

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Экономический факультет
Организации производства и инновационной деятельности



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Тюпаков К.Э.
10.06.2026

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ЭКОНОМИКА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки: Экономика предприятий и организаций

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 8 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

Разработчики:

Доцент, кафедра организации производства и инновационной деятельности Литвиненко Г.Н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 954, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Специалист по экономике труда", утвержден приказом Минтруда России от 17.11.2020 № 795н; "Специалист по прогнозированию и экспертизе цен на товары, работы и услуги", утвержден приказом Минтруда России от 03.12.2019 № 764н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Организации производства и инновационной деятельности	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Бершицкий Ю.И.	Согласовано	04.05.2026, № 13
2		Руководитель образовательной программы	Калитко С.А.	Согласовано	10.06.2026

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование у обучающихся комплекса знаний об организационных, научных и методических основах экономики труда и материального стимулирования, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений

Задачи изучения дисциплины:

- формирование четких представлений о сущности экономики труда, ее роли в деятельности предприятий и организаций;
- формирование умения проводить аудит человеческих ресурсов, трудовых ресурсов;
- выработка понимания вопросов производительности труда, показателей, методов измерения, факторов и резервов роста;
- приобретение знаний в области управления трудом и планирования трудовых показателей в системе социально-трудовых отношений на предприятиях;
- приобретение теоретических знаний в области организации заработной платы, уровня жизни и социальной защиты трудящихся;
- освоение практических навыков регулирования оплаты труда работников разных категорий;
- освоение методов формирования фонда оплаты труда и обеспечения его эффективного использования;
- усвоение особенностей оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и хозяйствования;
- ознакомление с международным опытом организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-1 Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации

ПК-1.10 Определяет экономическую эффективность организации труда и производства, внедрения инновационных технологий, совершенствует формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации

Знать:

ПК-1.10/Зн1 Порядок разработки нормативов материальных, трудовых, финансовых ресурсов в соответствии с отраслевой направленностью

Уметь:

ПК-1.10/Ум1 Определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрения инновационных технологий, совершенствует формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации

Владеть:

ПК-1.10/Нв1 Определение экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий совершенствование форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации

ПК-3 Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования

ПК-3.1 Демонстрирует знание трудового законодательства рф, нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда, порядка и методологии установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации

Знать:

ПК-3.1/Зн1 Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда порядок и методология установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации экономика труда организация труда нормативные правовые акты о защите персональных данных трудовое законодательство российской федерации в области оплаты и стимулирования труда персонала

Уметь:

ПК-3.1/Ум1 Использовать знание трудового законодательства рф, нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда, порядка и методологии установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации

Владеть:

ПК-3.1/Нв1 Навыками использования знания трудового законодательства рф, нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда, порядка и методологии установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации

ПК-3.2 Демонстрирует знание форм системы оплаты и материального стимулирования труда, методов учета и анализа показателей по труду и заработной плате, порядка расчета заработной платы, формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера, методов планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда, методических рекомендаций по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах, технологии и методов разработки стимулирующих выплат, принципов и порядка оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности

Знать:

ПК-3.2/Зн1 Формы системы оплаты и материального стимулирования труда методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате порядок расчета заработной платы порядок формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда методические рекомендации по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах технология и методы разработки стимулирующих выплат принципы и порядок оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности

Уметь:

ПК-3.2/Ум1 Использовать знание форм системы оплаты и материального стимулирования труда, методов учета и анализа показателей по труду и заработной плате, порядка расчета заработной платы, формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера, методов планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда, методических рекомендаций по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах, технологии и методов разработки стимулирующих выплат, принципов и порядка оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности

Владеть:

ПК-3.2/Нв1 Навыками использования знания форм системы оплаты и материального стимулирования труда, методов учета и анализа показателей по труду и заработной плате, порядка расчета заработной платы, формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера, методов планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда, методических рекомендаций по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах, технологии и методов разработки стимулирующих выплат, принципов и порядка оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности

ПК-3.3 Использует порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий; нормы отпускных, районных и северных коэффициентов, выплат, связанных с условиями труда персонала

Знать:

ПК-3.3/Зн1 Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий нормы отпускных, районных и северных коэффициентов, выплат, связанных с условиями труда персонала

Уметь:

ПК-3.3/Ум1 Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, системы дифференциации оплаты труда в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций) формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала производить тарификацию работ и устанавливать разряды рабочим и категории специалистам

Владеть:

ПК-3.3/Нв1 Дифференциация видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций) разработка параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов определение размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате

ПК-3.6 Дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций), разрабатывает параметры единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов

Знать:

ПК-3.6/Зн1 Порядок дифференциации видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций), разрабатывает параметры единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов

Уметь:

ПК-3.6/Ум1 Дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций), разрабатывает параметры единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов

Владеть:

ПК-3.6/Нв1 Дифференциация видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций) разработка параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов

ПК-3.7 Регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации, определяет размер тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате

Знать:

ПК-3.7/Зн1 Порядок регламентации системы оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации, определения размер тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате

Уметь:

ПК-3.7/Ум1 Определять параметры оплаты труда по базе сметных норм и расценок анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации

Владеть:

ПК-3.7/Нв1 Регламентация системы оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации определение размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате

ПК-3.8 Рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения

Знать:

ПК-3.8/Зн1 Методику расчета целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения

Уметь:

ПК-3.8/Ум1 Рассчитывать целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения

Владеть:

ПК-3.8/Нв1 Расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения

ПК-3.9 Рассчитывает переменную часть заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей и затраты на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам

Знать:

ПК-3.9/Зн1 Методику расчета переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей и затраты на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам

Уметь:

ПК-3.9/Ум1 Рассчитывать переменную часть заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей и затраты на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам

Владеть:

ПК-3.9/Нв1 Расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей расчет затрат на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам

ПК-3.10 Осуществляет подготовку проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему

Знать:

ПК-3.10/Зн1 Порядок подготовки проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему

Уметь:

ПК-3.10/Ум1 Осуществляет подготовку проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему применять средства вычислительной техники, информационных технологий для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате

Владеть:

ПК-3.10/Нв1 Подготовка проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему

ПК-3.11 Проводит анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала и системы материального стимулирования труда персонала

Знать:

ПК-3.11/Зн1 Методику анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала и системы материального стимулирования труда персонала

Уметь:

ПК-3.11/Ум1 Анализировать эффективность применяемой в организации системы оплаты труда персонала и системы материального стимулирования труда персонала

Владеть:

ПК-3.11/Нв1 Проведение анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала проведение анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала

ПК-4 Способность планировать численность и расходы на персонал

ПК-4.1 Демонстрирует знание нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы планирования численности, трудового законодательства РФ в области организации и нормирования труда, требований органов исполнительной власти в области установления норм труда, межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат, методик их разработки и состава показателей, методических и нормативно-технических материалов в области управления численностью и затратами на персонал

Знать:

ПК-4.1/Зн1 Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, методики их разработки и состав показателей

Уметь:

ПК-4.1/Ум1 Применять межотраслевые и отраслевые нормативы численности применять локальные нормы труда

Владеть:

ПК-4.1/Нв1 Сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период проведение расчета нормативной численности персонала подготовка справочных и аналитических материалов по итогам расчета нормативной численности персонала выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности

ПК-4.6 Осуществляет сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период, проводит расчет нормативной численности персонала, готовит справочные и аналитические материалы по итогам расчета нормативной численности персонала и выявляет резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности

Знать:

ПК-4.6/Зн1 Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности

Уметь:

ПК-4.6/Ум1 Анализировать и систематизировать информацию применять межотраслевые и отраслевые нормативы численности рассчитывать оптимальную численность персонала

Владеть:

ПК-4.6/Нв1 Сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период проведение расчета нормативной численности персонала подготовка справочных и аналитических материалов по итогам расчета нормативной численности персонала выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности определение численности персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ регламентация системы планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала

ПК-4.7 Осуществляет расчет общих трудозатрат по видам работ (услуг) на планируемый период, определяет плановый фонда рабочего времени на определенный календарный период, определяет численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ и перечень наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации

Знать:

ПК-4.7/Зн1 Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности экономика труда организация труда и управления персоналом межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, методики их разработки и состав показателей

Уметь:

ПК-4.7/Ум1 Анализировать и систематизировать информацию работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной информации по основным трудовым показателям

Владеть:

ПК-4.7/Нв1 Сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период проведение расчета нормативной численности персонала подготовка справочных и аналитических материалов по итогам расчета нормативной численности персонала расчет общих трудозатрат по видам работ (услуг) на планируемый период

ПК-4.8 Регламентирует систему планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала и выполняет корректирующие действия в течение планируемого периода при изменении данных, являющихся базовыми для планирования численности персонала

Знать:

ПК-4.8/Зн1 Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности

Уметь:

ПК-4.8/Ум1 Анализировать и систематизировать информацию

Владеть:

ПК-4.8/Нв1 Сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период проведение расчета нормативной численности персонала подготовка справочных и аналитических материалов по итогам расчета нормативной численности персонала

ПК-4.9 Разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал (утверждение состава показателей (статей) бюджета расходов на персонал, методики их расчета и периодов планирования), рассчитывает и утверждает нормативные (удельные) показатели для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал

Знать:

ПК-4.9/Зн1 Нормативные правовые акты в области управленческого учета методология бюджетирования и анализа финансово-хозяйственной деятельности в части, касающейся расходов на персонал

Уметь:

ПК-4.9/Ум1 Формировать состав показателей (статей) бюджета расходов на персонал, разрабатывать методику их расчета применять методики расчета нормативных (удельных) показателей для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал работать с информационными системами и базами данных по планированию и бюджетированию разрабатывать системы анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда: разрабатывать формы отчетности, состав показателей, методику их анализа и контроля применять методы выявления резервов повышения производительности труда применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей работать с электронными массивами данных

Владеть:

ПК-4.9/Нв1 Разработка системы бюджетирования расходов на персонал (утверждение состава показателей (статей) бюджета расходов на персонал, методики их расчета и периодов планирования) расчет и утверждение нормативных (удельных) показателей для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал разработка порядка корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, изменениями в финансово-экономической деятельности организации разработка системы анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда с утверждением форм отчетности, состава показателей, методик их анализа и контроля выявление резервов повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда на основе использования аналитических методов, установленных нормативов расхода средств, удельных показателей разработка локальных нормативных актов, регламентирующих порядок бюджетирования расходов на персонал подготовка справочных и ана

ПК-6 Способность тактически управлять процессами организации производства

ПК-6.13 Анализирует состояние нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проводит работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях и осуществляет контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определяет экономический эффект от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат

Знать:

ПК-6.13/Зн1 Методы анализа состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проведения работ по улучшению их качества, обеспечения равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях и осуществляет контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определяет экономический эффект от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат

Уметь:

ПК-6.13/Ум1 Анализировать состояние нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проводить работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях и осуществлять контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определяет экономический эффект от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат

Владеть:

ПК-6.13/Нв1 Навыками анализа состояние нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проводит работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях и осуществляет контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определяет экономический эффект от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат

ПК-6.14 Разрабатывает мероприятия по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, готовит предложения по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников

Знать:

ПК-6.14/Зн1 Методику разработки мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, подготовки предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников

Уметь:

ПК-6.14/Ум1 Разрабатывать мероприятия по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, готовить предложения по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников

Владеть:

ПК-6.14/Нв1 Навыками разработки мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, подготовки предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Экономика труда и материальное стимулирование» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 4, Очно-заочная форма обучения - 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Четвертый семестр	144	4	67	3	32	32	50	Экзамен (27)
Всего	144	4	67	3	32	32	50	27

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Четвертый семестр	144	4	31	3	12	16	86	Экзамен (27)
Всего	144	4	31	3	12	16	86	27

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Экономика труда	28		6	6	16	ПК-3.1

Тема 1.1. Теоретические основы экономики труда	8		2	2	4	ПК-4.1 ПК-4.6
Тема 1.2. Социально-трудовые отношения	10		2	2	6	
Тема 1.3. Трудовой потенциал и занятость населения	10		2	2	6	
Раздел 2. Организация и нормирование труда	40		10	12	18	ПК-1.10 ПК-3.3 ПК-4.6 ПК-4.8 ПК-6.13
Тема 2.1. Организация и нормирование труда	14		4	4	6	
Тема 2.2. Производительность труда и методы ее измерения	14		4	4	6	
Тема 2.3. Формирование и планирование численности работников предприятия	12		2	4	6	
Раздел 3. Организация оплаты труда	18		5	6	7	ПК-3.2 ПК-3.6 ПК-3.7 ПК-3.9 ПК-3.10 ПК-4.9
Тема 3.1. Организация оплаты труда	7		1	2	4	
Тема 3.2. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	6		2	2	2	
Тема 3.3. Качество и уровень жизни населения	5		2	2	1	
Раздел 4. Материальное стимулирование	28		11	8	9	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.6 ПК-3.9 ПК-3.11 ПК-6.14
Тема 4.1. Тарифное регулирование заработной платы	9		3	2	4	
Тема 4.2. Доплаты и надбавки	6		2	2	2	
Тема 4.3. Формы и системы оплаты труда	13		6	4	3	
Раздел 5. Промежуточная аттестация	3	3				ПК-1.10 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.6 ПК-3.7 ПК-3.8 ПК-3.9 ПК-3.10 ПК-3.11 ПК-4.1 ПК-4.6 ПК-4.7 ПК-4.8 ПК-4.9 ПК-6.13 ПК-6.14
Тема 5.1. Промежуточная аттестация	3	3				
Итого	117	3	32	32	50	

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Экономика труда	18				18	ПК-3.1 ПК-4.1 ПК-4.6
Тема 1.1. Теоретические основы экономики труда	6				6	
Тема 1.2. Социально-трудовые отношения	6				6	
Тема 1.3. Трудовой потенциал и занятость населения	6				6	
Раздел 2. Организация и нормирование труда	36		4	8	24	ПК-1.10 ПК-3.3 ПК-4.6 ПК-4.8 ПК-6.13
Тема 2.1. Организация и нормирование труда	15		2	4	9	
Тема 2.2. Производительность труда и методы ее измерения	13		2	2	9	
Тема 2.3. Формирование и планирование численности работников предприятия	8			2	6	
Раздел 3. Организация оплаты труда	25		2	2	21	ПК-3.2 ПК-3.6 ПК-3.7 ПК-3.9 ПК-3.10 ПК-4.9
Тема 3.1. Организация оплаты труда	6				6	
Тема 3.2. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	13		2	2	9	
Тема 3.3. Качество и уровень жизни населения	6				6	
Раздел 4. Материальное стимулирование	35		6	6	23	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.6 ПК-3.9 ПК-3.11 ПК-6.14
Тема 4.1. Тарифное регулирование заработной платы	10		2	2	6	
Тема 4.2. Доплаты и надбавки	13		2	2	9	
Тема 4.3. Формы и системы оплаты труда	12		2	2	8	
Раздел 5. Промежуточная аттестация	3	3				ПК-1.10 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.6 ПК-3.7 ПК-3.8 ПК-3.9 ПК-3.10

Тема 5.1. Промежуточная аттестация	3	3				ПК-3.10 ПК-3.11 ПК-4.1 ПК-4.6 ПК-4.7 ПК-4.8 ПК-4.9 ПК-6.13 ПК-6.14
Итого	117	3	12	16	86	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Экономика труда

(Очная: Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 16ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 18ч.)

Тема 1.1. Теоретические основы экономики труда

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 4ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Сущность труда и формы его проявления.
2. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер трудовых процессов.
3. Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом.
4. Сущность и основные элементы общественной организации труда.

Тема 1.2. Социально-трудовые отношения

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений.
4. Социальное партнерство.

Тема 1.3. Трудовой потенциал и занятость населения

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
3. Движение трудовых ресурсов.
4. Спрос и предложение на рынке труда.
5. Занятость и безработица.

Раздел 2. Организация и нормирование труда

(Очная: Лекционные занятия - 10ч.; Практические занятия - 12ч.; Самостоятельная работа - 18ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 24ч.)

Тема 2.1. Организация и нормирование труда

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 9ч.)

1. Понятие и основные направления организации труда.
2. Трудовой процесс и его структура.
3. Требования к рациональной организации труда
4. Условия труда и факторы их формирования.
5. Фонд рабочего времени.
6. Трудовой кодекс РФ.
7. Режимы труда и отдыха.

Тема 2.2. Производительность труда и методы ее измерения

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 9ч.)

1. Производительность труда и связанные с ней понятия.
2. Выработка продукции.
3. Трудоемкость продукции.
4. Мероприятия по снижению трудоемкости продукции
5. Управление повышением производительности труда.
6. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
7. Факторы и условия изменения производительности труда.
8. Резервы роста производительности труда.
9. Инновационные методы повышения производительности труда.
10. Планирование производительности труда.

Тема 2.3. Формирование и планирование численности работников предприятия

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
2. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.
4. Аудит человеческих ресурсов.
5. Организационная культура как фактор развития персонала предприятия.
6. Инновационная культура, сущность, типы.
7. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.

Раздел 3. Организация оплаты труда

(Очная: Лекционные занятия - 5ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 7ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 21ч.)

Тема 3.1. Организация оплаты труда

(Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 4ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Сущность заработной платы.
2. Функции заработной платы.
3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.

Тема 3.2. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 2ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 9ч.)

1. Фонд заработной платы, его состав. Использование программных продуктов при формировании фонда заработной платы.
2. Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлемент-ное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций).
3. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации).
4. Расчет и планирование средней заработной платы

Тема 3.3. Качество и уровень жизни населения

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 1ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
2. Стоимость жизни и потребительский бюджет.
3. Доходы населения.
4. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.

Раздел 4. Материальное стимулирование

(Очная: Лекционные занятия - 11ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 9ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 23ч.)

Тема 4.1. Тарифное регулирование заработной платы

(Очная: Лекционные занятия - 3ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 4ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
2. Тарификация работ и работников.
3. Тарифные сетки, их назначение и построение.
4. Тарифные ставки.
5. Расчет средних тарифных величин.

Тема 4.2. Доплаты и надбавки

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 2ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 9ч.)

1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
2. Территориальное регулирование заработной платы.
3. Моральное стимулирование работников
4. Материальное стимулирование работников.

Тема 4.3. Формы и системы оплаты труда

(Очная: Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 3ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

1. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
2. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
3. Групповая (коллективная) оплата труда.
4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
5. Премияльные системы оплаты труда.
6. Инновационные системы оплаты труда.

Раздел 5. Промежуточная аттестация

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Очно-заочная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.)

Тема 5.1. Промежуточная аттестация

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Очно-заочная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.)

Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Экономика труда

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Укажите соответствие элементов аналитического метода выявления резервов роста производительности труда (ПТ) и определения их величины:

Сравнительный анализ - фактические значения ПТ и связанных с ней показателей сравниваются с плановыми и базисными

Сопоставительный анализ - показатели работы предприятия сопоставляются со среднеотраслевыми, а также аналогичными показателями родственных предприятий

Структурный анализ - предполагает изучение структуры кадров, структуры трудоемкости продукции, структуры затрат и потерь рабочего времени

Функционально-трудовой анализ - сочетает изучение необходимости, полезности функций, операций, видов работ и анализ рациональности их выполнения

Факторный анализ - использование экономико-математических методов и моделей

2. Укажите последовательность этапов разработки и внедрения плана производственной деятельности организации:

Анализ хозяйственной деятельности предприятия - 1

Составление плана производственной деятельности предприятия и заданий структурным подразделениям, разработка разделов годового плана - 2

Экспертная оценка, утверждение плана и доведение заданий до исполнителей - 3

Контроль выполнения плана - 4

3. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в чел.-часах.

Рассчитайте величину резервов роста производительности труда с использованием балансового метода.

Исходная информация следующая.

Предприятие по данным планового баланса рабочего времени должно было использовать на выпуск продукции 3000 тыс. чел.-ч.

В действительности из-за имевших место потерь и непроизводительных затрат рабочего времени на выпуск продукции было использовано лишь 2 800 тыс. чел.-ч.

Затраты труда на тот же выпуск продукции при прогрессивной технологии составляют 2 500 тыс. чел.-ч.

4. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте тарифную ставку 3 разряда. Ответ укажите в рублях.

Исходная информация следующая.

Тарифная ставка 1 разряда 130 рублей.

Тарифный коэффициент 3 разряда 1, 42.

5. Укажите группы внутрипроизводственных резервов производительности труда по направлениям использования:

А. Межотраслевые и региональные

Б. Снижения трудоемкости продукции и использования рабочего времени

В. Текущие и перспективные

Г. Организационные и структурные

6. Укажите группу методов измерения производительности труда, которая основана на исследовании энергетических и психофизиологических процессов:

А. Прямые методы измерения производительности труда

Б. Биологические методы измерения производительности труда

В. Социальные методы измерения производительности труда

Г. Экономические методы измерения производительности труда

7. Найдите соответствие видов трудоемкости по функциональному признаку и кругу учитываемых затрат труда, учитываемых при разработке технологических процессов:

Технологическая трудоемкость - учитывает затраты труда основных рабочих

Трудоемкость обслуживания - учитывает затраты труда вспомогательных (т.е. обслуживающих основных) рабочих основных

Производственная трудоемкость - учитывает затраты труда всех (основных и вспомогательных) рабочих

Трудоемкость управления - учитывает затраты труда руководителей, специалистов, технических исполнителей и прочих работников ППП, за исключением рабочих

Полная трудоемкость - учитывает затраты труда всех категорий ППП

8. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в чел.-часах.

Рассчитайте трудоемкость обслуживания при выпуске продукции.

Исходная информация следующая.

Фактический выпуск изделий 100 шт.

Фактическая технологическая трудоемкость единицы продукции 18, 72 чел.-час.

Коэффициент затрат труда по обслуживанию 1, 06.

9. Выберите нормы, которые используются при планировании численности руководящих работников:

А. Нормы управляемости

Б. Нормы времени

В. Нормы обслуживания

Г. Нормы работы

Раздел 2. Организация и нормирование труда

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Укажите последовательность процедуры построения внутрипроизводственных тарифных сеток:

Принятие решения о том, для каких категорий персонала будет использоваться тарифная сетка - 1

Установление количества разрядов - 2

Определение диапазона сетки - 3

Определение среднего абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов - 4

Выбор характера возрастания и определение величины тарифного коэффициента для каждого разряда - 5

2. Укажите последовательность оценки факторов сложности труда.

Оценка технологических факторов сложности - 1

Оценка организационных факторов сложности - 2

Оценка ответственности - 3

Оценка специфических факторов сложности - 4

3. Укажите последовательность проведения технического аудита предприятия, оценку коммерческого потенциала инновационной идеи:

Проведение предварительных исследований - 1

Проведение патентного поиска - 2

Проверка технической осуществимости инновационной идеи - 3

Идентификация продукта (технологии) для сравнения с аналогами - 4

Определение рыночных преимуществ создаваемого продукта (технологии) - 5

Оценка рыночных перспектив создаваемого продукта (технологии) - 6

Практическая осуществимость инновационной идеи - 7

4. Укажите соответствие коэффициентов (процентов) выполнения норм эмпирическим системам заработной платы:

Система Эмерсона - 67%

Система Бигелоу - 71%

Система Уэннерленда - 75%

5. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте заработную плату рабочего по поштучной системе.

Исходная информация следующая.

Рабочий изготовил за месяц 420 деталей

Норма времени на обработку одной детали – 0,8 нормо-ч.

Часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 50 руб.

6. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте размер заработка бригады по аккордно-премиальной системе.

Исходная информация следующая.

Бригада рабочих выполнила аккордное задание на сумму 40 000 руб. за 18 дней вместо 20 дней по норме (процент сокращения фактического времени 10%). За каждый процент сокращения нормативного времени предусмотрена премия в размере 1,5% суммы аккордного задания.

7. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте заработную плату рабочего по поштучной системе.

Исходная информация следующая.

Рабочий изготовил за месяц 610 деталей

Норма времени на обработку одной детали – 0,7 нормо-ч.

Часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 45 руб.

8. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте прямой повременный заработок работника.

Исходная информация следующая.

При повременной оплате труда месячный оклад работников составляет 10 200 руб. за 24 рабочих дня

Фактически рабочим было отработано 22 дней за месяц

9. Выберите метод выявления резервов роста ПТ и определения их величины, который включает изучение необходимости, полезности функций, операций, видов работ и анализ рациональности их выполнения:

А. Структурный анализ

Б. Функционально-трудовой анализ

В. Факторный анализ

Г. Сопоставительный анализ

Д. Сравнительный анализ

10. Выберите методы, которые основаны на взаимосвязи показателей численности работников, объема производства и производительности труда:

А. Расчетные

- Б. Укрупненные
- В. Стоимостные
- Г. Социальные

11. Найдите соответствие между элементами трудового процесса:

Технологическая операция - часть трудового процесса, которая выполняется одним или группой работников на одном рабочем месте и над одним предметом труда

Трудовое движение - одноразовое перемещение рабочих органов человека при выполнении трудового действия

Трудовое действие - логически завершенная совокупность трудовых движений, которые выполняются без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека с неизменными предметами и средствами труда

Трудовой прием - определенная совокупность трудовых действий и движений работника с неизменными предметами и средствами труда, которые последовательно выполняются и имеют конкретное целевое назначение

12. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в чел.-часах.

Рассчитайте производственную трудоемкость изделий.

Исходная информация следующая.

Фактический выпуск изделий 100 шт.

Фактическая технологическая трудоемкость единицы продукции 18, 72 нормо-час.

Трудоемкость обслуживания при выпуске продукции 19, 84 чел.-час.

13. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в чел.-часах.

Рассчитайте трудоемкость управления при выпуске продукции.

Исходная информация следующая.

Фактический выпуск изделий 100 шт.

Производственная трудоемкость единицы продукции 38, 56 чел.-час.

Коэффициент затрат труда по управлению 0, 2.

14. Выберите, что определяет норма выработки:

А. Количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой за данный отрезок времени (час, смену)

Б. Определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепляемых для обслуживания одним работником или их группой

В. Определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или группой работников за данный отрезок времени

Г. Определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады на выполнение единицы работы

Раздел 3. Организация оплаты труда

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Найдите соответствие дифференцированных систем оплаты труда:

Система Тейлора - основана на использовании двух ставок оплаты – низкой и высокой в зависимости от производительности труда

Система Меррика - для расчета сдельных расценок применяются три тарифные ставки – базовая, средняя, повышенная

Система Гантта - комбинацию повременной и сдельной форм заработной платы, применяемых в зависимости от достигнутого уровня производительности и использующих различные по величине тарифные ставки

2. Найдите соответствие методов измерения общего объема и показателя выработки продукции.

Натуральный - использует показатели, выраженные в физических единицах измерения

Условно-натуральный - используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами

Трудовой - основан на использовании для характеристики объема производства и

производительности труда норм трудовых затрат

Стоимостный - объемы всех видов произведенной продукции, работ и услуг выражаются в денежных единицах

3. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте заработную плату рабочего по системе нормированного времени.

Исходная информация следующая.

Рабочий изготовил за месяц 350 деталей.

Норма времени на обработку одной детали – 0,6 нормо-ч.

Часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 30 руб.

4. Укажите, что собой представляет условно-натуральный метод определения выработки продукции:

А. Использует показатели, выраженные в физических единицах измерения

Б. Используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами

В. Основан на использовании для характеристики объема производства и производительности труда норм трудовых затрат

Г. Объемы всех видов произведенной продукции, работ и услуг выражаются в денежных единицах, что делает их сопоставимыми и сводимыми в один общий показатель

5. Укажите соответствие коэффициентов (процентов) выполнения норм эмпирическим системам заработной платы:

Система Эмерсона - 67%

Система Кнэппеля - 68%

Система Бигелоу - 71%

Система Уэннерленда - 75%

6. Укажите соответствие функций заработной платы (ЗП).

Распределительная функция - в установлении доли работника в созданном продукте и отражении доли живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства

Воспроизводственная функция - размеры ЗП должны обеспечивать воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня — удовлетворение потребностей самих работников и членов их семей

Стимулирующая функция - предполагает установление зависимости размеров ЗП от количества, качества и результатов труда работников и направлена на поощрение роста производства продукции и пр.

7. Укажите соответствие функций заработной платы (ЗП).

Социальная - проявляется в обеспечении справедливости оплаты труда

Регулирующая (ресурсно-разместительная) - находясь в зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу, ЗП оказывает влияние на формирование конъюнктуры рынка труда, меняет направление потоков рабочей силы

Функция формирования платежеспособного спроса - достаточная по своим размерам ЗП является важным условием формирования платежеспособного потребительского спроса и нормального функционирования рынка товаров и услуг

Ценообразующая - являясь частью издержек производства, ЗП оказывает влияние на формирование стоимости и цены производимых товаров и услуг

8. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте заработную плату рабочего по системе нормированного времени.

Исходная информация следующая.

Рабочий изготовил за месяц 420 деталей

Норма времени на обработку одной детали – 0,8 нормо-ч.

Часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 50 руб.

9. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте прямой повременный заработок работника.

Исходная информация следующая.

При повременной оплате труда месячный оклад работников составляет 8 800 руб. за 22

рабочих дня

Фактически рабочим было отработано 20 дней за месяц

10. Рассчитайте показатель.

Рассчитайте тарифный коэффициент 2 разряда.

Исходная информация следующая.

Средний межразрядный коэффициент составляет 0, 25.

11. Рассчитайте показатель.

Рассчитайте тарифную ставку 5 разряда. Ответ укажите в рублях.

Исходная информация следующая.

Тарифная ставка 1 разряда 130 рублей.

Тарифный коэффициент 5 разряда 1, 80.

12. Укажите особенности проявления социальной функции заработной платы:

А. За равный труд, за одинаковую работу должна производиться и равная оплата

Б. Находясь в зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу, заработная плата в свою очередь оказывает влияние на формирование конъюнктуры рынка труда, меняет направление потоков рабочей силы, во многом определяет структуру занятости.

В. Достаточная по своим размерам и регулярно выплачиваемая наемным работникам заработная плата является важным условием формирования платежеспособного потребительского спроса и нормального функционирования рынка товаров и услуг

13. Выберите тип доплат к тарифной заработной плате, направленных на повышение материальной заинтересованности работников:

А. Стимулирующие

Б. Компенсационные

В. Гарантированные

Г. Факультативные

14. Найдите соответствие норм и нормативов, применяемых в процессе планирования:

По времени действия - нормативы перспективные, годовые и текущие, условно-постоянные и временные, разовые и сезонные

По сфере распространения - нормативы межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные, а также международные, республиканские, федеральные, региональные, муниципальные или местные

По методам установления - нормативы научно обоснованные, расчетно-аналитические, экспериментальные, аналитически-исследовательские, отчетно-статистические

15. Найдите соответствие элементов рабочего времени и их характеристик:

Основное время - время, затраченное непосредственно на изменение предмета труда

Оперативное время - время, в течение которого рабочий выполняет задание

Подготовительно-заключительное время - время, которое затрачивается на подготовку себя и своего рабочего места к выполнению производственного задания, а также на все действия по его завершению

Время обслуживания рабочего места - время, которое затрачивается на работы, связанные с уходом за рабочим местом и поддержанием оборудования, инструментов и приспособлений в рабочем состоянии в течение смены

16. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в нормо-часах.

Рассчитайте трудоемкость производственной программы.

Исходная информация следующая.

Норма времени на обработку изделия А составляет 1, 2 нормо-час.

Количество изделий А составляет 10000 шт.

Норма времени на обработку изделия Б составляет 0, 5 нормо-час.

Количество изделий Б составляет 20000 шт.

17. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в нормо-часах.

Рассчитайте условно-фактическую трудоемкость изделий.

Исходная информация следующая.

Фактический выпуск изделий 100 шт.

Нормативная технологическая трудоемкость 20 нормо-час.

Коэффициент выполнения норм 1, 25.

18. Выберите факторы, при которых на результаты деятельности организации оказывают влияние материальная и моральная заинтересованность работников:

А. Структурные

Б. Организационные

В. Материально-технические

Г. Социально-экономические

Раздел 4. Материальное стимулирование

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Укажите последовательность введения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда:

Принятие решения для каких работ будет использоваться сдельно-прогрессивная система оплаты труда - 1

Установление исходной базы сдельно-прогрессивной системы оплаты труда - 2

Построение шкалы возрастания сдельных расценок по мере перевыполнения исходной базы - 3

Определение максимально допустимого увеличения сдельных расценок - 4

2. Найдите соответствие методов измерения общего объема и показателя выработки продукции.

Трудовой - основан на использовании для характеристики объема производства и производительности труда норм трудовых затрат

Условно-натуральный - используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами

Натуральный - использует показатели, выраженные в физических единицах измерения

Стоимостный - объемы всех видов произведенной продукции, работ и услуг выражаются в денежных единицах

3. Укажите последовательность этапов планирования производительности труда:

Оценка ожидаемого уровня производительности труда в текущем (предплановом) периоде - 1

Анализ производительности труда - 2

Разработка планов мероприятий, программ и проектов повышения производительности труда в плановом периоде - 3

Расчет планируемого уровня и темпов изменения производительности труда - 4

4. Укажите соответствие функций заработной платы (ЗП).

Распределительная - в установлении доли работника в созданном продукте

Воспроизводственная - размеры ЗП должны обеспечивать воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня

Стимулирующая - установление зависимости размеров заработной платы от количества, качества и результатов труда работников

5. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте тарифную ставку 6 разряда. Ответ укажите в рублях.

Исходная информация следующая.

Тарифная ставка 1 разряда 130 рублей.

Тарифный коэффициент 6 разряда 1, 90.

6. Рассчитайте показатель.

Рассчитайте средний тарифный коэффициент.

Исходная информация следующая.

Тарифная ставка 1 разряда 130 руб.

Средняя тарифная ставка 241 руб.

7. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте среднюю тарифную ставку.

Исходная информация следующая.
Тарифная ставка 1 разряда 130 руб.
средний тарифный коэффициент 1, 85

8. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в рублях.

Рассчитайте общий заработок рабочего при простой повременной системе оплаты труда.

Исходная информация следующая.

Рабочий отработал 168 час. в месяце, выполнил нормированное задание. Часовая тарифная ставка рабочего 20 руб., доплата за сложные условия труда составляет 8 %.

9. Выберите способ определения средневой численности работников предприятия:

- А. Как численность работников, которые ежедневно должны быть на работе, чтобы обеспечить нормальный ход производственного процесса
- Б. Путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней в отчетном месяце
- В. Суммированием среднесписочной численности за все месяцы указанных периодов и делением полученной суммы соответственно на 3, 6 и 12
- Г. Как равная списочной численности работников за предшествующий рабочий день

10. Выберите метод выявления резервов роста производительности труда и определения их величины, который включает изучение необходимости, полезности тех или иных функций:

- А. Структурный анализ
- Б. Функционально-трудовой анализ
- В. Факторный анализ

11. Найдите соответствие норм и нормативов, применяемых в процессе планирования:

По сфере распространения - нормативы межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные, а также международные, республиканские, федеральные, региональные, муниципальные или местные

По методам установления - нормативы научно обоснованные, расчетно-аналитические, экспериментальные, аналитически-исследовательские, отчетно-статистические

По форме выражения своих значений - табличные, графические и аналитические нормативы

По степени детализации нормативы - индивидуальные и групповые, дифференцированные и укрупненные, частные и общие, специфицированные и сводные нормативы

12. Найдите соответствие норм и нормативов, применяемых в процессе планирования:

По видам ресурсов - нормативы и нормы, регулирующие величину затрат средств производства, предметов труда, рабочей силы на изготовление единицы продукции

По времени действия - нормативы перспективные, годовые и текущие, условно-постоянные и временные, разовые и сезонные

По сфере распространения - нормативы межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные, а также международные, республиканские, федеральные и пр.

По методам установления - нормативы научно обоснованные, расчетно-аналитические, экспериментальные, аналитически-исследовательские, отчетно-статистические

По форме выражения своих значений - табличные, графические и аналитические нормативы

13. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в нормо-часах.

Рассчитайте трудоемкость производственной программы по технологической операции.

Исходная информация следующая.

Норма времени на обработку изделия А составляет 1, 9 нормо-час.

Количество изделий А составляет 12000 шт.

Норма времени на обработку изделия Б составляет 0, 8 нормо-час.

Количество изделий Б составляет 19000 шт.

14. Рассчитайте фактический показатель. Ответ укажите в чел.-часах.

Рассчитайте фактическую технологическую трудоемкость изделий.

Исходная информация следующая.

Фактический выпуск изделий 100 шт.

Условно-фактическая трудоемкость единицы продукции 16 нормо-час.

Коэффициент неучтенных затрат 1, 17.

15. Выберите вид численности работников, которая устанавливается за определенный временной период (месяц, квартал, года) на основе аудита человеческих ресурсов:

- А. Списочная
- Б. Среднесписочная
- В. Явочная
- Г. Среднеявочная

Раздел 5. Промежуточная аттестация

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Четвертый семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-3.1 ПК-4.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.6 ПК-4.6 ПК-3.7 ПК-4.7 ПК-3.8 ПК-4.8 ПК-3.9 ПК-4.9 ПК-1.10 ПК-3.10 ПК-3.11 ПК-6.13 ПК-6.14

Вопросы/Задания:

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Разделение и кооперация труда.

2. Управление трудом в обществе. Система управления: нормы, типы, методы.

3. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Социальная политика государства, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства.

4. Механизм регулирования социально-трудовых отношений. Компоненты механизма: программно-нормативная регламентация, социальное партнерство, социальное партнерство.

5. Социальное партнерство. Нормативное отражение: принципы, уровни, формы.

6. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства. Нормативные методы работы МОТ, сферы деятельности.

7. Сущность труда и формы его проявления.

8. Содержание и характер труда.

9. Функции труда и потребности человека в основных теориях мотивации.

10. Мотивы деятельности человека.

11. Трудовой потенциал.

12. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.

13. Типы социально-трудовых отношений.
14. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
15. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
16. Тарификация работ и работников.
17. Тарифные сетки, их назначение и построение.
18. Тарифные ставки.
19. Расчет средних тарифных величин.
20. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
21. Материальное стимулирование инноваций.
22. Территориальное регулирование заработной платы.
23. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
24. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих.
25. Система повременной оплаты труда.
26. Система сдельной оплаты труда.
27. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
28. Групповая (коллективная) оплата труда.
29. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
30. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
31. Оплата труда работников бюджетных организаций.
32. Производительность труда и связанные с ней понятия.
33. Выработка продукции.
34. Трудоемкость продукции.
35. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
36. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.

37. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
38. Факторы и условия изменения производительности труда. Народно-хозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные, внутрипроизводственные факторы производительности труда.
39. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
40. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.
41. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.
42. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.
43. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Социальные нормы.
44. Понятие и основные направления организации труда.
45. Трудовой процесс и его рационализация.
46. Условия труда и факторы их формирования.
47. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
48. Трудовые ресурсы
49. Движение трудовых ресурсов
50. Рынок труда
51. Занятость. Классификация видов
52. Безработица. Виды безработицы.
53. Занятость в инновационной сфере экономики
54. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура
55. Инновационная культура: сущность, типы.
56. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
57. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
58. Доходы населения.

59. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.

60. Прожиточный минимум: сущность, методы формирования (определения).

61. Кадровая политика организации.

62. Задача 1

Женщина работает оператором котельной на предприятии, расположенном в районах Крайнего Севера. Для операторов котельной коллективным договором предусмотрена сменная работа с установлением суммированного рабочего времени. При норме рабочего времени за месяц 158, 4 часа при 36-часовой рабочей неделе или 176 часов при 40-часовой рабочей неделе женщиной отработано 158, 4 часа.

На предприятии определен порядок расчета основной заработной платы за рабочий месяц, при котором женщинам за недоработанное до 40-часовой рабочей недели время производится доплата. Согласно приказу по предприятию женщине присвоен 5-й разряд с установлением тарифной ставки за месяц в размере 16 000 рублей. Определите основную заработную плату на основании ТК РФ.

63. Задача 2

В отношении одной категории работников установлен поденный учет рабочего времени, в отношении другой – суммированный учет рабочего времени. Водитель А (поденный учет) в текущем месяце отработал все рабочие дни (20 дней по графику пятидневной рабочей недели). При этом в один из дней сверхурочно отработано 2 часа, а в другой из дней – 3 часа. Водитель Б (суммированный учет) в том же месяце отработал 210 час. при норме рабочего времени за месяц в 160 час. Сверхурочных часов сверх установленной продолжительности смены (12 час.) за месяц не имеется.

Тарифная ставка обоих сотрудников составляет 15 000 руб. в мес. Сверхурочные часы оплачиваются в следующих размерах: первые два часа – в полуторном, остальные – в двойном размере. Определите заработную плату работников на основании ТК РФ.

64. Задача 3

Рассчитать годовую выработку одного рабочего, исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 86 000 тыс. руб., среднегодовая численность рабочих – 850 человек, отработано за год 221 тыс. человеко-дней, 1 480 тыс. человеко-часов.

65. Задача 4

Определить коэффициент экстенсивной нагрузки оборудования цеха, необходимый для организации групповой работы при производстве продукции на предприятии. В цехе предприятия установлено 26 единиц оборудования. Режим работы цеха двусменный, продолжительность смены – 8 ч. Годовой объем выпуска продукции – 180 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают всё оборудование, во вторую – 50% единиц оборудования. Количество рабочих дней в году – 248, время фактической работы единицы оборудования – 3 916 ч в год.

66. Задача 5

Рассчитать заработную плату рабочего, оплачиваемого по прямой сдельной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А – 20 мин. по 4 разряду и при норме выработки на изделие Б, равной 12 шт./ч, им изготовлено 1 000 изделий А и 600 изделий Б. Часовая тарифная ставка 4 разряда – 80 рублей.

67. Задача 6

В котельной предприятия, расположенного в районах Крайнего Севера, на отопительный период вводится круглосуточная работа. Котельная обслуживается бригадой операторов из четырех человек (двое мужчин, две женщины). Всего за месяц бригаде следует отработать 744 часа (31 день x 24 часа), для чего вводится суммированный учет рабочего времени.

Всего в месяце 23 рабочих дня по графику пятидневной рабочей недели, а норма рабочего времени для 40-часовой рабочей недели составляет 184 часа, а для 36-часовой рабочей недели – 165, 6 часа. Определите длительность сверхурочных работ с учетом выполнения норм

рабочего времени на основании ТК РФ.

68. Задача 7

Рабочий изготовил за месяц 400 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 0,7 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 60 руб. Определите заработную плату рабочего, используя сдельную поштучную систему.

69. Задача 8

На основании нормативных документов предприятия при повременной оплате труда месячный оклад работников составляет 10 000 руб. за 22 рабочих дня. Рабочим было отработано 19 дней за месяц. Определите прямой повременный заработок работника.

70. Задача 9

Рабочий изготовил за месяц 200 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 1,2 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 55 руб. Определите заработную плату рабочего, используя систему нормированного времени.

71. Задача 10

Бригада рабочих выполнила аккордное задание на сумму 40 000 руб. за 18 дней вместо 20 дней по норме. За каждый процент сокращения нормативного времени предусмотрена премия в размере 1,5 % суммы аккордного задания. Рассчитайте размер заработка бригады по аккордно-премиальной системе.

72. Задача 11

Согласно коллективному договору работодатель обязан выплачивать ЗП за вторую половину месяца не позднее 5-го числа каждого месяца.

В отчетном месяце причитающаяся работнику заработная плата в размере 15 200 руб. (начислено по ведомости), выплачена только 23 числа.

Ст. 236 ТК РФ: При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (6%) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Определить сумму компенсации.

73. Задача 12

Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены к 6-му разряду тарифной сетки, используемой в организации. Сдельная расценка 7 800 руб.

За выполнение норм выработки согласно приказу (распоряжению) администрации установлена выплата премии в размере 40%. Определить сдельно-премиальную заработную плату.

74. Задача 13

Сумма заработной платы, распределяемой за отчетный месяц между работниками цеха малого предприятия (3 человека), составила 38 000 рублей.

Коэффициенты трудового участия составили соответственно: 1, 2/1/1, 4 (всего 3, 6). Определить заработок работников цеха.

75. Задача 14

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 15 400 рублей, оператору котельной - тарифная ставка по 4-ому разряду в размере 3 600 рублей.

При месячной норме рабочего времени в 160 часов (20 рабочих дней) работниками отработано: начальником отдела кадров - 20 рабочих дней; оператором котельной - 152 часа. Определить простую повременную оплату работников.

76. Задача 15

Работнику 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные по 4-му разряду. Всего им было отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду тарифной сетки, используемой в организации, составляет 84 руб. Определить простую повременную оплату работника.

77. Задача 16

Рабочий изготовил за месяц 480 деталей. Норма времени на обработку одной детали – 0, 5 нормо-ч, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы – 45 руб. Рассчитайте заработную плату рабочего по системе нормированного времени.

78. Задача 17

Сотруднику, занятому на промышленном предприятии, исходя из установленного тарифного разряда, установлена сдельная расценка в размере 30 рублей за единицу продукции. Часть работ в течение месяца выполнялась во вредных условиях труда, в связи с чем установлена повышенная на 25% расценка в размере 37, 5 рублей за единицу продукции. Всего за месяц работник изготовил 176 изделий, из которых 44 – во вредных условиях труда. Рассчитать дополнительную заработную плату за работу во вредных условиях труда.

79. Задача 18

Работнику организации, работающему во вредных условиях труда коллективным и индивидуальным трудовым договором предусмотрено повышение тарифной ставки за работу в указанных условиях в размере 12%.

Повышенная тарифная ставка выплачивается за фактически отработанное в соответствующих условиях рабочее время.

За месяц работник отработал всего 165, 6 час. (при норме рабочего времени за месяц исходя из установленной работнику 36-часовой рабочей недели в 165, 6 часа), из них во вредных условиях труда – 148 часов.

Тарифная ставка работника в месяц составляет 17 200 руб. К заработной плате работника также выплачивается надбавка за стаж работы в организации в размере 20% тарифной ставки, а также премия в размере 40% тарифной ставки. Рассчитать заработную плату с учетом вредных условий труда.

80. Задача 19

В цехе предприятия установлено 16 станков. Режим работы цеха дву-сменный, продолжительность смены – 8 ч. Годовой объем выпуска продукции – 180 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают все станки, во вторую – 50% всего станочного парка. Количество рабочих дней в году – 251, время фактической работы станка – 4 016 ч в год. Рассчитать коэффициент интегральной нагрузки оборудования цеха для организации групповой работы при производстве продукции на предприятии.

81. Задача 20

Норма времени на выполнение одной операции составляет 36 минут. Коэффициент выполнения норм времени – 1, 2. Бригадное и многостаночное обслуживание отсутствуют. Определить часовую производительность труда на рабочем месте при проведении аудита человеческих ресурсов.

82. Задача 21

Определить часовую выработку одного рабочего, исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 86 000 тыс. руб., среднегодовая численность рабочих – 850 человек, отработано за год 221 тыс. человеко-дней, 1480 тыс. человеко-часов.

83. Задача 22

Определить дневную выработку одного рабочего, исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 86 000 тыс. руб., среднегодовая численность рабочих – 850 человек, отработано за год 221 тыс. человеко-дней, 1 480 тыс. человеко-часов.

84. Задача 23

В цехе предприятия установлено 20 станков. Режим работы цеха дву-сменный, продолжительность смены – 8 ч. Количество рабочих дней в году – 247, время фактической работы станка – 3 900 ч в год. Годовой объем выпуска продукции составляет 150 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают все станки, во вторую – 50% всего станочного парка. Определить коэффициент сменности работников в целях организации групповой работы при производстве продукции на предприятии.

85. Задача 24

Рассчитать тарифную ставку 2 разряда шестirazрядной тарифной сетки, если средний межразрядный коэффициент равен 0,13; тарифная ставка 1 разряда составляет 130 руб.

86. Задача 25

На механосборочном участке планируется изготовить 10 тыс. изделий А с нормированной трудоемкостью одного изделия 7,5 нормо-ч и 15 тыс. изделий Б с нормированной трудоемкостью 6,0 нормо-ч. Планируемый коэффициент выполнения норм равен 1,15 (115%), полезный фонд времени одного рабочего согласно балансовому расчету составит 1682,7 ч. Рассчитать численность работников механосборочного участка по трудоемкости работ для организации групповой работы при производстве продукции на предприятии.

87. Задача 26

Для организации групповой работы при производстве продукции на предприятии определить коэффициент интенсивной нагрузки оборудования цеха. В цехе предприятия установлено 18 станков. Режим работы цеха двухсменный, продолжительность смены – 8 ч. Годовой объем выпуска продукции – 140 тыс. изделий, производственная мощность цеха – 160 тыс. изделий. В первую смену работают все станки, во вторую – 50% всего станочного парка. Количество рабочих дней в году – 260, время фактической работы станка – 4000 ч в год.

88. Задача 27

Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если научно обоснованная норма времени равна 0,8 ч, расценка на единицу работы – 29,5 руб. Сдано за месяц 272 изделия, за выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 7,5% сдельного простого заработка, а за каждый процент перевыполнения норм – 1% простого сдельного заработка. Отработано 25 рабочих смен по 8 ч.

89. Задача 28

Рабочий 5 разряда отработал за месяц 158 часов и сэкономил материалы. Положением о премировании предусматривается выплата премии в размере 5%. Рассчитать месячный заработок, если часовая тарифная ставка составляет 70,0 руб.

90. Задача 29

Предприятие по данным планового баланса рабочего времени должно было использовать на выпуск продукции 3500 тыс. чел.-ч. В действительности из-за имевших место потерь и непроизводительных затрат рабочего времени на выпуск продукции было использовано лишь 2600 тыс. чел.-ч. Затраты труда на тот же выпуск продукции при прогрессивной технологии составили 2700 тыс. чел.-ч. Рассчитать величину резервов роста производительности труда, которая учитывается при решении оперативных управленческих задач в организации.

91. Задача 30

Годовой выпуск изделий составляет 1400 штук. Общая плановая трудоемкость всех работ в цехе А – 20 нормо-часов, в цехе Б – 40 нормо-часов, в цехе В – 10 нормо-часов. Средний коэффициент выполнения норм всеми рабочими – 1,2. В году 259 рабочих дней. Планируемые невыходы рабочих – 29 дней. Средняя продолжительность рабочего дня – 7,52 ч. Определить списочное и явочное количество рабочих в каждом цехе.

Очно-заочная форма обучения, Четвертый семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-3.1 ПК-4.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.6 ПК-4.6 ПК-3.7 ПК-4.7 ПК-3.8 ПК-4.8 ПК-3.9 ПК-4.9 ПК-1.10 ПК-3.10 ПК-3.11 ПК-6.13 ПК-6.14

Вопросы/Задания:

1. Вопросы и задачи для экзамена идентичны очной форме обучения

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 6 - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 416 с. - 978-5-16-009937-8. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1712/1712399.jpg> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
2. Яковенко,, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е. Г. Яковенко,, Н. Е. Христолюбова,, В. Д. Мостова,. - Экономика труда - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/141644.html> (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. ЛИТВИНЕНКО Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: метод. рекомендации / ЛИТВИНЕНКО Г. Н.. - Краснодар: КубГАУ, 2019. - 78 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=6509> (дата обращения: 12.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. ЛИТВИНЕНКО Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: рабочая тетр. / ЛИТВИНЕНКО Г. Н.. - Краснодар: КубГАУ, 2025. - 94 с. - Текст: непосредственный.
3. Костюченко,, Т. Н. Экономика труда / Т. Н. Костюченко,, А. Р. Байчерова,. - Экономика труда - Ставрополь: АГРУС, 2024. - 160 с. - 2227-8397. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/148277.html> (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке
4. Асалиев, А.М. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В. Б. Бычин, В. Н. Бобков.; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 336 с. - 978-5-16-100479-1. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1941/1941770.jpg> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp> - Научная электронная библиотека eLibrary

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.garant.ru/> - Гарант
2. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Университет располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по Блоку 1 "Дисциплины (модули)" и Блоку 3 "Государственная итоговая аттестация" в соответствии с учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне его. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Лекционный зал

212мх

Проектор Epson EH-TW650, белый с креплением и кабелем HDMI - 0 шт.

Сплит-система RODA RS/RU-A12F - 0 шт.

Лаборатория

356мх

проектор BenQ MX613ST DLP - 0 шт.

сплит-система QuattroClimaFresco QV-F9WA - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;
- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;
- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и

управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие четкой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие четкой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- четкое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)