

Документ государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области
Информация о владельце: «Государственный гуманитарно-технологический университет»
ФИО: Егорова Галина Викторовна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 06.10.2023 10:36:40
Уникальный программный ключ:
4963a4167398d8232817460cf5aa76d186dd7c25

Проректор



26 июня 2023г.

Рабочая программа факультативной дисциплины

ФТД. 01 Организация, нормирование и оплата труда в организации

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) программы: Менеджмент организации

Квалификация выпускника Бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая программа дисциплины составлена на основе учебного плана 38.03.02 Менеджмент по профилю «Менеджмент организации» 2023 года начала подготовки (очно-заочная форма обучения).

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Цель освоения дисциплины формирование у студентов компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, ознакомить студентов с принципами и методами построения трудовых процессов, установления норм труда и заработной платы различным категориям работников в организации.

2.2 Задачами дисциплины являются:

- ознакомить студентов с научными принципами и методами организации и нормирования труда, а также управления этими процессами на практике;
- сформировать представление о разделении и кооперации труда, об организации рабочих мест и процессе их обслуживания, о роли нормирования труда, как основы справедливого стимулирования труда работников;
- дать расширенное представление об основных требованиях к организации трудового процесса в организации и законодательных актах его регулирующие;
- формирование базы знаний для участия в разработке и реализации управленческих решений.

2.3 Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Профессиональные компетенции (ПК):	
Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-3

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения универсальной компетенции
ПК-3 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-3.1 Знает: основные аспекты групповой и командной работы; правила, законы и принципы кадрового менеджмента, методы управления человеческими ресурсами организации; теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; структуру организационной культуры;
	ПК-3.2 Умеет: применять основные теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой и командной работы; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
	ПК-3.3 Владеет: навыками и приемами управления персоналом; способами организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики.

При проведении учебных занятий по учебной дисциплине «**Организация, нормирование и оплата труда в организации**» развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций по темам: «Организация и обслуживание рабочих мест с учетом условий и режима труда и отдыха» и «Организация трудовых процессов» проведением групповых дискуссий, анализа ситуаций по темам: «Теоретические

основы организации оплаты труда в организации» и «Формы, виды, системы оплаты труда», содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда в организации» относится к факультативным дисциплинам (ФТД. 01).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Название разделов (модулей) и тем	Семестр	Виды учебных занятий				
		Контактная работа		сам. работа	Промежуточная аттестация	
		Лекции	Пр.			
		8	10	18	Зачет	
Часть 1. Введение в дисциплину	7	3	3		9	
Тема 1. Общая характеристика сущности и социально-экономической роли организации труда	7	1	1		3	
Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест с учетом условий и режима труда и отдыха	7	1	1		3	
Тема 3. Организация трудовых процессов	7	1	1		3	
Часть 2. Особенности организации нормирования труда для разных категорий работников	7	5	7		9	
Тема 4. Теоретические основы организации оплаты труда в организации	7	1	2		3	
Тема 5. Формы, виды, системы оплаты труда	7	1	1		2	
Тема 6. Оплата труда отдельных категорий работников организации	7	1	2		2	
Тема 7. Планирование фонда оплаты труда	7	2	2		3	
Промежуточная аттестация	7					Зачет

4.2 Содержание дисциплины структурированное по темам (разделам)

Лекционные занятия

Модуль 1. Введение в дисциплину

Тема 1. Общая характеристика сущности и социально-экономической роли организации труда

Сущность, социально-экономическая роль, характер труда. Понятие и содержание научной организации труда. Основные законы научной организации труда. Функции научной организации труда. Задачи и принципы научной организации труда. Методы и приемы научной организации труда.

Сущность и формы разделения труда. Сущность понятий «границы разделения» и «уровень разделения». Особенности использования экономических, психофизиологических и социальных критериев разделения труда.

Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест с учетом условий и режима труда и отдыха

Формы организации трудовых коллективов, расстановка кадров в трудовом коллективе. Основные направления совмещения профессий и трудовых функций. Назовите границы разделения труда. Содержание основных форм и видов разделения труда. Дисциплина труда и ее виды. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Методы укрепления дисциплины труда.

Понятие и классификация рабочих мест. Оснащение рабочих мест. Типичные основные виды и средства оснащения рабочих мест. Планировка рабочих мест. Внешние и внутренние факторы планировки рабочих мест. Зоны оптимальной досягаемости при работе стоя. Местоположение работника. Стандартное содержание типового проекта организации рабочего места.

Организация рабочего места. Обслуживание рабочих мест. Структура обслуживания рабочего места. Состав видов обслуживания рабочих мест. Функции обслуживания рабочих мест. Принципы научной организации рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест. Понятие и значение

условий труда. Психофизиологические условия труда. Санитарно-гигиенические условия труда. Эстетические и социально-психологические условия труда. Динамика работоспособности и ее зависимость от режима труда и отдыха. Внутрисменный, суточный, недельный режим труда и отдыха. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 3. Организация трудовых процессов

Понятие трудового и производственного процесса, классификация производственных процессов. Социально-экономическая сторона трудового процесса. Классификация типов организации производства. Особенности и основные принципы организации трудовых процессов. Значение, выявление и изучение рациональных приемов и методов труда. Процесс овладения наиболее целесообразными приемами и методами труда. Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 4. Теоретические основы организации оплаты труда в организации

Сущность и методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Способы изучения затрат рабочего времени.

Нормы труда. Нормообразующие факторы. Нормообразующие факторы на ручных работах. Порядок определения норм труда на ручных работах. Особенности изучения трудового процесса. Особенности и методы нормирования труда. Нормирование труда при многостаночном обслуживании. Нормирование труда на автоматических линиях. Виды транспортных работ и нормообразующие факторы. Аналитически-экспериментальный метод определения нормы выработки на транспортных работах. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих организации. Нормирование труда вспомогательных работников.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 5. Формы, виды, системы оплаты труда

Сущность организации оплаты труда в организации. Понятие, функции и основные принципы оплаты труда. Заработная плата как цена рабочей силы в рыночной экономике. Механизмы регулирования заработной платы. Коллективный договор и его структура. Децентрализованная система регулирования оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда. Формы оплаты труда. Системы оплаты труда. Простая повременная оплата труда. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда. Аккордная форма оплаты труда. Косвенная сдельная форма оплаты труда. Индивидуальная сдельная оплата труда. Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда. Сущность, назначение и этапы внедрения грейдирования.

В рамках данной темы планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 6. Оплата труда отдельных категорий работников организации

Организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда водителей. Оплата труда в строительстве. Особенности системы оплаты работников бюджетной сферы. Оплата труда работников в системе образования. Система оплаты труда государственных служащих.

Тема 7. Планирование фонда оплаты труда

Понятие и состав фонда заработной платы. Планирование численности и фонда заработной платы работников организации. Условия перевода предприятий на оплату от валового дохода. Особенности оплаты труда от валового дохода. Порядок применения оплаты труда от валового дохода. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда.

Практические занятия

Модуль 1. Введение в дисциплину

Практическое занятие 1.

Тема 1. Общая характеристика сущности и социально-экономической роли организации труда

Учебные цели: рассмотреть вопросы методологии антикризисного управления.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

рынок труда

трудовые ресурсы

организация труда

безработица

занятость

формы организации трудовых коллективов

методы укрепления дисциплины труда

Практическое занятие 2.

Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест с учетом условий и режима труда и отдыха

Учебные цели: изучить основные формы организации труда и кадровой расстановки трудового коллектива

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

кооперация труда

масштабы кооперации

межцеховая кооперация

виды производственных бригад

совмещение профессий

совмещение функций

совместительство

расширение зон обслуживания

коллективные формы организации труда

значение дисциплины труда

производственная и технологическая дисциплина

трудоустройство организации

общая и специальная дисциплинарная ответственность

меры дисциплинарных взысканий

принципы научной организации рабочих мест

виды обслуживания рабочих мест

функции обслуживания рабочих мест

условий труда

Практическое занятие 3.

Тема 3. Организация трудовых процессов

Учебные цели: изучить основные принципы и особенности организации трудовых процессов

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

технологическая сторона

организация производства

трудоустройство и его состав

социально-экономическая сторона трудового процесса

классификация типов организации производства

основные принципы организации трудовых процессов

особенности организации трудовых процессов

производственные операции

рационализация приемов и методов труда

производственный инструктаж

Практическое занятие 4.

Тема 4. Теоретические основы организации оплаты труда в организации

Учебные цели: изучить теоретические основы организации оплаты труда и системы нормирования труда на предприятии

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

нормирование труда

методы нормирования труда

время работы

классификация затрат времени использования оборудования

нормы труда

норма затрат труда

функции норм труда

норма обслуживания
норма численности
норма управляемости
норма выработки
нормированное задание
нормообразующие факторы

Практическое занятие 5.

Тема 5. Формы, виды, системы оплаты труда

Учебные цели:

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

оплата труда
заработная плата
материальное стимулирование
прожиточный минимум
бюджет прожиточного минимума
коллективный договор
номинальная и реальная заработная плата
тарифная сетка
тарифный коэффициент
тарифная ставка
тарифный разряд
дополнительная оплата
надбавка
премии
бестарифные системы оплаты труда
бестарифная модель

Практическое занятие 6.

Тема 6. Оплата труда отдельных категорий работников организации

Учебные цели: сформировать представления об основных элементах организации оплаты труда и принципы начисления оплаты труда отдельным категориям работников предприятия

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

цель рациональной организации оплаты труда
основные элементы организации оплаты труда
грейдинг должностей
Грейдинг
преимущества и недостатки грейдинга
целевые показатели эффективности оплаты труда
процессные показатели эффективности оплаты труда
проектные показатели эффективности оплаты труда
опережающие показатели эффективности оплаты труда
запаздывающие показатели эффективности оплаты труда

Практическое занятие 7.

Тема 7. Планирование фонда оплаты труда

Учебные цели: сформировать представление о планировании фонда оплаты труда.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

схема применения оплаты труда от валового дохода
методы планирования фонда оплаты труда
особенности планирования фонда оплаты труда
нормативный метод планирования фонда оплаты труда

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В современных условиях востребованными качествами на рынке труда являются самостоятельность, инициативность, предприимчивость, деловитость, способность быстро и оперативно приспособиться к изменяющейся конъюнктуре рынка. Именно эти профессионально значимые и социально важные качества, столь необходимые теперь профессионалу, должны быть развиты в процессе обучения, в том числе, в ходе внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная учебная работа эффективна только в активно-деятельностной форме. Инновационность, вносимая ИКТ в образовательный процесс, – интерактивность, позволяющая развивать активно-деятельностные формы обучения. Это новое качество позволяет рассчитывать на эффективное расширение сектора самостоятельной учебной работы.

Результатом внедрения ИКТ в образование является резкое расширение сектора самостоятельной учебной работы.

Наиболее существенные изменения касаются учебных материалов. Учебные электронные ресурсы обеспечивают программируемый учебный процесс, представляют собой электронные учебные пособия, содержащие систематизированный материал в рамках программы учебной дисциплины. Предназначены они для изучения предмета «с нуля» до границ предметной области, определенных программой обучения. Включают все виды учебной деятельности: получение информации, практические занятия в известных и новых формах, аттестацию. Нацелены на поддержку работы и расширение возможностей преподавателя и самостоятельную работу обучающегося.

Рекомендуемые средства, методы обучения, способы учебной деятельности, применение которых для освоения конкретных модулей рабочей программы наиболее эффективно:

- обучение теоретическому материалу рекомендуется основывать на основной и дополнительной литературе, изданных типографским или электронным способом конспектах лекций; рекомендуется в начале семестра ознакомить студентов с программой дисциплины, перечнем теоретических вопросов для текущего промежуточного и итогового контроля знаний, что ориентирует и поощрит студентов к активной самостоятельной работе;

- на практических занятиях закрепляются и уточняются знания, полученные на лекциях и во время самостоятельной подготовки. Для развития творческих способностей студентов активно используются такие методы как дискуссия, мозговой штурм, обмен мнениями по проблемным вопросам, обсуждение докладов, сообщений. Подчеркнем, что при использовании интерактивных форм роль преподавателя резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

В результате проведения практических занятий выявляются способности обучаемых применять полученные компетенции для решения задач, связанных с дальнейшей деятельностью выпускника.

Перечень литературы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>.
2. Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие / Р.Д. Курочкина. - 2-е изд., стер. - Москва : Флинта, 2014. - Ч. 1. - 166 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1961-URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363375>.
3. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций: учебное пособие / Т.В. Мазанкова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 214 с.: ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 205-208. - ISBN 978-5-4475-3630-5. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777>.
4. Рябчикова, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / Т.А. Рябчикова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск: Эль Контент, 2014. - 144 с.: табл. - Библиогр.: с. 138-139. - ISBN 978-5-4332-0168-2. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480518>.

Задания для реализации самостоятельной работы

Название разделов и тем	Задания для самостоятельной работы
Модуль 1. Введение в дисциплину	
Тема 1. Общая характеристика сущности и социально-экономической роли организации труда	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.

Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест с учетом условий и режима труда и отдыха	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.
Тема 3. Организация трудовых процессов	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.
Модуль 2. Особенности организации нормирования труда для разных категорий работников	
Тема 4. Теоретические основы организации оплаты труда в организации	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.
Тема 5. Формы, виды, системы оплаты труда	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.
Тема 6. Оплата труда отдельных категорий работников организации	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.
Тема 7. Планирование фонда оплаты труда	Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала. Составление конспекта, поиск и приведение примеров. Поиск и анализ нормативно-правовых актов, соответствующих теме, и их конспект.

Вопросы для самостоятельной работы

1. Организация труда в торговле

Вопросы:

- особенности труда в торговле;
- государственное регулирование торговой деятельности;
- торгово-технологический процесс, как основа организации труда;
- виды организации труда в торговле;
- разделение и кооперация труда в торговле.

2. Оплата труда в торговле

Вопросы:

- заработная плата в торговле: понятие, функции, государственные гарантии⁴
- понятие и принципы организации оплаты труда;
- тарифная система оплаты труда;
- формы и системы оплаты труда;
- премиальные системы оплаты труда.

3. Разделение и кооперация труда

Вопросы:

- Режим труда и отдыха;
- Виды и границы разделения труда;
- совмещение профессий и функций;
- разделение труда руководителей и формы кооперации;
- квалификационный справочник должностей.

4. Нормирование труда

Вопросы:

- сущность и содержание нормирования труда;
- функции нормирования труда;
- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- виды норм труда и их характеристики;
- структура обоснованной нормы времени.

5. Структура заработной платы

Вопросы:

- состав и структура заработной платы;
- фонд оплаты труда рабочих;
- фонд платы труда работодателей и специалистов;
- планирование фонда оплаты труда;
- стандартные, социальные, имущественные и профессиональные выплаты.

Тестовые задания

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:
 - a) организацией производства;
 - b) технологией деятельности;
 - c) организацией труда;
 - d) условиями труда;
 - e) штатным расписанием.
2. Элементами организации труда являются:
 - a) разделение и кооперация труда;
 - b) использование наиболее рациональных материалов;
 - c) управление производством;
 - d) организация рабочих мест;
 - e) организация обслуживания рабочих мест.
3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:
 - a) низкой работоспособности;
 - b) вработываемости (адаптации);
 - c) устойчивой высокой работоспособности;
 - d) средней работоспособности;
 - e) утомления.
4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:
 - a) кооперацию труда;
 - b) дисциплину труда;
 - c) организацию труда.
5. Основателем науки об организации труда является:
 - a) В.И. Ленин;
 - b) А.К. Гастев;
 - c) Ф. У. Тейло.р
6. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:
 - a) А.К. Гастева;
 - b) В.И. Ленина;
 - c) В.В. Куйбышева.
7. Научная организация труда призвана решать задачи:
 - a) экономические;
 - b) управленческие;
 - c) хозяйственные;
 - d) социальные;
 - e) психофизиологические.
8. Организация труда является частью (подсистемой) организации:
 - a) планирования;
 - b) управления;
 - c) производства;
 - d) хозяйствования.
9. Виды разделения труда:
 - a) общее;
 - b) частное;
 - c) механизированный и ручной труд;
 - d) автоматизированный труд.
10. Формы единичного разделения труда:
 - a) разделение труда в организации;
 - b) разделение труда в подразделениях;

- c) разделение труда на заготовке сена;
 - d) разделение труда на выпасе скота.
11. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:
- a) сдельщиков и повременщиков;
 - b) обслуживающих и ремонтных;
 - c) основных и вспомогательных;
 - d) прямых и косвенных.
12. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:
- a) по отраслям;
 - b) по уровню механизации;
 - c) по уровню профессиональной подготовки.
13. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:
- a) разрядам;
 - b) классности, мастерству;
 - c) возрасту;
 - d) стажу работы.
14. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:
- a) падает;
 - b) растет;
 - c) сначала падает, потом растет;
 - d) сначала растет, потом падает.
15. Организация рабочего места предполагает:
- a) установление должностных обязанностей работника;
 - b) установление рациональных приемов труда;
 - c) его оснащение;
 - d) его планировку.
16. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:
- a) стоя прямо;
 - b) стоя с наклоном;
 - c) сидя;
 - d) переменное.
17. При оснащении рабочих мест к вспомогательному оборудованию относятся:
- a) тележки;
 - b) комбайны;
 - c) шкафы;
 - d) погрузчики.
18. Аттестация рабочего места не включает оценку:
- a) его технического уровня;
 - b) его организационного уровня;
 - c) его квалификационного уровня;
 - d) условий труда и техники безопасности на рабочем месте.
19. Формы трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях:
- a) производственная бригада;
 - b) рабочие группы;
 - c) операторы машинного доения;
 - d) комплектование агрегата.
20. В структуру затрат рабочего времени не включается:
- a) время регламентированных перерывов;
 - b) оперативное время;
 - c) подготовительно-заключительное время;
 - d) время обслуживания рабочего места;
 - e) время активного отдыха.
21. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:
- a) находиться на территории предприятия;
 - b) находиться на обеденном перерыве;
 - c) исполнять трудовые обязанности;
 - d) быть на своем рабочем месте.

22. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:
- особенностями производства;
 - условиями труда;
 - метеорологическими условиями;
 - природными факторами.
23. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:
- санитарно-гигиенические факторы;
 - эстетические факторы;
 - климатические факторы;
 - демографические факторы.
24. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:
- в понедельник;
 - в пятницу;
 - в среду;
 - во вторник;
 - в четверг.
25. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:
- эстетические;
 - психофизиологические;
 - социально-психологические;
 - организационно-технические.
26. Основные функции заработной платы:
- воспроизводительная;
 - стимулирующая;
 - простота, логичность, доступность;
 - периодичность выплаты;
 - учет минимального размера оплаты труда, установленного государством.
27. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .
- работы предприятия;
 - труда и отдыха;
 - занятости;
 - рабочего дня;
 - рабочего времени.
28. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:
- повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда;
 - равная оплата за равный труд;
 - ресурсно-распределительный;
 - формирование платежеспособного спроса населения;
 - обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда.
29. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:
- организацией труда;
 - планированием производства;
 - разделением труда;
 - нормированием т.руда
30. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:
- нормой затрат капитала;
 - рентабельностью труда;
 - нормой труда;
 - ресурсами труда.

Задачи

Задача 1. Определите экономическую границу разделения труда, если в пяти различных вариантах учтены затраты рабочего времени (мин.) в сумме на одно готовое изделие (таблица 1).

Таблица 1.

Затраты времени	Варианты разделения труда
-----------------	---------------------------

	Предметное, более 10 мин.	Подетальное, 5-10 мин.	По укрупненным тех. операциям, 2-5 мин.	По мелким операциям, 30-100 с.	По отдельным рабочим действиям, по 30 с.
Основная работа	16	12	8	6	5
Вспомогательная работа	4	6	7	8	9
Транспорт	0,5	1,5	2,0	4,5	6,0
Межоперационное пролеживание	--	0,9	1,9	2,6	3,6
Простои	0,1	0,3	1,0	1,5	3,0
Отдых исполнителя (регламентированный и произвольный)	0,8	1,0	1,3	1,6	2,0

Задача 2. Для выполнения дневного производственного задания с затратами труда (в нормо-часах - н-ч.) $T_p^н = 450$ н-ч. требуется на токарные операции 160 н-ч., на фрезерные - 120 н-ч., на сверлильные - 100 н-ч., на шлифовальные - 70 н-ч. Рассчитайте необходимую для выполнения задания численность Чя по специальностям, если показатель выполнения 13 норм $P_{в.н}$ токарей - 125%, фрезеровщиков - 117%, сверловщиков - 122%, шлифовщиков - 112% (продолжительность смены $T_{см} = 8,2$ ч).

Задача 3. При различной степени разделения труда затраты на сборку узла (мин.) представлены в таблице 1.4. Определите физиологическую границу разделения труда. Таблица 2.

Таблица 2.

Затраты времени	Варианты разделения труда				
	Предметное	Подетальное	По укрупненным тех. операциям,	По мелким операциям	По отдельным рабочим действиям
Оперативное	2,5	2,4	2,35	2,3	2,25
На отдых	0,02	0,05	0,08	0,20	0,30

Задача 4. Нормативная технологическая трудоемкость производственной программы на год 2860 тыс. н-ч., в том числе по цеху № 1 - 900 тыс. н-ч., по цеху № 2 - 1460 тыс. н-ч., по цеху № 3 - 500 тыс. н-ч. Среднее выполнение норм выработки по цехам соответственно 116, 111 и 107%. Рассчитайте необходимую списочную численность Чсп рабочих и расстановку их по цехам с учётом планируемого показателя выполнения норм $P_{в.н}$ при фонде рабочего времени 254 дня и продолжительности смены 8 ч.

Задача 5. Определите явочную численность рабочих в цехе и их расстановку по участкам при условиях, представленных в таблице 3.

Таблица 3.

Показатели	Единица измерения	Участки			
		Заготовительные	Мехобработки	Справочные	Сборочные
Трудоемкость	Нормо-ч.	16400	52850	12330	19845
Фонд рабочего времени на одного рабочего в месяц	Чел.-ч.	176	176	176	176
Плановое выполнение норм	%	116	109	121	119

Задача 6. Определите списочную численность рабочих и их расстановку для осуществления сборки изделий А, Б и В при годовом фонде рабочего времени 223 дня при восьмичасовой смене на основе следующих данных: нормативная трудоёмкость сборки изделия А – 800 н-ч., изделия Б – 180 н-ч., изделия В – 60 н-ч.; средний процент выработки норм рабочими составляет 108%; годовая программа выпуска изделий – 120, 140 и 25 штук соответственно; технически неизбежный брак при сборке изделий составляет 2%.

Задача 7. За смену поточная линия выпускает 200 ручных часов. Общее время сборки одних часов составляет 80 мин. Определите численность рабочих в смену и их расстановку по рабочим местам, если трудоёмкости операций соотносятся как 1:1:3:2:0,5:0,25:0,5.

Задача 8. Процесс изготовления детали разделён на пять взаимосвязанных операций различной трудоёмкости: 10, 22, 4, 31 и 15 мин. Определите явочную численность рабочих по каждой операции и в целом на производственную цепочку, если плановый запуск деталей 240 шт. в смену.

Задача 9. Определите норму многостаночного обслуживания станков-дублёров, если время машинной работы $t_{м.а}$ на одном станке 20 мин, а время занятости рабочего на одном станке $5=t_3$ мин. Каким будет время продолжительности цикла? Какое число станков сможет обслужить рабочий, если время занятости сократится на 1 мин? Сколько рабочих-многостаночников потребуется в том и другом случае для обслуживания 120 станков-дублёров?

Задача 10. Время машинной обработки $t_{м.а}$ на каждом станке 16 мин, время занятости рабочего на одном станке $3=t_3$ мин. Определите норму многостаночного обслуживания, продолжительность цикла и простой станков (или свободное время рабочего) за каждый цикл многостаночного обслуживания, если: 1) одновременно обслуживается 6 станков; 2) одновременно обслуживается 7 станков.

Задача 11. Определите норму многостаночного обслуживания машин с различной длительностью оперативного времени, если сумма времени машинной обработки $t_{м.а}$ на всех машинах 200 мин, t_3 на всех станках 40 мин, коэффициент отклонения от ритма $d(K)$ равен 0,8. Сколько рабочих требуется для обслуживания 32 машин, работающих в 3 смены?

Задача 12. Каждый из станочников в цехе (120 человек) затрачивает на заточку режущего инструмента 20 мин, на подноску заготовок - 37 мин. Какая целесообразна численность рабочих по заточке инструмента и транспортных рабочих, если оперативное время на одного рабочего в среднем 400 мин в смену? Как повысится производительность труда основных рабочих при освобождении их от вспомогательных операций?

Задача 13. Определите явочную численность транспортных рабочих, грузчиков, заправщиков инструмента и уборщиков, если в цехе за 8- часовую смену обрабатывается 100 т заготовок (трудоёмкость транспортировки 1 т. составляет 0,68 чел.-ч.), погружается 80 т готовой продукции (трудоёмкость 1 т. - 1,1 чел.-ч.), затачивается 560 шт. режущего инструмента (трудоёмкость одной заточки - 0,05 чел.-ч.) и убирается площадь 3850 м² (норма уборки - 275 м² на одного рабочего в смену).

Задача 14. По существующему режиму внутрисменного отдыха предоставляется два перерыва по 15 мин. в каждой полусмене. При этом производительность труда за час до перерыва снижается на 10%. По новому режиму в каждой полусмене предоставляется два перерыва по 10 мин, при этом не происходит снижение производительности труда. Рассчитайте, как изменится сменная производительность труда при новом режиме труда и отдыха (смена - 8 ч.).

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации приведен в приложении

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Основная литература

5. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>.
6. Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие / Р.Д. Курочкина. - 2-е изд., стер. - Москва : Флинта, 2014. - Ч. 1. - 166 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1961-URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363375>.
7. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций: учебное пособие / Т.В. Мазанкова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 214 с.: ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 205-208. - ISBN 978-5-4475-3630-5. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777>.
8. Рябчикова, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / Т.А. Рябчикова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск: Эль Контент, 2014. - 144 с.: табл. - Библиогр.: с. 138-139. - ISBN 978-5-4332-0168-2. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480518>.

7.2 Дополнительная литература

1. Воробьев, И.П. Планирование на предприятиях отрасли: курс лекций / И.П. Воробьев, Е.И. Сидорова. - Минск: Белорусская наука, 2015. - 436 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-08-1813-3. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436584>.

2. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>.
3. Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Практикум: учебное пособие / Ю.Д. Уколов; Министерство образования и науки Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет. - Новосибирск: НГТУ, 2013. - 88 с. - ISBN 978-5-7782-2247-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228889>.
4. Трудовой кодекс РФ

8. ПЕРЕЧЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

Современные профессиональные базы данных:

1. Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru>
2. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации www.gks.ru
3. Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации https://rosmintrud.ru/ministry/programms/norma_truda

Информационные справочные системы

Справочно-правовая система «Консультант плюс» - <http://base.consultant.ru>

Яндекс <https://yandex.ru/>

Рамблер <https://www.rambler.ru/>

Google <https://www.google.ru/>

Mail.ru <https://mail.ru/>

9. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Аудитории	Программное обеспечение
<ul style="list-style-type: none"> - учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором; - помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ; - специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине, оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования; 	<p>Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс</p>

10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).



Автор: д.э.н., профессор Гужина Г.Н.

Программа утверждена на заседании кафедры математики и экономики от 26.06.2023 года, протокол №
8



Зав. кафедрой Каменских Н.А.

Министерство образования Московской области

**Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ,
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ФТД. 01 Организация, нормирование и оплата труда в организации

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профили подготовки: Менеджмент организации

Квалификация выпускника Бакалавр

Форма обучения очно-заочная

2023г.

1.1 Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения универсальной компетенции
ПК-3 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-3.1 Знает: основные аспекты групповой и командной работы; правила, законы и принципы кадрового менеджмента, методы управления человеческими ресурсами организации; теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; структуру организационной культуры;
	ПК-3.2 Умеет: применять основные теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой и командной работы; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
	ПК-3.3 Владеет: навыками и приемами управления персоналом; способами организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики.

1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания¹

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
<i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i>				
1.	Тест (показатель компетенции «Знание»)	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний .	Тестовые задания	Оценка «Отлично»: в тесте выполнено более 90% заданий. Оценка «Хорошо»: в тесте выполнено более 75 % заданий. Оценка «Удовлетворительно»: в тесте выполнено более 60 % заданий. Оценка «Неудовлетворительно»: в тесте выполнено менее 60 % заданий.
2.	Глоссарий (показатель компетенции «Знание»)	Набор материалов, направленных на проверку знания основных понятий дисциплины. Способ проверки степени освоения категориального аппарата.	Список терминов	Оценка «Отлично»: даны определения всех предложенных терминов, все задания выполнены правильно. Оценка «Хорошо»: даны грамотные определения всех представленных терминов, однако имеются отдельные недочёты. Оценка «Удовлетворительно»: большая часть терминов охарактеризована правильно, но все определения имеют недочёты; все определения представлены, но допущено несколько грубых ошибок. Оценка «Неудовлетворительно»: большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.
3.	Доклад (показатель компетенции «Умение»)	Расширенное письменное или устное сообщение на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ, изложение результатов проведённых исследований, экспериментов и разработок по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих	Тематика докладов	Оценка «Отлично»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью раскрыта, проведено рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, язык изложения научен, соблюдается логичность и последовательность в изложении материала, использованы новейшие источники по проблеме, выводов четкие, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям. Оценка «Хорошо»: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, язык изложения научен, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты. Оценка «Удовлетворительно»: не показано умение критического анализа информации. Содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно,

¹ Оценка «Отлично» и «Хорошо» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству
Оценка «Удовлетворительно» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству
Оценка «Неудовлетворительно» соответствует показателю «компетенция не освоена»

		значение для теории науки и практического применения.		использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты. Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i> : содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем, материал изложен неграмотно, без логической последовательности, при оформлении работы имеются грубые недочеты.
4.	Практические задания (показатель компетенции «Владение»)	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины.	Практические задания	Оценка <i>«Отлично»</i> : продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка <i>«Хорошо»</i> : продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка <i>«Удовлетворительно»</i> : продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i> : не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

1.	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к зачету	<i>«Зачтено» (повышенный уровень)</i> : знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; владение аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации. <i>«Зачтено» (базовый уровень)</i> : знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать проблему продемонстрировано фрагментарно, вопрос излагается несодержательно и ошибками стилистического плана; владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации не продемонстрировано. <i>«Не зачтено» (компетенция не освоена)</i> : знание понятийного аппарата не продемонстрировано; умение выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано; владение навыками аргументации не продемонстрировано.
----	--------------	---	------------------	--

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Сущность регламентации труда и её взаимосвязь с управлением персоналом.
2. Значение регламентации труда персонала в организации. Основные направления регламентации труда.
3. Классификация форм регламентации труда персонала.
4. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией.
5. Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих.
6. Методические основы регламентации труда в организациях. Методы проектирования регламентирующей документации.
7. Положения о структурных подразделениях (положение о кадровой службе). Назначение, содержание, порядок разработки.
8. Коллективный договор. Назначение, содержание, порядок составления.
9. Правила внутреннего трудового распорядка. Назначение, содержание, порядок разработки.
10. Положение о персонале. Назначение, содержание, порядок разработки.
11. Положение об оплате труда. Назначение, содержание, порядок разработки.
12. Штатное расписание организации. Назначение, содержание, порядок разработки.
13. Трудовой договор (контракт). Назначение, содержание, порядок составления.
14. Должностная инструкция работника. Назначение, содержание, порядок разработки.
15. Инструкция по охране труда. Назначение, содержание, порядок разработки.
16. Сущность нормирования труда, основные объекты нормирования труда.
17. Функции и принципы нормирования труда.

18. Требования к нормированию труда, виды обоснования норм труда.
19. Классификация норм труда, виды норм труда.
20. Область применения основных видов норм труда.
21. Классификация нормативов по труду, виды нормативов по труду.
22. Классификация затрат рабочего времени: структура затрат рабочего времени; нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени.
23. Исследование затрат рабочего времени, методы исследования затрат рабочего времени.
24. Фотография рабочего времени (ФРВ), разновидности ФРВ, порядок применения при изучении затрат рабочего времени.
25. Хронометрирование, способы хронометрирования при изучении затрат рабочего времени.
26. Комплексное обоснование норм труда, обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
27. Методы нормирования труда.
28. Нормирование труда отдельных категорий персонала: нормирование труда руководителей, специалистов и технических исполнителей, основных и вспомогательных рабочих.
29. Состав и структура заработной платы.
30. Основные принципы и особенности организации трудовых процессов
31. Методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию: система управления персоналом.
32. Правила, законы и принципы кадрового менеджмента.
33. Методы управления человеческими ресурсами организации.
34. Основы теории мотивации.
35. Структура организационной культуры и осуществление ее диагностики.

Тестовые задания

1. Форма разделение труда, определяемая отношением работающих к производственному процессу и характером выполняемых ими функций, разложением производственного процесса на его существенные составные фазы:
 - А) технологическая,
 - Б) функциональная,
 - В) квалификационная.
2. Объединение многих исполнителей для планомерного и совместного участия в одном или разных, но связанных между собой процессах труда называется:
 - А) кооперация труда,
 - Б) бригадная организация труда,
 - В) совмещение профессий.
3. Функция заработной платы, обеспечивающая работнику объем потребления материальных благ и услуг на уровне, достаточном для нормального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллектуального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства.
 - А) воспроизводственная,
 - Б) мотивационная,
 - В) регулирующая.
4. Начисленная сумма оплаты труда работника вне зависимости от налогов и обязательных платежей:
 - А) располагаемая заработная плата,
 - Б) реальная заработная плата,
 - В) номинальная заработная плата.
5. Форма разделение труда, которая осуществляется с учетом навыков, производственного опыта, специальных теоретических знаний и уровня общего специального образования, необходимых для выполнения определенного круга работ:
 - А) технологическое,
 - Б) функциональное,
 - В) квалификационное.
 - В) совмещение профессий.
6. Форма непосредственного сочетания (кооперации) труда нескольких рабочих, выполняющих одну общую производственную задачу и несущих коллективную ответственность за результаты работы:
 - А) кооперация труда,
 - Б) бригадная организация труда,
 - В) совмещение профессий.
7. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда:
 - А) условия труда,
 - Б) дисциплина труда.
8. Функция заработной платы, состоящая в возможности побуждать работника к трудовой активности, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых работником результатов труда.
 - А) воспроизводственная,
 - Б) мотивационная,
 - В) регулирующая.
9. Выполнение одним работником разнотипных функций и работ при овладении им несколькими профессиями и специальностями:
 - А) кооперация труда,
 - Б) бригадная организация труда,
 - В) совмещение профессий.

10. Функция заработной платы, выступающая регулятором спроса на продукцию и услуги предприятия, а также на рабочую силу на рынке труда.
- А) воспроизводственная,
 - Б) мотивационная,
 - В) регулирующая.
11. Начисленная сумма оплаты труда за вычетом подоходного налога и обязательных платежей.
- А) располагаемая заработная плата,
 - Б) реальная заработная плата,
 - В) номинальная заработная плата.
12. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.
- А) тарифная ставка,
 - Б) тарифный коэффициент.
13. Время, расходуемое на подготовку к работе и ее завершение и обычно используется по прямому своему назначению и начале и в конце рабочего дня или смены.
- А) подготовительно-заключительное время,
 - Б) вспомогательное время,
 - В) оперативное время.
14. Количество материальных благ и услуг, которое можно приобрести за номинальную заработную плату, т. е. покупательная способность номинальной заработной платы:
- А) располагаемая заработная плата,
 - Б) реальная заработная плата,
 - В) номинальная заработная плата.
15. Метод измерения всех без исключения его затрат в течение определенного периода работы, к примеру часа, смены, дня и т. д.
- А) метод моментных наблюдений,
 - Б) фотография рабочего времени,
 - В) хронометраж трудовых процессов.
16. Время, используемое на выполнение вспомогательных операций, необходимых для осуществления технологических процессов.
- А) подготовительно-заключительное время,
 - Б) вспомогательное время,
 - В) оперативное время.
17. Метод, предназначенный для измерения затрат времени на выполнение периодически повторяющихся трудовых приемов в процессе оперативной работы. Основная цель - состоит в разработке нормативов времени на осуществление ручных операций, а также для анализа и выявления на производстве отклонений фактических затрат времени от нормативных.
- А) метод моментных наблюдений,
 - Б) фотография рабочего времени,
 - В) хронометраж трудовых процессов.
18. Метод нормирования труда, при котором эксперт знакомится с рабочим местом, средствами и условиями труда и интуитивно, на основе своих субъективных впечатлений и предшествующего опыта, определяет норму труда. Установленная норма труда не является средней величиной, а лишь частным значением возможных затрат рабочего времени. Ее обоснованность, соответствие условиям рабочего места целиком зависят от опыта эксперта. Этот метод не в состоянии обеспечить одинаковую напряженность норм.
- А) опытный метод,
 - Б) суммарный метод нормирования труда,
 - В) аналитический метод.
19. Время, включающее суммарные затраты вспомогательного и основного времени.
- А) подготовительно-заключительное время,
 - Б) вспомогательное время,
 - В) оперативное время.
20. Метод нормирования труда устанавливает затраты рабочего времени в целом на единицу продукции конкретного рабочего процесса без анализа последнего. Способ выполнения работы определяется работником.
- А) опытный метод,
 - Б) суммарный метод нормирования труда,
 - В) аналитический метод.
21. Метод применяется для массового изучения использования рабочего времени на предприятиях. Он позволяет при обследовании большой группы работ фиксировать не сами затраты рабочего времени, а количество их повторений или моментов за период наблюдений. По удельному весу тех или иных моментов можно определить их общую продолжительность.
- А) метод моментных наблюдений,
 - Б) фотография рабочего времени,
 - В) хронометраж трудовых процессов.
22. Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
- А) тарификация работ,
 - Б) квалификационный разряд.
23. Метод нормирования труда назван так потому, что применяет анализ как метод исследования процесса труда, устанавливает затраты рабочего времени на единицу продукции конкретного рабочего процесса не в целом, а по видам затрат рабочего времени для каждой составляющей его части: операции, приема, движения.
- А) опытный метод,
 - Б) суммарный метод нормирования труда,

- В) аналитический метод.
24. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.
- А) тарификация работ,
Б) квалификационный разряд.
25. Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время
- А) повременная,
Б) сдельная.

Список терминов (гlossарий)

рынок труда
 трудовые ресурсы
 организация труда
 безработица
 занятость
 методы нормирования труда
 время работы
 нормы труда
 норма затрат труда
 функции норм труда
 норма обслуживания
 норма численности
 норма управляемости
 норма выработки
 нормированное задание
 нормообразующие факторы
 кооперация труда
 масштабы кооперации
 межцеховая кооперация
 виды производственных бригад
 совмещение профессий
 совмещение функций
 совместительство

Рекомендации к выполнению: для подготовки к терминологическому диктанту и изучению содержания основных терминов по указанной теме воспользуйтесь следующим источником: **1)** Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>. **2)** Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Р.Д. Курочкина; науч. ред. Ж.А. Ермакова. - 2-е изд., стер. - М.: Флинта, 2014. - Ч. 2. - 191 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1962-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363338>.

Форма отчетности: в письменной форме сформулируйте определения к вышеперечисленным понятиям и терминам.

Темы докладов

1. Регулирование вопросов организации, нормирования и оплаты труда в Трудовом кодексе.
2. Рекомендации по разработке внутренних локальных актов по нормированию труда.
3. Применение межотраслевых норм и нормативов по труду, «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» и «Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей РСС».
4. Нормативно-методические материалы по регулированию профессионального и квалификационного состава работников.
5. Обоснование штатного расписания. Разработка должностных инструкций.
6. Методические и практические рекомендации по организации нормирования труда рабочих.
7. Алгоритм разработки нормативных материалов.
8. Нормирование труда в условиях бригадной организации труда, комплексные нормы труда.
9. Нормирование управленческого труда (руководители, специалисты, технические исполнители).
10. Организация и нормирование инженерного (конструктора и технологи) труда.
11. Методы изучения затрат рабочего времени рабочих, специалистов, служащих.
12. Применение микроэлементных нормативов при разработке норм времени. Использование типовых комплексов приемов.
13. Методология установления нормированных заданий для рабочих-повременщиков.
14. Расчет необходимой численности персонала: руководителей, специалистов, служащих, основных и вспомогательных рабочих.
15. Определение численности персонала в соответствии с изменениями производственной программы. Прогнозные методы расчета численности.
16. Особенности расчета численности для предприятий различных отраслей промышленности.
17. Формирование фондов оплаты труда организации.
18. Аттестация персонала и принятие решений на её основе об оплате труда.
19. Разработка положений о премировании. Методики дифференциации поощрений.
20. Специализация и оснащение рабочих мест

Практические задания

Практическое задание 1. Работа выполняется в формате групповой работы.

Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум

Изучите нормативно-правовую базу по данной теме. Составьте динамическую таблицу изменения МРОТ за период 2012-2017

гг. и средней заработной платой. Сделайте выводы затрачиваемых ресурсах в соответствии с поставленной целью

МРОТ и прожиточный минимум

Подборка наиболее важных документов по запросу **МРОТ и прожиточный минимум** (нормативно-правовые акты, формы, статьи, консультации экспертов и многое другое).

Нормативные акты: МРОТ и прожиточный минимум

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"

Практическое задание 2. На предприятии работают следующие сотрудники:

Сотрудники	Оклад, руб.	Отработано в месяце (рабочие дни)	Отклонения (календарные дни)	Год рождения	Страховой стаж (лет)	Количество детей
Руководитель	30 000	3	Отпуск 21 день	1969 г.	10	1, алименты
Бухгалтер	20 000	11	Больничный 5 дней	1970 г.	6	3
Рабочий (договор подряда)	25 000	20		1977 г.	10	

Необходимо:

1. провести расчет начислений, удержаний и алиментов по сотрудникам предприятия
2. провести расчет страховых взносов

За январь месяц, исходя из количества 20 рабочих дней в месяце. Средний заработок за месяц для расчета больничных и отпускных считать равным размеру оклада.

Практическое задание 3.

Месячный оклад начальника отдела кадров фирмы составляет 1800 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику отработал 20 дней: 3 дня исполнял государственные обязанности с сохранением средней заработной платы. Размер премии из фонда материального поощрения в текущем месяце – 30% оклада, в прошлом месяце было 22 рабочих дня по графику, размер премии составляет 25% оклада.

Практическое задание 4.

Рабочий транспортно-заготовительной функции обслуживает 2 рабочих места: бригаду основных рабочих, сменное задание которой установлено в объеме 105 погонных метров продукции, и одного рабочего-станочника, выполняющего различные производственные операции. Его сменное нормированное задание 9 нормо-часов. За месяц бригада выпустила 3400 погонных метров продукции, а рабочий-станочник выработал 200 нормо-часов. Определить заработок обслуживающего рабочего за месяц по косвенной сдельной, если его тарифная ставка 80 руб. в час, установленная продолжительность рабочей смены 8 часов.

Практическое задание 5.

Провести анализ следующих вопросов на основе источника https://rosmintrud.ru/ministry/programms/norma_truda

1. Методы нормирования труда и эффективность их использования
2. Нормативная и методическая база по нормированию труда в Российской Федерации
3. Типовые нормы труда для социальных работников
4. Межотраслевые типовые нормы труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в государственных и муниципальных учреждениях
5. Межотраслевые типовые нормы труда для уборщиков служебных, производственных и культурно-бытовых помещений

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формируемая компетенция	Наименование индикатора достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ПК-3 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-3.1 Знает: основные аспекты групповой и командной работы; правила, законы и принципы кадрового менеджмента, методы управления человеческими ресурсами организации; теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; структуру организационной культуры;	Вопросы к зачету Список терминов
	ПК-3.2 Умеет: применять основные теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой и командной работы; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Вопросы к зачету Тематика докладов

	ПК-3.3 Владеет: навыками и приемами управления персоналом; способами организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики.	Вопросы к зачету Практическое задание
--	---	--