: суммарные и аналитические.</p> <p>Учет рисков при планировании фонда заработной платы. Использование цифровых технологий при планировании фонда заработной платы.</p> <p>Колдоговорная практика формирования ФЗП и установления социальных выплат.</p>	2	2		4

	<p>Вопросы оплаты труда в коллективном договоре организации.</p> <p><u>Анализ расходования ФЗП: оперативный, детальный.</u></p> <p>Анализ расходования ФЗП и использование его результатов при принятии управленческих решений.</p> <p>Оперативный (текущий) анализ, детальный (углубленный) анализ, сопоставительный анализ, сравнительный анализ, абсолютная экономия (перерасход) фонда заработной платы, коэффициент опережения.</p> <p>Контроль за расходованием и использованием фонда заработной платы работников предприятия.</p>				
7. Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его использования на российских предприятиях					
	<p>Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой: установление минимальных размеров заработной платы и налоговое регулирование роста заработной платы.</p> <p>Регулирование заработной платы посредством заключения коллективных договоров</p> <p>Формы и системы заработной платы в индустриально развитых зарубежных странах с рыночной экономикой.</p> <p>Системы участия в прибылях и их основные формы.</p> <p>Возможности использования зарубежного опыта в экономике России.</p> <p>Социальные выплаты и льготы: пособия по временной нетрудоспособности, социальные трансферты и др.</p> <p>Государственные национальные проекты социальной поддержки населения.</p>	2	2		4
8. Регулирование социально-трудовых отношений					
	<p>Социально-трудовые отношения: понятие и система. Формирование и развитие социально-трудовых отношений. Показатели оценки социально-трудовых отношений.</p> <p>Сущность, сфера и методы нормативно-правовой регламентации социально-трудовых отношений.</p> <p>Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений. Основные сферы реализации трудового партнерства (трипартизма): занятость, оплата и условия труда.</p> <p>Основные элементы системы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Механизм реализации социального партнерства.</p> <p>Основные принципы заключения коллективного трудового договора. Порядок принятия коллективного договора.</p> <p>Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений. Участие России в МОТ. Методы работы в МОТ.</p>	2	2		3
	ВСЕГО	34	34	0	53

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

Курс 3, семестр 6

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
Семестр 5				
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика труда как наука»	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда». Эволюция развития экономики труда.	2	2
2.	Труд как основа жизнедеятельности общества	Теоретические представления о труде и его роль в развитии человека и общества.	3	3
3.	Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы	Классификация трудовых ресурсов общества. Динамика и структура трудовых ресурсов в экономике России. Трудовой потенциал общества и его структура.	6	6
4.	Рынок труда и занятость населения	Сущность, структура, функции рынка труда. Внутрифирменный рынок труда. Занятость населения. Понятие безработицы. Виды и причины безработицы.	4	4
5.	Производительность и эффективность труда	Производительность труда: виды, показатели, факторы и резервы роста.	2	2
	ИТОГО		17	17

Курс 4, семестр 7

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
Семестр 6				
1.	Организация труда на предприятии. Элементы и формы организации труда	Сущность и содержание организации труда. Научная организация труда, ее задачи, функции и принципы. Разделение и кооперация труда. Организация рабочих мест. Условия труда в организации.	4	4
2.	Нормирование труда – основа его рациональной организации. Виды норм труда, их назначение	Методы изучения затрат рабочего времени: ФРВ, хронометраж, фотохронометраж. Нормирование труда - основа его рациональной организации, виды норм труда и их назначение	10	10
3.	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии	Анализ состояния нормирования труда и качества действующих норм. Методы определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. Основные и частные показатели экономической эффективности.	4	4
4.	Доходы, уровень и качество жизни населения	Виды и структура источников дохода населения. Показатели уровня жизни населения. Качество жизни как социально-экономическое понятие.	4	4
5.	Организация оплаты и материального стимулирования труда	Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Тарифная система – основа регулирования заработной платы. Организация заработной платы на основе тарифной системы.	6	6
6	Формирование средств на оплату труда персонала организации	Понятие фонда заработной платы, источники его формирования. Методы планирования фонда заработной платы. Анализ расходования ФЗП: виды и методы анализа.	2	2
7	Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его использования на российских предприятиях	Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах. Формы и системы заработной платы в индустриально развитых зарубежных странах с рыночной экономикой.	2	2
8	Регулирование социально-трудовых отношений	Сущность, сфера и методы нормативно-правовой регламентации социально-трудовых отношений.	2	2
ИТОГО:			34	34
			ВСЕГО	68

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Учебным планом предусмотрен курсовой проект с объемом самостоятельной работы студента – 54 час. Курсовой проект выполняется на основании изучения нормативно-правовой и специальной литературы и методических указаний по его выполнению.

Курсовой проект завершает процесс изучения дисциплины и способствует

закреплению обучающимися полученных знаний. Его выполнение – важная форма самостоятельной работы студентов, позволяющая им приобрести навыки научного исследования, продемонстрировать умение использовать полученные знания для оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

Подготовка и защита курсового проекта является важным этапом учебного процесса, который позволяет проверить качество полученных студентами знаний прикладной экономики, оценить степень готовности будущих бакалавров к использованию основных теоретических знаний в практике хозяйственной деятельности предприятий. В процессе написания курсового проекта студент должен научиться:

- самостоятельно определять и обосновывать актуальность и цель исследования выбранной темы;
- работать с учебной и научно-методической экономической литературой;
- собирать, анализировать и обрабатывать статистический материал для обоснования соответствующих теоретических положений;
- рассчитывать основные показатели оценки эффективности деятельности предприятия в социально-трудовой сфере, давать им оценку;
- аргументированно обосновывать собственную точку зрения по исследуемой проблеме, делать соответствующие выводы;
- оформлять результаты проведенного исследования.

Структура курсового проекта включает в себя:

- титульный лист;
- оглавление, содержащее все заголовки структурных элементов работы (главы, параграфы и т.д.) с указанием страниц;
- введение, объемом 1-2 страницы;
- теоретическое обоснование темы, выданной преподавателем, на основе обзора литературных источников (20-25 с.);
- практическую часть, которая представляет собой анализ уровня организации труда на конкретном предприятии и разработку проекта организации рабочего места конкретного исполнителя, составление карты организации труда на рабочем месте. Наиболее трудоемкой частью данного раздела является изучение затрат рабочего времени путем проведения обработки индивидуальной фотографии рабочего времени работника, либо полученной на предприятии, либо выдаваемой преподавателем в соответствии с определенным вариантом (20-25 с.);
- заключение, объемом 1-2 страницы;
- список литературы (15-20 источников);
- приложения, если используется объемная информация вспомогательного значения (таблицы расчеты, отчеты, справки), на которую делаются ссылки в тексте, для чего приложения озаглавливаются и нумеруются.

Требования к оформлению:

Курсовой проект оформляется по стандарту. Текст располагается на одной странице листа белой бумаги (формат А 4, 210x297 мм) с соблюдением полей: слева - 2,5 см, справа - 1 см, сверху - 2 см, снизу - 2,5 см. Текст должен быть выполнен в формате Word 7.0-10.0, размер шрифта 14 пт Times New Roman, абзац 1 см, междустрочный интервал 1,5. Страницы нумеруются на верхнем поле посередине листа, начиная с «Введения».

Каждый структурный элемент работы (введение, главы, заключение) следует начинать с новой страницы, воспроизводя его заголовок. Изложение параграфов продолжается на той же странице.

Все таблицы, схемы, графики, диаграммы обязательно озаглавливаются и нумеруются в пределах раздела с указанием их названия.

Перечень тем курсового проекта

1. Теоретические представления о труде и его роли в развитии человека и общества.
2. Динамика и структура трудовых ресурсов и их особенности в экономике России.
3. Сущность и показатели трудового потенциала, его особенности в экономике России.
4. Социально-трудовые отношения, их структура и особенности в экономике России.
5. Человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.
6. Рынок труда и механизм его функционирования. Особенности рынка труда в экономике России.
7. Занятость, ее структура, особенности в экономике России.
8. Безработица, уровень безработицы, виды безработицы, ее особенности и структура в экономике России.
9. Производительность труда как показатель эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
10. Внутрифирменный рынок труда.
11. История становления научной организации труда в России и за рубежом.
12. Необходимость и пути совершенствования НОТ в условиях перехода к рынку.
13. Роль нормирования труда в управлении производством.
14. Виды и роль социальных выплат. Политика социальных выплат на предприятии.
15. Оценка рабочих мест по условиям труда.
16. Необходимость улучшения условий труда на предприятии. Стимулирование улучшения условий труда.
17. Необходимость и пути укрепления дисциплины труда на предприятии.
18. Эффективность бригадной формы организации труда.
19. Опыт организации, нормирования и оплаты труда за рубежом (на примере одной или нескольких стран).
20. Понятие трудового договора, его содержание и назначение.
21. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации.
22. Совершенствование подбора, подготовки и повышения квалификации работников как необходимое условие эффективной формы организации труда.
23. Рабочее время: понятие, виды, нормы.
24. Понятие и виды времени отдыха.
25. Особенности нормирования труда в сфере управления.
26. Методы нормирования труда.

27. Микроэлементное нормирование и проектирование трудовых процессов.
28. Изучение производственных операций и затрат рабочего времени на основе хронометражных наблюдений.
29. Организация работы по нормированию труда на предприятии.
30. Применение цифровых технологий в теории и практике организации и нормирования труда.
31. Изучение затрат рабочего времени на основе проведения фотографии рабочего времени.
32. Стратегия кадрового обеспечения предприятия в условиях рынка.
33. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.
34. Доходы населения и их государственное регулирование.
35. Сущность, виды и эволюция денежных доходов населения в современных экономических условиях развития России.
36. Льготы и компенсации, предоставляемые за работу в неблагоприятных условиях труда.
37. Порядок оплаты командировочных.
38. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
39. Ученический договор, его содержание и назначение.
40. Понятие и виды времени отдыха. Особенности оплаты отпускных (отечественный и зарубежный опыт).
41. Доплаты и надбавки к заработной плате. Районное регулирование заработной платы.
42. Льготы и компенсации, предоставляемые за работу в неблагоприятных условиях труда.
43. Порядок выплаты пособий по временной нетрудоспособности.
44. Порядок оплаты командировочных.
45. Порядок возмещения вреда, причиненного здоровью.
46. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
47. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству.
48. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
49. Защита трудовых прав работников.
50. Организация процесса оплаты труда на предприятии.
51. Бестарифная система оплаты труда.
52. Роль и место заработной платы в системе мотивации труда.
53. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.
54. Направления регулирования Международной организацией труда социально-трудовых отношений.

В процессе выполнения курсовой работы осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудиториях и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Цель задания: закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины «Экономика труда», развитие умения самостоятельно анализировать фактический материал, а также творчески работать над литературными и статистическими источниками.

Структура работы.

РГЗ должно содержать следующие разделы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Теоретическую часть, включающую:

Введение.

Обзор литературных источников по выбранной теме.

Заключение.

Список использованной литературы.

4. Практическую часть, включающую решение всех представленных в методических указаниях задач.

Оформление расчетно-графического задания. Теоретическая часть РГЗ представляет собой реферат объемом 10 – 15 страниц, содержащий изложение материала по одной из тем согласно приведенному перечню. Данный раздел выполняется на основе изучения нормативно-правовой, учебной и научной литературы. Основой выполнения практической части РГЗ являются задачи, исходные данные в которых корректируются с учетом номера зачетной книжки студента. Цифра, отмеченная знаком «*», суммируется с последней цифрой зачетной книжки. Цифра, отмеченная знаком «**», суммируется с двумя последними цифрами зачетной книжки. Решение задач РГЗ должно сопровождаться необходимыми комментариями, т.е. все основные моменты процесса решения задачи должны быть раскрыты и обоснованы на основе соответствующих теоретических положений. Срок сдачи РГЗ определяется преподавателем.

В процессе выполнения РГЗ осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудиториях и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Перечень тем теоретической части РГЗ

1. Определение и признаки труда.
2. Функции труда, его роль в развитии человека и общества. Признаки изменения характера труда на современном этапе общественного развития.
3. Составные части процесса труда. Труд как фактор производства
4. Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Экономически неактивное население.
5. Стадии воспроизводства трудовых ресурсов.
6. Классификация персонала организации.
7. Характеристика человеческого потенциала.
8. Человеческий капитал, особенности человеческого капитала.
9. Виды профессионального обучения и факторы повышения его эффективности.
10. Сущность, структура, функции рынка труда.

11. Спрос и предложение на рынке труда, их взаимосвязь.
12. Понятия занятости населения. Состав занятого населения по законодательству РФ.
13. Понятие и виды безработицы. Уровень безработицы.
14. Уровни и функции государственной службы занятости.
15. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда.
16. Условия функционирования рынка труда.
17. Производительность труда как показатель экономического роста страны.

Задачи для выполнения практической части РГЗ

Задача 1.

Имеются данные на конец года по РФ, млн. чел.:

- численность населения - 148,6**
- экономически активное население - 67,7*
- число вакантных мест – 117,3
- безработных, всего - 8,9, в том числе
- зарегистрированных в службе занятости - 1,93.

Определить:

- 1) уровень экономически активного населения;
- 2) уровень занятости;
- 3) уровень безработицы;
- 4) уровень зарегистрированных безработных;
- 5) коэффициент нагрузки на 1 занятого в экономике;
- 6) коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике;
- 7) коэффициент пенсионной нагрузки;
- 8) уровень вакантности;
- 9) коэффициент напряженности на рынке труда;
- 10) численность пенсионеров по старости и инвалидности.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
<p>ПК-5.1. Разрабатывает систему организации труда, проектирует регламентирующую документацию по системе организации труда, осуществляет планирование, контроль реализации системы организации труда.</p> <p>ПК-5.2. Проводит исследование трудовых процессов, применяя</p>	<p>Экзамен, дифференцированный зачет, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, защита РГЗ, тестовый контроль, собеседование.</p> <p>Экзамен, дифференцированный зачет,</p>

<p>существующие методы изучения затрат рабочего времени; на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда.</p> <p>ПК-5.3. Выполняет работы по пересмотру норм труда; используя существующие методики, разрабатывает нормы труда, оценивает их качество, напряженность, прогрессивность, влияние на уровень производительности труда, обеспечивает применение норм труда.</p>	<p>дифференцированный зачет при защите курсовой работы, защита РГЗ, тестовый контроль, собеседование.</p> <p>Экзамен, дифференцированный зачет, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, защита РГЗ, тестовый контроль, собеседование.</p>
--	--

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

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
<p>ПК-6.1. Производит мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, пользуясь методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда.</p>	<p>Экзамен, дифференцированный зачет, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, защита РГЗ, тестовый контроль, собеседование.</p>
<p>ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда на основе действующих нормативных правовых и локальных нормативных актов.</p>	<p>Экзамен, дифференцированный зачет, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, защита РГЗ, тестовый контроль, собеседование.</p>

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для

дифференцированного зачета

бсеместр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика труда как наука»	<p>1. Предмет, объект и задачи дисциплины «Экономика труда», её значение и взаимосвязь с другими дисциплинами.</p> <p>2. Актуальные проблемы экономики труда на современном этапе общественного развития.</p>
2	Труд как основа жизнедеятельности общества	<p>3. Определение и признаки труда.</p> <p>4. Функции труда, его роль в развитии человека и общества.</p> <p>5. Признаки изменения характера труда на современном этапе общественного развития.</p> <p>6. Составные части процесса труда. Труд как фактор производства.</p>

3	Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы	7. Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Экономически неактивное население. 8. Стадии воспроизводства трудовых ресурсов. 9. Классификация персонала организации. 10. Характеристика человеческого потенциала. 11. Человеческий капитал, особенности человеческого капитала. 12. Виды профессионального обучения и факторы повышения его эффективности.
4	Рынок труда и занятость населения	13. Сущность, структура, функции рынка труда. 14. Спрос и предложение на рынке труда, их взаимосвязь. 15. Состав занятого населения по законодательству РФ. 16. Понятие и виды безработицы. Уровень безработицы. 17. Уровни и функции государственной службы занятости..
5	Производительность и эффективность труда	18. Показатели и методы измерения уровня производительности труда. 19. Факторы и резервы роста производительности труда. 20. Трудоемкость, расчет показателей трудоёмкости продукции.

7 семестр

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Ведение.	1. Предмет, объект, задачи курса и его связь с другими дисциплинами.
2	Возникновение и развитие науки об организации труда.	2. Сущность, функции, задачи и основные направления НОТ на современном этапе. 3. Элементы организации труда на предприятии.
3	Содержание работы на предприятии по организации труда	4. .Разделение труда, его виды, границы. 5. Кооперация труда, её формы. Основные направления совершенствования кооперации труда. 6. Условия труда. Направления совершенствования условий труда на предприятии. 7. Понятие рабочего места, его оснащение и планировка.
3	Нормирование как элемент организации труда. Основные положения теории нормирования труда	8. Сущность и значение нормирования труда. Методы нормирования труда. 9. Производственная операция как обособленная часть производственного процесса, ее основные элементы. 10. Классификация затрат рабочего времени. 11. Виды норм труда и их характеристика. 12. Методика расчёта нормы времени и нормы времени обслуживания. 13. Норма выработки и порядок ее расчета 14. Фотография рабочего времени (ФРВ) и её виды, цели проведения. 15. Порядок проведения индивидуальной ФРВ. 16. Расчет показателей эффективности использования рабочего времени при проведении ФРВ. 17. Хронометраж и этапы его проведения 18. Хронометраж. Обработка и анализ хронометражных данных. 19. Порядок расчета фактического и нормативного балансов

		<p>рабочего времени при проведении ФРВ.</p> <p>20. Отличительные особенности труда служащих.</p> <p>21. Виды норм и нормативов, применяемых при нормировании труда служащих.</p>
4	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии сущность.	<p>22. Порядок внедрения и пересмотра норм труда.</p> <p>23. Показатели, характеризующие уровень организации и нормирования труда на предприятии.</p> <p>24. Методы определения экономической эффективности мероприятий по НОТ.. Основные и частные показатели экономической эффективности</p>
5	Доходы, уровень и качество жизни населения	<p>25. Сущность и содержание доходов населения. Принципы формирования доходов в рыночной экономике.</p> <p>26 . Виды, структура и источники дохода населения.</p> <p>27. Уровень жизни населения как социально-экономическая категория. Показатели уровня жизни населения.</p> <p>28. Качество жизни как социально-экономическое понятие.</p> <p>29. Дифференциация доходов населения и их государственное регулирование.</p> <p>30. Структура дохода работника предприятия.</p> <p>31. Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования.</p>
6.	Организация оплаты труда на предприятии и его стимулирование	<p>30. Сущность заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.</p> <p>31. Функции заработной платы и принципы её организации на предприятии.</p> <p>32. Сущность и элементы тарифной системы.</p> <p>33. Сдельная и повременная формы оплаты труда. Условия их применения.</p> <p>34. Повременные системы заработной платы.</p> <p>35. Сдельные системы заработной платы.</p> <p>36. Доплаты и надбавки к заработной плате.</p> <p>37. Районное регулирование заработной платы.</p> <p>38. Система премирования работников.</p> <p>39. Сущность и сфера применения бестарифной системы оплаты труда.</p> <p>40. Методика распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе</p>
7	Формирование средств на оплату труда персонала организации	<p>41. Понятие фонда заработной платы, источники его формирования.</p> <p>Структура фонда оплаты труда.</p> <p>42. Методы планирования фонда заработной платы: суммарные и аналитические. Использование цифровых технологий при планировании фонда заработной платы.</p> <p>43. Колдоговорная практика формирования ФЗП и установления социальных выплат. Вопросы оплаты труда в коллективном договоре организации.</p> <p>44. Анализ расходования фонда заработной платы: цель, виды.</p>
8	Зарубежный опыт организации оплаты	<p>45. Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах.</p>

труда и возможность его использования на российских предприятиях	46. Формы и системы заработной платы в странах с рыночной экономикой.
Регулирование социально-трудовых отношений	47. Социально-трудовые отношения: понятие и система, формирование. Показатели оценки социально-трудовых отношений. 48. Модели социально-трудовых отношений. 49. Основные элементы системы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Механизм реализации социального партнерства. 50. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений. Участие России в МОТ.

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсовой работы

Типовые вопросы при защите курсовой работы подразделяются на вопросы к ее теоретической и практической частям. При защите теоретической части задаются основные вопросы в рамках выбранной темы, позволяющие выявить степень освоения материала обучающимся.

При защите практической части курсовой работы в качестве контрольных могут быть заданы следующие типовые вопросы:

Перечень типовых вопросов при защите курсовой работы

1. Назовите показатели, используемые при оценке трудового потенциала организации.
2. Какие формы разделения и кооперации труда существуют на предприятии?
3. Что понимают под планировкой рабочего места?
4. Охарактеризуйте условия труда на рабочем месте.
5. Как определяются зоны досягаемости на рабочем месте?
6. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени?
7. Цель и порядок проведения ФРВ.
8. Порядок разработки фактического и нормативного балансов рабочего времени.
9. Как рассчитывается нормативное оперативное время?
10. Что такое коэффициент возможного уплотнения, его сущность.
11. Как рассчитывается возможный прирост производительности труда при ликвидации потерь рабочего времени?
12. Для чего разрабатывается карта организации труда на рабочем месте?

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

Текущий контроль в семестре осуществляется в форме собеседования. Собеседование проводится в форме ответов на заданные вопросы. В качестве задания по отдельным темам предлагается решить задачи.

Перечень контрольных вопросов для проведения текущего контроля успеваемости 6 семестр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины	Какие смысловые понятия имеет термин «экономика труда». В чем отличие экономики труда от других дисциплин о труде.

	«Экономика труда как наука»	Кто считается основоположником науки об экономики труда? Каков вклад российских ученых в науку об экономики труда? Перечислите основные направления экономики труда на современном этапе.
2.	Труд как основа жизнедеятельности общества	Что понимается под трудом как фактором производства? Назовите хронологию формирования признаков труда? В чем проявляется взаимосвязь функций труда в обществе?
3.	Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы	Для чего необходимы трудовые ресурсы? Стадии формирования трудовых ресурсов на макро-уровне. Что такое ИРЧП? Как рассчитывается показатель ИРЧП? В чем отличие между основным и вспомогательным персоналом организации? Виды персонала? Источники формирования человеческого капитала. Виды инвестиций в человеческий капитал. Формы профессионального обучения. Виды профессионального обучения.
4.	Рынок труда и занятость населения	Структура рынка труда. Условия равновесия на рынке труда. Как рассчитать уровень безработицы? Структура службы занятости. Как рассчитать уровень занятости населения?
5.	Производительность и эффективность труда	Какими показателями характеризуется производительность труда и как они рассчитываются. Внедрение инноваций - какой фактор роста производительности труда? Повышение активности работников – это какой вид резерва роста производительности труда? Методики расчета уровня производительности труда.

7 семестр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Возникновение и развитие науки об организации труда	Какие смысловые понятия имеет термин «организация труда». Какие элементы относятся к понятию «организация труда» в узком и широком смысле. В чем отличие научной организации труда от «обычной». Почему возрастает значение НОТ в условиях рыночной экономики? Кто считается основоположником науки об организации труда? Каков вклад российских ученых в науку об организации труда? Перечислите основные направления НОТ на современном этапе.
2.	Содержание работы на предприятии по организации труда	Что понимается под разделением труда и каковы его границы? Какие предпосылки и условия определяют возможность и экономическую целесообразность совмещения труда? В чем проявляется взаимосвязь разделения и кооперации труда. Какова взаимосвязь между содержательностью труда и его производительностью? Что понимается под рабочим местом? Как классифицируются рабочие места? Что такое внешняя и внутренняя планировка рабочего места? В чем разница понятий «оптимальная зона», «нормальная зона», «максимальная зона»? Как классифицируются факторы, определяющие условия труда? Что такое тяжесть труда, какие существуют её категории? Какие существуют режимы труда и отдыха? Что такое режимы гибкого рабочего времени? Назовите меры по обеспечению безопасности труда. В чем заключаются отличия труда служащих от труда рабочих? Как классифицируются рабочие места служащих? Какие существуют способы повышения квалификации труда

		служащих?
3.	Нормирование как элемент организации труда. Основные положения теории нормирования труда	Для чего необходимо нормирование труда?
		Классификация норм труда.
		Структура нормы времени.
		Каково значение нормативов для нормирования труда?
		Перечислите типы нормативов по труду.
		Каков порядок разработки нормативов.
		В чем заключается взаимосвязь производственного и трудового процессов?
		Какое значение имеет расчленение операции по трудовым и технологическим признакам для организации и нормирования труда?
		Классификация затрат рабочего времени и времени работы оборудования.
		Что такое оперативное время?
		Каковы достоинства и недостатки применяемых методов нормирования труда?
		В чем заключаются особенности различных видов ФРВ?
		Укажите различия между фактическим и проектируемым балансом рабочего времени?
		Цели и порядок проведения хронометража.
4.	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии	Какие службы на предприятии участвуют в организации работы по НОТ?
		Какие показатели характеризуют уровень организации и нормирования труда на предприятии?
		Назначение и содержание плана реализации мероприятий по НОТ на предприятии.
		Порядок пересмотра норм.
		Какие вы знаете передовые приемы и методы организации труда в IT-сфере?
		Назовите основные показатели экономической эффективности НОТ.
		Порядок расчета частных показателей экономической эффективности мероприятий по НОТ.
5.	Доходы, уровень и качество жизни населения	Сущность и содержание доходов населения.
		Виды, структура и источники дохода населения.
		Показатели уровня жизни населения.
		Качество жизни как социально-экономическое понятие.
		Дифференциация доходов населения .
		Структура дохода работника предприятия.
6.	Организация оплаты труда на предприятии и его стимулирование	Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования.
		Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях перехода к рынку.
		Назовите основные элементы организации зарплаты.
		Что такое номинальная и реальная зарплата.
		Какие элементы включает в себя тарифная система?
		Порядок разработки собственных тарифных сеток.
		Какие формы и системы зарплаты применяются на предприятии?
		Способы распределения зарплаты в бригадах.
		Порядок оплаты труда служащих.
		В чем заключается суть системы премирования на предприятии?
		Как осуществляется районное регулирование зарплаты.
		В чем сущность бестарифной системы организации труда, какова сфера её применения.
		Какие существуют способы распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе организации труда?
Особенности оценки трудового вклада руководителей и специалистов.		

6		
7	Формирование средств на оплату труда персонала организации	<p>Понятие фонда заработной платы, источники его формирования. Структура фонда оплаты труда. Нормативный и фактический фонды оплаты труда и методы их расчета. Методы планирования фонда заработной платы: суммарные и аналитические. Коллективная практика формирования ФЗП и установления социальных выплат. Анализ расходования фонда заработной платы: цель, виды. Как рассчитывается абсолютная экономия (перерасход) фонда заработной платы, Экономический смысл коэффициента опережения.</p>
8	Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его использования на российских предприятиях	<p>Методы государственного регулирования уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах. Формы и системы заработной платы в индустриально развитых зарубежных странах. Системы участия в прибылях и их основные формы. Социальные выплаты и льготы в зарубежных странах.</p>

Для формирования заявленных умений и навыков обучающиеся должны овладеть методикой решения стандартных задач профессиональной деятельности. По пройденным разделам дисциплины студенты на практических занятиях выполняют решение и анализ типовых задач.

Примеры типовых задач (6 семестр)

Задача 1.

Имеются следующие показатели рынка труда страны за 4 года (в среднегодовом исчислении):

Исходные данные, млн. чел.

Показатели	1 год	2 год	3 год	4 год
Численность постоянного населения	174,1	175,5	172,7	174,2
Экономически активное население	72,1	72,8	73,4	74,4
Занято в экономике	66,7	65,4	67,4	68,5
Общая численность безработных	5,6	6,4	5,8	5,9
Численность официально зарегистрированных безработных	1,4	1,7	1,7	1,8

Требуется определить:

1. Уровень экономически активного населения.
2. Уровень занятости.
3. Уровень безработицы.
4. Уровень зарегистрированных безработных
5. Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике.
6. Провести анализ динамики полученных показателей.

Задача 2.

Имеются данные об изменении численности безработных в стране.

Год	Общая численность безработных, в среднем за год		Число официально зарегистрированных в службе занятости безработных на конец периода, млн чел.
	Всего, млн чел.	в процентах к экономически активному населению	

2002	7,7	10,8	2,2
2006	8,5	11,9	1,8
2010	9,4	12,9	1,7
2014	7,6	10,5	1,1
2018	6,5	9,0	1,2
2022	5,6	7,6	1,3

Определить:

1. Численность экономически активного населения.
2. Уровень официально зарегистрированных безработных.

Примеры типовых задач (7 семестр)

Задача 1. По данному балансу рабочего времени определить возможное повышение производительности труда рабочего при условии ликвидации всех потерь рабочего времени, если нормативное время на отдых и личные надобности составляет 30 мин. на смену. Определить процент оперативного времени до и после ликвидации потерь.

Подготовительно-заключительные операции	17 мин.
Оперативная работа	373 мин.
Обслуживание рабочего места	10 мин.
Отдых и личные надобности (фактические затраты)	45 мин.
Простои по организационно-техническим причинам	25 мин.
Преждевременный уход на обеденный перерыв	10 мин.
Итого:	480 мин.

Задача 2. В результате групповой фотографии рабочего времени, проведенной по методу моментных наблюдений, получены следующие данные о распределении затрат времени:

Наименование затрат времени	индекс	затраты в мин.
подготовительно-заключительные	ПЗ	97
оперативная работа	ОП	1680
обслуживание рабочего места	ОБС	80
отдых и личные надобности	ОТЛ	175
простои по внеплановым оргтех причинам	ПНТ	100
простои в связи с нарушениями дисциплины	ПНД	68

Рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда при снижении потерь рабочего времени.

Задача 3. В результате фотографии рабочего дня, проведенной за бригадой рабочих методом моментных наблюдений, учтено следующее количество моментов:

– работа подготовительно-заключительная	– 72
– работа оперативная	– 1379
– обслуживание рабочего места	– 83
– отдых и личные надобности	– 164
– простои по организационно-техническим причинам	– 142
– простои по вине рабочих	– 80

Рассчитать: коэффициент использования рабочего дня. Составить средние фактический и нормативный балансы рабочего дня в минутах на 8-ми часовую смену и рассчитать максимально возможное повышение производительности труда при условии устранения всех потерь и лишних затрат рабочего времени.

Нормативы: подготовительно-заключительная работа – 26 мин. на смену, на обслуживание рабочего места – 5% и на отдых 6% от оперативного времени.

Задача 4. Материалы хронометража следующие (в сек.)

установить деталь	10	11	8	12	24	9	13	12	14	9
включить станок	4	3	4	5	3	6	10	5	3	6
обточить деталь	107	104	118	120	122	266	137	140	114	132
выключить станок	3	4	4	6	5	3	5	4	4	7
снять деталь	6	5	6	7	6	9	5	8	15	6

Определить k устойчивости (нормативные $K_{уст}=1,8$ – III элемент, $2,8$ – I элемент, $2,5$ – V элемент, 3 – II и IV элементы), средние продолжительности по элементам, норму оперативного времени.

Задача 5. По материалам хронокарты, где записано текущее время в секундах, рассчитать нормы оперативного, штучного, штучно-калькуляционного времени, норму выработки на 8-ми часовую смену (хроноряды исследовать на устойчивость при $k_{уст}(\text{норм})=2,0$); $t_{пз}=20$; $h=30$; $t_{отл}$ и $t_{орм} = 6\%$ от $T_{оп}$.

Элементы операции	Номера наблюдений						
	1	2	3	4	5	6	7
Установка детали	6	38	73	127	169	199	237
Механическая обработка	28	62	118	154	189	225	258
Снятие детали	33	66	122	157	193	230	264

Задача 6. Рассчитайте годовую трудоемкость функций, закрепленных за отделом работы с корпоративными клиентами страховой компании, если в компании работает 42 чел., годовой полезный фонд рабочего времени одного работника равен 1940 ч, коэффициент дополнительных затрат времени 1,25, а годовая трудоемкость функций других подразделений страховой компании определена в следующих объемах:

отдел методологии – 2300 чел.-часов;

кадровая служба – 6500 чел.-часов;

отдел розничных продаж – 17260 чел.-часов;

отдел развития региональной сети – 10840 чел.-часов;

бухгалтерия – 10500 чел.-часов;

отдел стратегического развития – 5900 чел.-часов;

транспортно-технический отдел – 13860 чел.-часов.

Задача 7. Чему равна норма штучного времени для условий массового производства, если основное время обработки детали – 23 мин, вспомогательное время – 6 мин, время организационного обслуживания рабочего места составляет 1,8%, время на отдых и личные надобности – 3,8%, время перерывов, обусловленных технологией производства, – 3%, время технического

обслуживания рабочего места – 1,4%?

Задача 8. Рабочий-повременщик (3-й разряд, дневная тарифная ставка – 600 руб.) отработал за месяц 24 смены. За выполнение плана по производству продукции премия выплачивается в размере 25%, за каждый процент перевыполнения полагается 0,5% заработка, а кроме того, выплачивается 30% стоимости сэкономленных материалов. План выполнен на 108%, сумма экономии материалов – 9000 руб. Рассчитать общую сумму заработка рабочего, указать систему оплаты труда.

Задача 9. Часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика 68 руб. Норма времени на одно изделие 12 мин. Рассчитать (в процентах) увеличение нормы выработки и уменьшение расценки при снижении нормы времени на 14%, а также новые величины нормы времени, нормы выработки и расценки.

Задача 10. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени на изготовление единицы продукции составляет 0,5ч, часовая тарифная ставка – 80 руб. Сдано за месяц 320 изделий. За выполнение научно-обоснованных норм выработки предусматривается премия 10% от простого сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 0,5% сдельного заработка. Отработано 23 смены по 8 часов.

Задача 11. Определить заработную плату рабочего V разряда при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка V разряда – 96 руб., эффективный фонд рабочего времени за месяц – 188 ч. Часовая норма выработки – 2 изделия. Фактически изготовлено 448 изделий. Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 103%. В пределах исходной базы используются одинарные расценки, за перевыполнение исходной базы от 1 до 10% сдельная расценка увеличивается на 25%, от 11 и выше - на 50%.

Задача 12. Работнику установлена заработная плата по системе «плавающих окладов». Согласно штатному расписанию общий фонд оплаты труда составляет 400 тыс.руб. Месячный оклад работника 20 тыс.руб. На выплату заработной платы за месяц направлены 480 тыс.руб. Рассчитать заработную плату работника.

Для оценки качества формирования знаний, умений и навыков контроля студенты выполняют **контрольное тестирование**. В ходе изучения дисциплины в 5 семестре предусмотрено проведение одного контрольного тестирования на 14 неделе. В 6 семестре предусмотрено два контрольных тестирования. 1-е тестирование – 7 неделя семестра, 2-е тестирование – 14 неделя семестра. Продолжительность одного тестирования – 25 минут.

6 семестр

Типовой вариант тестового задания № 1

(в рамках одного вопроса может быть несколько правильных ответов)

1. Выберите наиболее точное определение труда:

- а) труд - это сознательная, деятельность, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей;
- б) труд —любая целенаправленная, целесообразная, сознательная деятельность человека, требующая от него времени, усилий вне зависимости от области применения результатов труда, форм и способов организации труда, не противоречащая законам страны;
- в) труд - это целенаправленная деятельность людей, направленная на создание материальных ценностей.

2. Кто ввёл понятие «труд» и «просто труд»

- а) Платон
- б) А. Смит
- в) К. Маркс
- г) А. Маршалл
- д) Ш. Фурье

3. Что является предметом изучения экономики труда:

- а) изучение поведения работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;
- б) изучение процессов, совершающихся между человеком и природой, процессов, в которых человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;
- в) система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наёмным работником и государством по поводу организации труда.

4. Одной из проблем изучения экономики труда является

- а) определение количества персонала, необходимого для создания предприятия;
- б) анализ эффективности использования работников предприятия, страны, региона;
- в) анализ формирования и использования человеческого капитала и трудовых ресурсов.

5. Что относится к средствам труда:

- а) орудия труда;
- б) рабочее место;
- в) режим работы.

6. Рынок труда - это:

- а) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы;
- б) хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления;
- в) целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества;
- г) совокупность качеств и признаков, которые характеризуют поведение предприятий на рынке.

7. Трудовые ресурсы - это:

- а) часть населения страны, занятая на производстве товаров и услуг в течение определённого периода времени;
- б) лица трудоспособного возраста и старше, которые не имеют работы, занимаются поиском работы и готовы приступить к работе;
- в) это населения в трудоспособном возрасте и часть населения в нетрудоспособном возрасте, но способное трудиться, обладающее физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности;
- г) совокупность работников различных профессионально – квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

8. Какие понятия имеют отношение к рынку труда ?

- а) Труд;
- б) рабочая сила;
- в) коэффициент ликвидности.
- г) средства производства.

9. Что относится к компонентам рынка труда?

- а) Предложение на рабочую силу;
- б) процесс управления;
- в) спрос на рабочую силу;
- г) цена рабочей силы.

10. Текущий рынок труда образуется за счёт:

- а) Естественной убыли и миграционного прироста;
- б) внешней и внутренней миграции;

- в) естественного и социального движения населения;
- г) естественного и механического движения рабочей силы.

11. Главными субъектами рынка труда являются:

- а) Работодатель-наниматель;
- б) товары;
- в) наёмные работники;
- г) деньги.

12. Возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется:

- а) Потребность
- б) Желание
- в) Мотив

13. Функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса определяют

- а) характер труда
- б) содержание труда
- в) редукцию труда

14. Распределение работ между работниками в зависимости от их сложности – это:

- а) функциональное разделение;
- б) технологическое;
- в) квалификационное;
- г) профессиональное .

15. Включаются в списочный состав

- а) фактически явившиеся, в том числе и в дни простоя;
- б) внешние совместители;
- в) принятые с испытательным сроком сотрудники, имеющие специальные звания.

16. Трудовой капитал-это:

- а)- это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) - это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
- в)- способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

17. Назовите категорию экономики труда, которая рассматривается как совокупность качеств, определяющих производительность и которые могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества

- а) Рабочая сила
- б) Трудовой потенциал
- в) Человеческий капитал

18. Трудовой потенциал - это:

- а) это ресурсы и возможности, непрерывно формируемые в процессе всей жизни личности, реализуемые ею в трудовом поведении и определяющие реальную плодотворность индивида;
- б) совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи;
- в) общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно полезном труде независимо от места нахождения рабочего места;
- г) приносящая регулярный заработок и иной доход трудовую деятельность по любым основаниям.

19. Качественными характеристиками кадрового потенциала являются:

- а) знания;
- б) структура;

- в) численность;
- г) мобильность.

20. Показатели, характеризующие психологический потенциал работников:

- а) управленческая структура предприятия;
- б) сплоченность ядра коллектива;
- в) профессионально-квалификационная структура;
- г) состояние социально-психологического климата коллектива.

21. Промыленно-производственный персонал предприятия объединяет:

- а) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- б) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- в) весь персонал, кроме младшего обслуживающего персонала;
- г) весь персонал, работающий на промышленном предприятии.

22. Списочная численность работающих учитывает:

- а) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- б) работающих основных и вспомогательных цехов;
- в) руководителей и специалистов;
- г) весь штат работающих, числящихся на предприятии.

23. Главной составной частью трудовых ресурсов является:

- а) работники
- б) предприниматели
- в) наемная рабочая сила
- г) все население страны

24. Что такое способность человека к труду:

- а) наличие рабочей силы
- б) трудовой потенциал
- в) человеческий капитал

25. Какие категории работников не входят в состав ППП?

- а) основные рабочие;
- б) вспомогательные рабочие;
- в) руководители;
- г) работники столовой.

26. Субъектами рынка труда являются:

- а) Наемные работники, работодатели, государство;
- б) Спрос и предложение рабочей силы;
- в) Занятые и безработные.

27. Что из перечисленного можно отнести к активным методам борьбы с безработицей?

- а) выплата пособий безработным
- б) организация поддержки малому бизнесу
- в) создание Министерства по труду и занятости населения
- г) организация общественных работ
- д) предоставление возможности досрочного выхода на пенсию

28. Фрикционная безработица включает в:

- а) фактический уровень безработицы;
- б) естественный уровень безработицы;
- в) сезонный уровень безработицы;

29. В состав структурной безработицы не включается:

- а) рабочий автомобильной фирмы, потерявший работу в связи с падением спроса на автомобили;
- б) кочегар паровоза, теряющий работу вследствие перевода железнодорожного транспорта на тепловую тягу;
- в) медсестра, направленная бюро по трудоустройству на курсы бухгалтеров;
- г) сезонный сельскохозяйственный рабочий, потерявший работу в связи с наступлением зимы;

30. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

- а) относится к разряду занятых;

б) относится к безработным;

в) не учитывается в составе экономически активного населения;

31. Соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения, формирует:

а) конъюнктуру рынка труда;

б) инфраструктуру рынка труда;

в) систему социальной защиты

32. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда

а) трудодефицитная

б) трудоизбыточная

в) равновесная

33. Как называется рынок труда, который основан на горизонтальной и вертикальной мобильности работников внутри предприятия:

а) внешний

б) внутренний

в) открытый

34. Определите вид занятости, при которой обеспечиваются работой все нуждающиеся в ней и желающие работать

а) полная

б) глобальная

в) продуктивная (эффективная)

35. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

а) фрикционной формой безработицы;

б) структурной формой безработицы;

в) циклической формы безработицы.

36. По регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на:

а) формальную и неформальную;

б) постоянную и временную;

в) постоянную, временную, сезонную и случайную;

г) стандартную и нестандартную.

37. Какая характеристика у формальной занятости?

а) это зарегистрированная в официальной экономике;

б) не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды;

в) предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже – каждый месяц;

г) предполагает работу в течение определенного сезона.

38. По условиям организации трудовых процессов занятость разделяется на:

а) временную и сезонную;

б) стандартную и нестандартную;

в) полную и неполную;

г) формальную и неформальную.

39. Полная занятость - это:

а) это занятость населения в общественном производстве, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений НТП, роста производительности труда;

б) форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем;

в) это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы ;

г) наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые

способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу.

40. *Предложение рабочей силы — это:*

- а) Спрос на товары и услуги
- б) Спрос на рабочую силу
- в) Спрос на рабочие места

41. *Внедрение новой техники и технологии ведет ...*

- а) к значительному увеличению рабочей силы, вовлечению ее в сферу производства
- б) к значительному сокращению рабочей силы, высвобождению ее из сферы производства

42. *Какие граждане признаются занятыми?*

- а) зарегистрированные в целях поиска подходящей работы;
- б) работающие по трудовому договору;
- в) члены производственных кооперативов;
- г) ищущие работы и готовые приступить к ней.

43. *По способу участия в общественном труде занятость бывает:*

- а) с режимом полного рабочего времени и неполная;
- б) постоянная и временная;
- в) сезонная и случайная;
- г) по найму и самостоятельная.

44. *Показателями уровня производительности труда являются:*

- а) Рентабельность; фондоёмкость;
- б) Выработка; трудоемкость;
- в) Среднесписочная численность.

45. *Что из перечисленного не относится к методам определения выработки?*

- а) стоимостной (денежный) метод;
- б) статистический метод;
- в) трудовой метод;
- г) натуральный метод.

7 семестр

Типовой вариант тестового задания № 1

1. *Какие из элементов не относятся к элементам процесса труда:*

- а) предмет труда;
- б) средства труда;
- в) организация труда;
- г) реконструкция производства;
- д) сам труд.

2. *Организация труда в атрибутивном смысле – это:*

- а) система;
- б) процесс.

3. *Что предполагают экономические задачи?*

- а) создание благоприятных условий труда;
- б) обеспечение удовлетворенности трудом;
- в) максимальный рост производительности труда, доходности предприятия.

4. *На какие виды подразделяют принципы организации труда?*

- а) общероссийские, районные;
- б) всеобщие, частные;
- в) международные, национальные.

5. *Организация труда в широком смысле – это:*

- а) процесс упорядочения элементов производственных процессов;
- б) процесс упорядочения элементов трудовых ресурсов.

6. При каком типе производства достигается самый высокий уровень специализации?

- а) серийном;
- б) массовом;
- в) единичном.

7. По какому признаку не классифицируются рабочие места?

- а) по степени специализации;
- б) по рабочей позе;
- в) по числу исполнителей;
- г) по охвату нормированием.

8. Какова минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в РФ (в календарных днях)?

- а) 24;
- б) 28;
- в) 21.

9. Какие существуют виды планировок?

- а) общая, индивидуальная;
- б) внешняя, внутренняя.

10. Зона оптимальной досягаемости ограничивается:

- а) траекториями движения вытянутых рук;
- б) траекториями движения полусогнутых рук, осуществляемых без наклонов корпуса при свободно опущенных плечах.

11. Какая система обслуживания получила наибольшее распространение на предприятиях?

- а) централизованная;
- б) децентрализованная;
- в) смешанная.

12. Чем не характеризуется микроклимат производственного помещения?

- а) температурой воздуха;
- б) влажностью;
- в) скоростью движения воздуха;
- г) уровнем шума.

13. Какие фазы выделяют на кривой работоспособности?

- а) период вработываемости, устойчивой работоспособности, снижения работоспособности;
- б) период вработываемости, устойчивой работоспособности, снижения работоспособности, отсутствия работоспособности.

14. Какие функциональные состояния организма формируются под влиянием конкретных условий?

- а) нормальное, удовлетворительное, патологическое;
- б) нормальное, патологическое;
- в) нормальное, пограничное, патологическое.

15. Что относится к основным элементам операции?

- а) рабочее место;
- б) рабочая поза;
- в) предмет труда;
- г) исполнители;

д) условия труда.

16. Что является научной основой для построения рациональных режимов труда и отдыха?

- а) физическое состояние человека;
- б) динамика работоспособности;
- в) производительность работника.

17. Входит ли в состав штучного времени подготовительно – заключительное время?

- а) да;
- б) нет.

18. Входят ли в состав нормы времени перерывы, обусловленные технологией производства?

- а) да;
- б) нет.

19. Какой метод нормирования труда является наиболее точным?

- а) аналитически-исследовательский;
- б) аналитически-расчетный.

20. Для изучения затрат оперативного времени используются:

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж.

21. При каком методе изучения затрат рабочего времени наблюдение за рабочими производится в течение всего рабочего дня?

- а) при проведении ФРВ;
- б) при проведении хронометража.

22. Какой метод изучения затрат рабочего времени целесообразно использовать при проведении групповой ФРВ?

- а) непосредственных размеров;
- б) моментных наблюдений.

23. Для выявления потерь рабочего времени используются:

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж.

24. Хроноряд считается устойчивым, если фактический коэффициент устойчивости хроноряда:

- а) больше нормативного;
- б) меньше нормативного.

25. Какой способ проведения хронометража используется, когда исследуются операции, имеющие очень малую продолжительность:

- а) непрерывный;
- б) цикловой;
- в) выборочный.

26. Совмещение профессий осуществляется:

- а) во время рабочего дня;
- б) после окончания рабочего дня.

27. Расширение зон обслуживания предполагает:

- а) совмещение работы в рамках одной профессии;
- б) совмещение работы в рамках разных профессий.

28. В трудовом отношении операции расчленяются на:

- а) переходы, проходы, установки;
- б) трудовые движения, действия, приемы, комплексы приемов.

Типовой вариант тестового задания №2

1. Учитывает ли изменение потребительских цен номинальная заработная плата?

- а) да;
- б) нет.

2. Кто устанавливает минимальную заработную плату?

- а) предприятие;
- б) государство;

3. Уровень денежных доходов до уплаты налогов и платежей, независимо от изменения уровня цен характеризуют:

- а) совокупные доходы;
- б) номинальные доходы;
- в) реально располагаемые доходы.

4. Что характеризует тарифный разряд?

- а) профессиональный уровень работника;
- б) уровень квалификации работника.

5. Что такое диапазон тарифной сетки:

- а) отношение тарифного коэффициента определенного разряда к тарифному коэффициенту первого разряда;
- б) отношение тарифного коэффициента высшего разряда к тарифному коэффициенту первого разряда.

6. Чему равна расценка?

- а) тарифная ставка, деленная на норму выработки;
- б) тарифная ставка, умноженная на норму выработки.

7. Что учитывает повременная заработная плата?

- а) объем производственной продукции;
- б) количество отработанного времени.

8. Как рассчитать заработную плату при сдельной форме оплаты труда?

- а) расценку умножить на объем работ;
- б) часовую тарифную ставку умножить на отработанное время.

9. Какую форму организации оплаты труда целесообразно применять в условиях поточного производства?

- а) сдельную;
- б) повременную.

10. Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется:

- а) для основных работников;
- б) для вспомогательных работников.

11. Аккордная форма оплаты труда является:

- а) индивидуальной;
- б) коллективной.

12. Каков максимальный размер выплаты заработной платы в натуральной форме в процентах от оклада?

- а) 30 %;
- б) 20 %;

в) 28 %.

13. *Бестарифная система оплаты труда основана на учете:*

а) только КТУ и отработанного времени;

б) КТУ, ККУ и отработанного времени.

14. *Расширение зон обслуживания предполагает:*

а) совмещение работы в рамках одной профессии;

б) совмещение работы в рамках разных профессий.

15. *Заработная плата - это:*

а) первичный доход;

б) вторичный доход.

16. *Оперативное время – это:*

а) основное время;

б) сумма основного и вспомогательного времени;

в) время на выполнение одной операции.

17. *Норма труда выражает:*

а) меру труда;

б) интенсивность труда.

18. *При каком виде ФРВ не нужен наблюдатель:*

а) при индивидуальной;

б) при самофотографии;

в) при групповой.

19. *При каком виде хронометража замеряются все элементы оперативного времени:*

а) выборочном;

б) непрерывном;

20. *Какой коэффициент применяется для устранения дефектных замеров:*

а) коэффициент возможного уплотнения рабочего дня;

б) коэффициент устойчивости хроноряда.

21. *Норма времени снизилась на 5%, на сколько % повысилась норма выработки?*

а) 5%;

б) 5,26%;

в) 4,8%.

22. *Зависит ли от количества деталей в партии подготовительно-заключительное время:*

а) да;

б) нет.

23. *Чему равна заработная плата вспомогательного рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка основного рабочего – 120 руб., вспомогательного – 96 руб. Часовая норма выработки основного рабочего – 6 изделий. За месяц им было изготовлено 1500 изделий:*

а) 30000 руб.

б) 24000 руб.

24. *Какой принцип учитывает человеческий фактор при организации труда?*

а) комплексности;

б) гуманизации;

в) экономичности;

25. Повременная оплата труда включает в себя системы:

- а) простую повременную;
- б) косвенную повременную;
- в) повременно-премиальную.

26. Может ли в акционерном обществе минимальная заработная плата быть меньше минимальной зарплаты, устанавливаемой государством?

- а) да;
- б) нет.

27. Районные коэффициенты устанавливаются:

- а) предприятием самостоятельно;
- б) государством.

28. Кто возглавляет работу по организации и нормированию труда на предприятии:

- а) отдел труда и зарплаты;
- б) плановый отдел.

29. Какие показатели экономической эффективности НОТ относятся к основным:

- а) условное высвобождение численности рабочих;
- б) рост производительности труда;
- в) прирост объема производства;
- г) годовой экономический эффект.

30. Часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда – 96 руб., тарифный коэффициент рабочего третьего разряда – 1,5, часовая норма выработки – 4 изделия. Чему равна сдельная расценка:

- а) 24 руб.;
- б) 36 руб.;
- в) нет правильного ответа.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена, дифференцированного зачета при защите курсовой работы 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
	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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду. ПК-5.1. Разрабатывает систему организации труда, проектирует регламентирующую документацию по системе организации труда, осуществляет планирование, контроль реализации системы организации труда. ПК-5.2. Проводит исследование трудовых процессов, применяя существующие методы изучения затрат рабочего времени; на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда. ПК-5.3. Выполняет работы по пересмотру норм труда; используя существующие методики, разрабатывает нормы труда, оценивает их качество, напряженность, прогрессивность, влияние на уровень производительности труда, обеспечивает применение норм труда.
Знания	Знание теоретических положений, методических рекомендаций в области экономики труда,

	нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов
	Объем освоенного материала.
	Полнота ответов на вопросы
Умения	Применение теоретического материала, нормативно-правовых актов, методических рекомендаций при разработке предложений по совершенствованию системы организации и <u>нормирования труда, росту производительности труда</u> <u>Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов</u> <u>Анализ полученных результатов при решении поставленных задач</u>
Навыки	Выполнение работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, изучения зарубежного и передового отечественного опыта <u>Владение методикой пересмотра и разработки норм труда, оценки их качества, напряженности, прогрессивности</u> <u>Обоснование полученных результатов</u>

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учетом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду.				
ПК-5.1. Разрабатывает систему организации труда, проектирует регламентирующую документацию по системе организации труда, осуществляет планирование, контроль реализации системы организации труда.				
ПК-5.2. Проводит исследование трудовых процессов, применяя существующие методы изучения затрат рабочего времени; на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда.				
ПК-5.3. Выполняет работы по пересмотру норм труда; используя существующие методики, разрабатывает нормы труда, оценивает их качество, напряженность, прогрессивность, влияние на уровень производительности труда, обеспечивает применение норм труда.				
Знание теоретических положений, методических рекомендаций в области экономики труда, нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов	Не знает теоретические положения, методические рекомендации в области экономики труда, нормативно-правовую базу, регулирующую трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов	Знает теоретические положения, методические рекомендации в области экономики труда, нормативно-правовую базу, регулирующую трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов, но допускает неточности	Знает теоретические положения, методические рекомендации в области экономики труда, нормативно-правовую базу, регулирующую трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов	Знает теоретические положения, методические рекомендации в области экономики труда, нормативно-правовую базу, регулирующую трудовые отношения как в целом в масштабе страны, так и трудовую деятельность отдельных хозяйствующих субъектов, может корректно сформулировать основные понятия 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

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
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
<p>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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду.</p> <p>ПК-5.1. Разрабатывает систему организации труда, проектирует регламентирующую документацию по системе организации труда, осуществляет планирование, контроль реализации системы организации труда.</p> <p>ПК-5.2. Проводит исследование трудовых процессов, применяя существующие методы изучения затрат рабочего времени; на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда.</p> <p>ПК-5.3. Выполняет работы по пересмотру норм труда; используя существующие методики, разрабатывает нормы труда, оценивает их качество, напряженность, прогрессивность, влияние на уровень производительности труда, обеспечивает применение норм труда.</p>				
Применение теоретического материала, нормативно-правовых актов, методических рекомендаций при разработке предложений по совершенствованию системы организации и нормирования труда, росту производительности труда	Не умеет применять теоретический материал, нормативно-правовые акты, методические рекомендации при разработке предложений по совершенствованию системы организации и нормирования труда, росту производительности труда	Недостаточно уверенно может применять теоретический материал, нормативно-правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации и нормирования труда, росту производительности труда	Умеет применять теоретический материал, нормативно-правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации и нормирования труда, росту производительности труда	Умеет умеренно и правильно применять теоретический материал, нормативно-правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации и нормирования труда, росту производительности труда
Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов	Не может сравнить, 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
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

Оценка сформированности компетенций по показателю *Навыки*.

<p>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 хозяйствующих субъектов, осуществлять планирование, контроль реализации системы организации труда, выполнения показателей по труду.</p> <p>ПК-5.1. Разрабатывает систему организации труда, проектирует регламентирующую документацию по системе организации труда, осуществляет планирование, контроль реализации системы организации труда.</p> <p>ПК-5.2. Проводит исследование трудовых процессов, применяя существующие методы изучения затрат рабочего</p>				
---	--	--	--	--

<p>времени; на основе анализа и интерпретации результатов проведенных исследований разрабатывает предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда.</p> <p>ПК-5.3. Выполняет работы по пересмотру норм труда; используя существующие методики, разрабатывает нормы труда, оценивает их качество, напряженность, прогрессивность, влияние на уровень производительности труда, обеспечивает применение норм труда.</p>				
Выполнение работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, изучения зарубежного и отечественного передового опыта	Не владеет навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, изучения зарубежного и отечественного передового опыта	Не в полной мере владеет навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, изучения зарубежного и отечественного передового опыта	Владеет навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, изучения зарубежного и отечественного передового опыта	Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, изучения зарубежного и отечественного передового опыта
Владение методикой пересмотра и разработки норм труда, оценки их качества, напряженности, прогрессивности	Не владеет методикой пересмотра и разработки норм труда, оценки их качества, напряженности, прогрессивности	Не в полной мере владеет методикой пересмотра и разработки норм труда, оценки их качества, напряженности, прогрессивности	Владеет методикой пересмотра и разработки норм труда, оценки их качества, напряженности, прогрессивности	Демонстрирует уверенное владение методикой пересмотра и разработки норм труда, оценки их качества, напряженности, прогрессивности
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

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
<p>ПК-6. Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации</p> <p>ПК-6.1. Производит мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, пользуясь методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда.</p> <p>ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда на основе действующих нормативных правовых и локальных нормативных актов.</p>	
Знания	Знание нормативных правовых и локальных нормативных актов по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования
	Знание нормативных правовых и локальных нормативных актов, теоретических основ организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
Умения	Умение пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда
	Применение основных положений трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования труда
	Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов
Анализ полученных результатов при решении поставленных задач	

Навыки	Владение навыками мониторинга рынка труда в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала организации Владение методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации Обоснование полученных результатов
--------	---

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учетом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
ПК-6. Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации ПК-6.1. Производит мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, пользуясь методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда. ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда на основе действующих нормативных правовых и локальных нормативных актов.				
Знание нормативных правовых и локальных нормативных актов по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования	Не знает нормативные и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования	Знает лишь отдельные нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования	Знает нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, но допускает небольшие неточности	Знает нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, может корректно сформулировать основные положения самостоятельно
Знание нормативных правовых и локальных нормативных актов, теоретических основ организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия	Не знает нормативные правовые и локальные нормативные акты, теоретические основы организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия	Знает нормативные правовые и локальные нормативные акты, теоретические основы организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия, но допускает неточности	Знает нормативные правовые и локальные нормативные акты, теоретические основы организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия	Знает в полном объеме нормативные правовые и локальные нормативные акты, теоретические основы организации деятельности в сфере оплаты и материального стимулирования труда персонала предприятия, может корректно сформулировать основные положения 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
<p>ПК-6. Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации</p> <p>ПК-6.1. Производит мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, пользуясь методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда.</p> <p>ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда на основе действующих нормативных правовых и локальных нормативных актов.</p>				
Умение пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда	Не умеет пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда	Недостаточно уверенно может пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда.	Может пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда.	Умеет умеренно и правильно пользоваться методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда с целью анализа современных зарубежных и отечественных систем оплаты и материального стимулирования труда.
Применение основных положений трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования труда	Не умеет применять основные положения трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования труда	Недостаточно уверенно может применять основные положения трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования труда	Может применять основные положения трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования	Может уверенно применять основные положения трудового законодательства, существующей методической базы для разработки системы оплаты и материального стимулирования
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
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

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

<p>ПК-6. Способен организовать систему оплаты и материального стимулирования труда персонала в организации</p> <p>ПК-6.1. Производит мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования, пользуясь методами, способами и техническими средствами для сбора информации о рынке труда.</p> <p>ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда на основе действующих нормативных правовых и локальных нормативных актов.</p>				
Владение навыками мониторинга рынка труда в сфере оплаты и материального стимулирования	Не владеет навыками мониторинга рынка труда в сфере оплаты и материального	Не в полной мере владеет навыками мониторинга рынка труда в сфере оплаты и материального	Владеет навыками мониторинга рынка труда в сфере оплаты и материального стимулирования	Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками мониторинга рынка труда в сфере

труда персонала организации	стимулирования труда персонала организации	стимулирования труда персонала организации	труда персонала организации	оплаты и материального стимулирования труда персонала организации
Владение методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации	Не владеет методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации	Не в полной мере владеет методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации	Владеет методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации	Демонстрирует уверенное владение методиками разработки системы оплаты и материального стимулирования труда в организации
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
	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации.	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
	Методический кабинет для самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
	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 г.
2.	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023 г.
3.	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 г. Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022 г.
4.	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
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 / Т. А. Бельчик; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>
2. Валько, Д. В. Экономика труда: учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81503.html>
3. 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.html>
4. Кузнецова И.А. Основы организации труда на предприятии: учебное пособие / И.А. Кузнецова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. - 255 с.
5. 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.html>
6. 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.html>

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. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: [сайт]. – URL: <http://ntb.bstu.ru>
5. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru>
6. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>
7. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. – URL:

<http://www.gks.ru>