

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического
факультета
профессор

К.Э. Тюпаков

21 июня 2021 г.

Рабочая программа дисциплины
Экономика труда и материальное стимулирование

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность
Экономика предприятий и организаций

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная и очно-заочная

Краснодар
2021

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ 12 августа 2020 г. № 954.

Автор:

канд. экон. наук, доцент



Г. Н. Литвиненко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 07.06.2021 г., протокол № 14.

Заведующий кафедрой

д-р техн. наук, канд. экон.

наук, профессор



Ю. И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 14.06.2021 г. № 12.

Председатель

методической комиссии,

д-р экон. наук, профессор



А. В. Толмачев

Руководитель

основной профессиональной

образовательной программы,

канд. экон. наук, доцент



С. А. Калитко

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» является 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 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 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются компетенции:

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

ПКС-3. Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования

ПКС-4. Способность планировать численность и расходы на персонал

ПКС-6. Способность тактически управлять процессами организации производства

В результате изучения дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий:

Профессиональный стандарт «Экономист предприятия»

ОТФ-3.1: Экономический анализ деятельности организации

Трудовая функция 3.1.2: Расчет и анализ экономических показателей результатов деятельности организации

Трудовые действия:

- Определение экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда»

ОТФ-3.2: Оплата труда и материальное стимулирование

Трудовая функция 3.2.2: Разработка системы оплаты и материального стимулирования труда

Трудовые действия:

- 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

- 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

- 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

- Расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей

- Расчет затрат на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам

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

- Проведение анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала

- Проведение анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала

ОТФ-3.3: Планирование численности персонала и расходов на персонал

Трудовая функция 3.3.1: Разработка системы планирования численности

Трудовые действия:

- 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
- Расчет общих трудозатрат по видам работ (услуг) на планируемый период
- Определение планового фонда рабочего времени на определенный календарный период
- Определение численности персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ
- Определение перечня наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации
- Регламентация системы планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала
- Выполнение корректирующих действий в течение планируемого периода при изменении данных, являющихся базовыми для планирования численности персонала

Трудовая функция 3.3.2: Разработка системы бюджетирования расходов на персонал

Трудовые действия:

- 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

Профессиональный стандарт «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства»

ОТФ-3.1: Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха)

Трудовая функция 3.1.2: Тактическое управление процессами организации производства

Трудовые действия:

- Анализ состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению

равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях

– Контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определение экономического эффекта от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат

– Разработка 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, подготовка предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Экономика труда и материальное стимулирование» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций».

4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Очно-заочная
Контактная работа	67	31
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	64	28
– лекции	32	12
– практические	32	16
– внеаудиторная	3	3
– экзамен	3	3
Самостоятельная работа	77	113
Итого по дисциплине	144	144
в том числе в форме практической подготовки	6	2

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 4 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 2 курсе, в 4 семестре по учебному плану очно-заочной формы обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
1	Теоретические основы экономики труда 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.	ПКС-1	4	1	—	1	—	3
2	Социально-трудовые отношения 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.	ПКС-1 ПКС-6	4	1	—	1	—	2
3	Трудовой потенциал и занятость населения 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.	ПКС-4	4	2	—	2	—	5
4	Организация и нормирование труда 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.	ПКС-1 ПКС-4 ПКС-6	4	4	—	4	4	10
5	Производительность труда и методы	ПКС-1	4	2	—	2	2	5

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- дания	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	ее измерения 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.	ПКС-4 ПКС-6						
6	Формирование и планирование численности работников предприятия 1.Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. 2.Методы определения необходимой предприятию численности работников. 3.Определение дополнительной потребности предприятия в работах. 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.	ПКС-1 ПКС-4 ПКС-6	4	2	—	2	—	5
7	Качество и уровень жизни населения 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.	ПКС-1	4	1	—	1	—	2

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
8	Организация оплаты труда 1.Сущность заработной платы. 2.Функции заработной платы. 3.Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	1	—	1	—	5
9	Тарифное регулирование заработной платы 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.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	6	—	6	—	10
10	Доплаты и надбавки 1.Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2.Территориальное регулирование заработной платы. 3.Моральное стимулирование работников 4.Материальное стимулирование работников.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	2	—	2	—	10
11	Формы и системы оплаты труда 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.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	6	—	6	—	10

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
12	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда 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 (позлементное) 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	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	4	—	4	—	10
Итого				32	—	32	6	77

Содержание и структура дисциплины по очно-заочной форме обучения

№ п/ п	Тема. Основной вопрос	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА 1. Сущность труда и формы его проявления. 2. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер труда. Мотивация инноваций. 3. Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом.	ПКС-1	4	—	—	—	—	9

№ п/ п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	4. Сущность и основные элементы общественной организации труда. 5. Управление трудом в обществе. 6. Обзор программных продуктов, используемых в процессе изучения дисциплины: Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).							
2	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. 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. 5. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.	ПКС-1 ПКС-6	4	–	–	–	–	9
3	ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. 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. Дискриминация на рынке труда. 6. Занятость и безработица. 7. Занятость в инновационной сфере экономики.	ПКС-4	4	–	–	–	–	9
4	ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. 1. Понятие и основные направления организации труда. 2. Трудовой процесс и его рационализация. 3. Условия труда и факторы их формирования. 4. Фонд рабочего времени. 5. Трудовой кодекс РФ. 6. Режимы труда и отдыха.	ПКС-1 ПКС-4 ПКС-6	4	2	–	4	2	9

№ п/ п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
5	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ. 1. Производительность труда и связанные с ней понятия. 2. Выработка продукции. 3. Трудоемкость продукции. 4. Инновации и производительность предприятий (организаций). 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.	ПКС-1 ПКС-4 ПКС-6	4	2	—	2	—	9
6	ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 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.	ПКС-1 ПКС-4 ПКС-6	4	—	—	2	—	9
7	КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 1. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.	ПКС-1	4	—	—	—	—	9

№ п/ п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	2. Стоимость жизни и потребительский бюджет. 3. Доходы населения. 4. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.							
8	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	–	–	–	–	9
9	ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 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.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	2	–	2	–	14
10	ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2. Территориальное регулирование заработной платы. 3. Материальное стимулирование инноваций.	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	2	–	2	–	9
11	ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 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	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	2	–	2	–	9

№ п/ п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	труда работников государственной гражданской службы. 5. Премияльные системы оплаты труда. 6. Инновационные системы оплаты труда.							
12	ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА 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 (поэлементное) 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	ПКС-1 ПКС-3 ПКС-4 ПКС-6	4	2	–	2	–	9
Итого				12	–	16	2	113

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: методические рекомендации для контактной и самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2021. – 77 с. – Режим доступа:

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ПКС-1. Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации	
3	Экономика природопользования
3	Технологии в растениеводстве
3	Технологии в животноводстве
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
4	Аграрная политика и продовольственная безопасность
5	Экономика предприятий (организаций) и отраслей агропромышленного комплекса
5	Технологии в хранении и переработке продукции растениеводства
5	Технологии в хранении и переработке продукции животноводства
6	Планирование на предприятии (организации)
6	Коммерческая деятельность предприятия (организации)
6	Циркулярная экономика
6	Экономический анализ предприятия (организации)
7	Маркетинг
7	ВЭД предприятий (организаций) отраслей агропромышленного комплекса
8	Моделирование экономики предприятий и организаций
8	Организация инновационной деятельности предприятия (организации)
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПКС-3. Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования	
4	Управление качеством
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
6	Цифровая экономика
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПКС-4. Способность планировать численность и расходы на персонал	
1	Введение в профессию
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
6	Цифровая экономика
6	Управление персоналом
7	Анализ систем управления
8	Реинжиниринг бизнес-процессов
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПКС-6. Способность тактически управлять процессами организации производства	
1	Основы прогрессивных технологий
1	Концепции бережливого производства
2	Экономическая информатика
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
4	Документирование управленческой деятельности
4	Методы научных исследований в экономике
5	Экономика предприятий (организаций) и отраслей агропромышленного комплекса
5	Производственный менеджмент
6	Цифровая экономика
6	Планирование на предприятии (организации)
6	Экономический анализ предприятия (организации)
7	Маркетинг
8	Логистика
8	Организация инновационной деятельности предприятия (организации)
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПКС-1. Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Индикаторы достижения компетенций ПКС-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	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена
ПКС-3. Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования					
Индикаторы достижения компетенций ПКС-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 ПКС-3.2 Демонстрирует знание форм системы оплаты и материального стимулирования труда, методов учета и анализа показателей по труду и заработной плате,	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, кейс-задание, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
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 ПКС-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 ПКС-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 ПКС-3.7 Регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации, опреде-					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ляет размер тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате ПКС-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 ПКС-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 ПКС-3.10 Осуществляет подготовку проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему ПКС-3.11 Проводит анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала и системы материального стимулирования труда персонала					
ПКС-4. Способность планировать численность и расходы на персонал					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Индикаторы достижения компетенций ПКС-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 ПКС-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 ПКС-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	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
по видам работ и перечень наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации ПКС-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 ПКС-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					
ПКС-6. Способность тактически управлять процессами организации производства					
Индикаторы достижения компетенций ПКС-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),	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при	Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
определяет экономический эффект от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат ПКС-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		да с некоторыми недочетами	ваны базовые навыки при решении стандартных задач	решении нестандартных задач	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Оценочные средства для текущего контроля

Компетенция: Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации (ПКС-1)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Условия формирования труда в профессиональной деятельности.
2. Значение, сущность и задачи организации труда.
3. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере.
4. Сущность уровня жизни; какие факторы его определяют.
5. Источники формирования и структура доходов населения.
6. Критерии оценки условий труда в организации.
7. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
8. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда.

9. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.

10. Роль Международной организации труда в регулировании рынка труда.

11. Понятие условия труда и факторы их формирования. Их влияние на работоспособность человека и состояние его здоровья.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Организационная культура, сущность, типы.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Механизм регулирования социально-трудовых отношений.
4. Стоимость жизни и потребительский бюджет.
5. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Сущность труда и формы его проявления.
2. Функции труда и потребности человека.
3. История развития наук о труде и персонале.
4. Мотивация. Структура систем мотивации.
5. Мотивации и стили управления.

Тесты (приведены примеры)

1. Укажите, чему соответствует следующая характеристика – совокупность правовых форм и методов привлечения людей к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и распределения результатов труда, характерных для той или иной общественно-экономической формации:

- а) общественная организация труда
- б) предмет экономики труда
- в) макроэкономика труда
- г) мезоэкономика труда

2. Укажите элемент общественной организации труда, которому соответствует следующая характеристика – организация производственных связей между предприятиями, отраслями, территориями страны, а также между странами в целях совместного производства продукции или выполнения работ на основе правовых документов в своей профессиональной деятельности, общественного разделения труда и специализации производства:

- а) разделение труда
- б) кооперирование
- в) кооперация

г) социальная политика

3. Укажите функцию, которой соответствует следующая характеристика – человек в ходе подготовки к труду и в самом процессе трудовой деятельности приобретает знания и профессиональные навыки, осваивает способы общения и взаимодействия, формирует себя как личность и как члена общества, постоянно развивается и совершенствуется:

- а) потребительская
- б) мировоззренческая
- в) созидательная
- г) человекотворческая

4. Укажите функции, которые выполняют работники в процессе труда, используя навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов:

- а) управленческая
- б) мировоззренческая
- в) логическая
- г) контрольно-регулирующая
- д) потребительская
- е) исполнительская

Компетенция: Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования (ПКС-3)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Основные формы заработной платы на предприятиях.
2. Основные системы заработной платы на предприятиях.
3. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
4. Тарифные сетки, их назначение и построение.
5. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
7. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
8. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
9. Оплата труда работников бюджетных организаций.
10. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
11. Премияльные системы оплаты труда.
12. Фонд заработной платы (ФОТ), планирование ФОТ.
13. Инновационные системы оплаты труда.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.

2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
3. Групповая (коллективная) оплата труда.
4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
5. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
6. Оплата труда работников бюджетных организаций.
7. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
8. Премияльные системы оплаты труда.
9. Фонд заработной платы (ФОТ), планирование ФОТ.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Функции заработной платы.
2. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
3. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
4. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
5. Материальное стимулирование труда.
6. Групповая (коллективная) оплата труда.

Кейс-задания (приведен пример)

Определить необходимые мероприятия по совершенствованию системы мотивации сотрудников компании.

Торговая компания работает на рынке запчастей для автомобилей иностранного производства уже 8 лет. За это время компания выросла из маленькой посреднической фирмы в крупное торговое предприятие с различными направлениями деятельности: оптовая торговля запчастями, поставки на заказ, розничная торговля запчастями для автомобилей и мотоциклов.

В компании коммерческий персонал организован в несколько отделов:

- региональный отдел,
- оптовый отдел,
- отдел специальной техники,
- автомагазин,
- мотомагазин.

Была проведена диагностика удовлетворенности трудом и трудовых ценностей персонала компании, проведен анализ системы оплаты труда коммерческих подразделений.

Были получены следующие результаты:

1. Денежная компенсация: Основной вид денежного вознаграждения сотрудникам компании – оклад, который составляет 85-90% от общего денежного вознаграждения сотрудников. В коммерческих подразделениях бывает премия по итогам работы отдела за месяц. При этом для торговых подразделений установлена шкала (для каждого подразделения – своя) объема продаж, от которой начисляется премия каждому сотруднику отдела. Премии уравниваются, но некоторая индивидуализация выплаты премий достигается решением

начальника отдела. Критерии определения индивидуальной премии четко не прописаны, начальник отдела ориентируется на отсутствие ошибок и субъективно оцениваемую результативность сотрудника.

2. Недостатки технологии организации продаж, влияющие на мотивацию:

- не фиксируется индивидуальная результативность менеджеров (кураторов, специалистов).
- отсутствуют индивидуальные планы работ каждого менеджера;
- отсутствует планирование объемных и качественных показателей работы отделов;
- отсутствует обратная связь менеджерам отделов по достигнутым за месяц объемным показателям (менеджеры не только не знают планов работы отдела на период, но и не знают фактических результатов своей работы и работы отдела);
- формально не закреплена категоризация специалистов регионального отдела, хотя фактически такая категоризация присутствует: стажеры (младшие специалисты), специалисты-кураторы клиентов, кураторы направлений. При этом у специалистов высшей категории функциональные обязанности присутствуют в полном объеме, т.е. они выполняют все функции специалиста плюс дополнительные, как кураторы направлений;
- не формализован переход специалиста из категории в категорию, не определены требования к специалистам разных категорий – как следствие нет определенности в карьере и служебном продвижении;
- как следствие – повышение оклада специалистам происходит спонтанно, по субъективному решению руководства и специалисты точно не знают за что и почему им повышают (или не повышают) оклад.

3. Социальный пакет:

- оплачиваемый отпуск (3 недели в год);
- оплачиваемые больничные (50%);
- оплачиваемые обеды (50%);
- униформа, спецодежда;
- подарки от фирмы на день рождения;
- корпоративный тариф мобильной связи.

4. Анализ системы мотивации.

Объективно менеджеры не заинтересованы в увеличении собственной результативности, у них не только нет поощрения за результаты собственного труда, но у них и нет меры своих результатов, результатов отдела и компании в целом, нет обратной связи об успешности или неуспешности собственной деятельности и деятельности коллег и, как результат, не подключены мотивы достижения успеха, соревнования с другими, мотива оценки труда, успеха, профессионализма.

Таким образом, в компании есть большой резерв, связанный с мотивацией в широком смысле. Этот резерв еще не задействован.

5. Результаты анкетирования.

В региональном отделе наблюдается высокая неудовлетворенность как уровнем, так системой оплаты труда, а также условиями для профессионального роста и развития, что снижает общую удовлетворенность работой в компании (относительно других отделов). При этом для сотрудников регионального отдела данные факторы (зарплата и возможности роста) являются приоритетными трудовыми ценностями.

В оптовом отделе также наблюдается снижение удовлетворенности уровнем зарплаты и возможностями роста и развития, хотя для них приоритетными являются стабильность и профессиональный рост (высокая зарплата стоит на третьем месте).

В автомагазине сотрудники показали высокий уровень удовлетворенности по всем факторам, но при этом для них приоритетным являются стабильность положения и содержание работы, высокая зарплата не является ведущим фактором мотивации.

Задания:

1. Проанализируйте существующую систему мотивации сотрудников компании.
2. Разработайте анкету уровня удовлетворенности существующей системы мотивации для персонала.
3. Определите необходимость разработки новой системы мотивации для развития компании.
4. Предложите возможные направления по изменению действующей системы мотивации.
5. Определите основную цель деятельности компании.
6. Определите перечень персонала, для которого будет разработана новая система мотивации.
7. Сформулируйте кадровую политику предприятия.
8. Определите недостатки существующей системы стимулирования.
9. Разработайте универсальные критерии оценивания сотрудников компании.
10. Обоснуйте необходимость категоризация специалистов регионального отдела компании.
11. Определить требования к специалистам разных категорий на основании ЕКС.
12. Разработайте критерии стимулирования для каждой категории персонала компании.
13. Сравните универсальные критерии и критерии по каждой категории персонала.
14. Определите программы повышения квалификации работников по данному направлению.
15. Изучите опыт применения системы мотивации в компаниях-конкурентах.
16. Оцените программные продукты, которые целесообразно использовать при разработке новой системы мотивации.

17. Оцените стоимость приобретения программных продуктов и программ повышения квалификации.

18. Оцените целесообразность опроса сотрудников по вопросам существующей системы мотивации и их предложений по изменению этой системы.

19. Предложите систему мотивации, которая позволит повысить уровень заинтересованности разных категорий персонала.

20. Определите процедуру поэтапного использования новой системы мотивации персонала компании.

21. Разработайте систему контроля реализации новой системы мотивации персонала компании.

22. Разработайте анкету уровня удовлетворенности новой системы мотивации для персонала.

Тесты (приведены примеры)

1. Укажите административные методы регулирования оплаты труда:

- а) методы социального партнерства
- б) надзор
- в) контроль
- г) Конституция РФ
- д) Трудовой кодекс РФ
- е) установление МРОТ
- ж) антиинфляционная политика

2. Доплаты и надбавки, определяемые локальными нормативными актами (тарифным соглашением, коллективным договором, Положением об оплате труда и т.п.) являются:

- а) гарантированными
- б) стимулирующими
- в) социальными
- г) факультативными

3. Выберите доплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- а) высокие достижения в труде
- б) выполнение особо важной работы на срок ее проведения
- в) сверхурочную работу
- г) работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- д) работу в ночное время
- е) работу вахтовым методом
- ж) совмещение профессий

4. Выберите инструменты территориального регулирования заработной платы:

- а) районные коэффициенты к заработной плате
- б) процентные надбавки к заработной плате

в) коэффициенты к заработной плате за пустынную и безводность местности

г) коэффициенты к заработной плате за высокогорность местности

д) тарифные ставки

5. Выберите условия оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день согласно ТК РФ:

а) не менее чем в двойном размере

б) не менее чем в тройном размере

в) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере

г) по обычному тарифу

6. Укажите условия выплаты компенсационных доплат и надбавок:

а) работу во вредных производственных условиях

б) высокое качество труда

в) совмещение профессий

г) особые достижения в труде

Компетенция: Способность планировать численность и расходы на персонал (ПКС-4)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Показатели эффективности научной организации труда.
2. Нормирование труда. Нормы труда.
3. Классификация затрат рабочего времени как элемент нормирования труда.
4. Показатели оценки уровня нормирования труда.
5. Применение фотографии рабочего дня в нормировании труда.
6. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
7. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени.
8. Критерии оценки условий труда в организации.
9. Сущность, значение и показатели производительности труда.
10. Классификация показателей трудоемкости.
11. Факторы, обеспечивающие рост производительности труда.
12. Планирование численности персонала в организации.
13. Основные требования к рабочим местам на производстве.
14. Квалификационная характеристика: разделы, нормативные требования к квалификации работника.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов.
2. Резервы роста повышения производительности труда.

3. Планирование повышения эффективности труда.
4. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
5. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
6. Сущность производительности труда и значение ее повышения.
7. Показатели и методы измерения производительности труда.
8. Интенсивность труда и методы ее измерения.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Рабочая сила.
2. Производительность труда.
3. Методы повышения производительности труда.
4. Трудовой коллектив.
5. Качество жизни.
6. Потребительский бюджет.
7. Социальное партнерство.

Тесты (приведены примеры)

1. Выберите определение, соответствующее показателю «интенсивность труда» с учетом нормативных и правовых документов, используемых в профессиональной деятельности:

- а) производительность труда по народному хозяйству
- б) категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряемая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени;
- в) показатель производительности труда, измеряемый количеством продукции, объемом работ или услуг, производимых работником в единицу времени
- г) движущие силы, причины, обстоятельства, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда

2. Укажите группу методов измерения производительности труда, которая основана на исследовании энергетических и психофизиологических процессов, происходящих в организме человека в период трудовой деятельности с учетом нормативных и правовых документов, используемых в профессиональной деятельности:

- а) экономические методы измерения производительности труда
- б) биологические методы измерения производительности труда
- в) социальные методы измерения производительности труда
- г) прямые методы измерения производительности труда

3. Укажите группу методов измерения производительности труда, которая основана на оценке темпа работы, прилагаемых усилий, условий труда,

уровня и динамики производственного травматизма, структуры затрат и степени полезного использования рабочего времени с учетом нормативных и правовых документов, используемых в профессиональной деятельности:

- а) экономические методы измерения производительности труда
- б) биологические методы измерения производительности труда
- в) социальные методы измерения производительности труда
- г) прямые методы измерения производительности труда

4. Укажите метод измерения результатов производственной деятельности с учетом нормативных и правовых документов, используемых в профессиональной деятельности, который используется в нефтяной, угольной, лесной промышленности, электроэнергетике:

- а) трудовой
- б) условно-натуральный
- в) натуральный
- г) стоимостной

5. Укажите метод измерения результатов производственной деятельности с учетом нормативных и правовых документов, используемых в профессиональной деятельности, который основан на использовании для характеристики объема производства и производительности труда норм трудовых затрат:

- а) трудовой
- б) условно-натуральный
- в) натуральный
- г) стоимостной

Компетенция: Способность тактически управлять процессами организации производства (ПКС-6)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Значение, сущность и задачи организации труда.
2. Основные элементы организации производства.
3. Кооперация и разделение труда на предприятиях.
4. Критерии оценки условий труда в организации.
5. Основные требования к рабочим местам на основании нормативных документов, используемых в профессиональной деятельности.
6. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
7. Факторы и условия изменения производительности труда.
8. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
9. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.

10. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.

11. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Планирование повышения эффективности труда.
2. Выработка продукции. Методы измерения объема производства и производительности труда.
3. Трудоемкость продукции. Виды трудоемкости.
4. Резервы роста производительности труда: значение. Классификация факторов и условий изменения производительности труда.
5. Материально-технические и организационные резервы роста производительности труда.
6. Методы определения величины резервов роста производительности труда.
7. Планирование производительности труда: определение, этапы, методы.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Структура потребностей человека.
2. Потребности и потенциал человека в рыночной экономике.
3. Рабочая сила.
4. Основные теории мотивации.
5. Формы управления производством.
6. Методы управления производством.
7. Организационная культура предприятия.
8. Принципы аудита человеческих ресурсов.
9. Экономическая и социальная структура мотивации.

Тесты (приведены примеры)

1. Выберите определение, соответствующее показателю «валовой национальный продукт» с учетом нормативных документов, используемых в профессиональной деятельности:

а) совокупная стоимость конечных товаров, произведенных факторами производства, принадлежащих гражданам данной страны

б) совокупная стоимость конечных товаров, произведенных факторами производства, расположенными на территории данной страны

в) разность между чистым национальным продуктом и совокупностью косвенных налогов

г) обобщающий показатель конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия

2. Укажите вид трудоемкости, который отражает действительные затраты труда на производство единицы продукции, исчисляемые в человеко-часах, с учетом нормативных документов, используемых в профессиональной деятельности:

- а) лимитная трудоемкость
- б) фактическая трудоемкость
- в) проектная трудоемкость
- г) нормативная трудоемкость

3. Выберите затраты труда, которые учитывает производственная трудоемкость на основе анализа производственной деятельности:

- а) вспомогательных рабочих (т.е. обслуживающих основных) основных и всех рабочих вспомогательных цехов
- б) всех рабочих
- в) всех категорий промышленно-производственного персонала
- г) руководителей, специалистов, технических исполнителей и прочих работников промышленно-производственного персонала, за исключением рабочих

4. Выделите группы внутрипроизводственных резервов производительности труда по направлениям использования на основании анализа нормативных документов:

- а) межотраслевые и региональные
- б) снижения трудоемкости продукции и использования рабочего времени
- в) текущие и перспективные
- г) организационные и структурные

5. На основании анализа нормативных документов укажите источники резервов лучшего использования рабочего времени:

- а) внутрисменные и целодневные простои
- а) нарушение установленного технологического процесса
- в) излишние, по сравнению с плановыми, затраты труда вследствие не-рационального использования орудий и предметов труда
- г) изготовление бракованной продукции и ее исправление

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации (ПКС-1)

Вопросы к экзамену:

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.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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.

Компетенция: Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования (ПКС-3)

Вопросы к экзамену:

1. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
2. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
3. Тарификации работ и работников.
4. Тарифные сетки, их назначение и построение.
5. Тарифные ставки.
6. Расчет средних тарифных величин.
7. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
8. Материальное стимулирование инноваций.
9. Территориальное регулирование заработной платы.
10. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
11. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих.
12. Система повременной оплаты труда.
13. Система сдельной оплаты труда.
14. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
15. Групповая (коллективная) оплата труда.
16. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
17. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
18. Оплата труда работников бюджетных организаций.
19. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
20. Премияльные системы оплаты труда.
21. Сущность заработной платы. Заработная плата как основной мотив эффективной деятельности работника.
22. Функции заработной платы.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

В отношении одной категории работников из числа водителей организации установлен поденный учет рабочего времени, в отношении другой – суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц. Водитель Петров В.Н. (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 Сидоров С.Р. (суммированный учет) в том же месяце отработал 210 часов при норме рабочего времени за месяц в 160 часов. Сверхурочных часов сверх установленной продолжительность смены (12 часов) за месяц не имеется.

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

Компетенция: Способность планировать численность и расходы на персонал (ПКС-4)

Вопросы к экзамену:

1. Производительность труда и связанные с ней понятия.
2. Выработка продукции.
3. Трудоемкость продукции.
4. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
5. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.
6. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
7. Факторы и условия изменения производительности труда. Народно-хозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные, внутрипроизводственные факторы производительности труда.
8. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
9. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.
10. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.
11. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.
12. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Социальные нормативы.
13. Понятие и основные направления организации труда.
14. Трудовой процесс и его рационализация.
15. Условия труда и факторы их формирования.
16. Нормирование труда. Использование норм труда на предприятиях.
17. Фонд рабочего времени. Режимы труда и отдыха.
18. Классификация затрат рабочего времени как основной элемент нормирования труда.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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.

Компетенция: Способность тактически управлять процессами организации производства (ПКС-6)

Вопросы к экзамену:

1. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
2. Трудовые ресурсы.
3. Движение трудовых ресурсов.
4. Рынок труда.
5. Занятость. Классификация видов.
6. Безработица. Виды безработицы.
7. Занятость в инновационной сфере экономики.
8. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
9. Инновационная культура: сущность, типы.
10. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
11. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
12. Доходы населения.
13. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.
14. Прожиточный минимум: сущность, методы формирования (определения).
15. Кадровая политика организации.
16. Спрос и предложение на рынке труда.
17. Корпоративные цели и принципы аудита человеческих ресурсов.
18. Организационная культура предприятия как фактор развития персонала.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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 двухсменный, 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.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

Критериями оценки устного опроса является способность наиболее полно и точно раскрыть поставленный вопрос, умение приводить примеры.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями, дает полный ответ на поставленный вопрос, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, который показал полные знания заданного вопроса, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала по заданному вопросу в объеме достаточном и необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы, знаком с основной литературой, рекомендованной программой.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает ответ на вопрос или допускает грубые ошибки.

Требования к контрольной работе

Оценка **«отлично»** – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка **«отлично»** – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка **«хорошо»** – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка **«удовлетворительно»** – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка **«неудовлетворительно»** – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Тестовые задания

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий.

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка **«отлично»** – при наборе в 5 баллов.

Оценка **«хорошо»** – при наборе в 4 балла.

Оценка **«удовлетворительно»** – при наборе в 3 балла.

Оценка **«неудовлетворительно»** – при наборе в 2 балла.

Критерии оценки на экзамене

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично»

выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 6-е изд., изм. и доп.

- Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. – 416 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1039298>

2. Курочкина, Р. Д. Экономика труда. Часть 1 : учебное пособие / Р. Д. Курочкина. – 3-е изд. стер. – Москва : Флинта, 2021. – 208 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1289686>

3. Курочкина, Р. Д. Экономика труда. Часть 2 : учебное пособие / Р. Д. Курочкина. – 3-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2021. – 132 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1289688>

4. Литвиненко, Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: учебное пособие / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2018. – 140 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/UP_EHkonomika_truda_i_mater._stimul._4282_73_v1_.PDF

5. Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. – 400 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1036569>

Дополнительная учебная литература

1. Козлова, Е. И. Экономика труда. Ч. 1 : учебное пособие / Е. И. Козлова, О. В. Титова. – Электрон. текстовые данные. – Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. – 81 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83175.html>

2. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 165 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76065.html>

3. Синянская, Е. Р. Основы экономики труда : учебное пособие / Е. Р. Синянская. – Электрон. текстовые данные. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 120 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68272.html>

4. Щипанова, Д. Г. Экономика труда: Учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 332 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1081861>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1.	Znanium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2.	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/

Перечень Интернет сайтов:

Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

Журнал «Экономика региона» http://www.uiec.ru/zhurnal_yekonomika_regiona/o_zhurnale/

Журнал «Экономика труда» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/et>

Журнал «ЭкспертЮГ» <http://expertsouth.ru/magazine>

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ <http://ej.kubagro.ru/archive.asp?n=109>

Публичная Электронная Библиотека (области знания: гуманитарные и естественнонаучные) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://publ.lib.ru/publib.html>

Сайт Бухгалтерского методологического центра, содержащий нормативные документы Мифина РФ, МСФО [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.minfin.ru>

Электронная библиотека IQlib (образовательные издания, электронные учебники, справочные и учебные пособия) <http://library.ssti.ru/main/10-elektronno-bibliotechnaya-sistema-iqlib.html>

Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elibrary.rsl.ru/>

Электронная библиотека Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (методическая и учебная литература, создаваемая в электронном виде авторами СПбГТУ по профилю образовательной и научной деятельности университета) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elib.spbstu.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: методические рекомендации для контактной и самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2021. – 77 с. – Режим доступа:

Освоение дисциплины обучающимися производится в соответствии с локальными нормативными актами:

– Пл КубГАУ 2.2.4 «Фонд оценочных средств»;

- Пл КубГАУ 2.5.18 «Организация образовательной деятельности по программам бакалавриата»;
- Пл КубГАУ 2.5.29 «О формах, методах и средствах, применяемых в учебном процессе».

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

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 ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронная почта
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
2	Гарант	Правовая	http://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	http://www.consultant.ru/

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1.	Экономика труда и материальное стимулирование	Помещение №402 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 60,8 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №312 ЭК, посадочных мест — 167; площадь — 165,4 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №302 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,9 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №405 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 62,6 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
		специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3м²; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. сплит-система — 1 шт.; сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.); программное обеспечение: Windows, Office, INDIGO. Помещение №211а НОТ, посадочных мест — 30; площадь — 47,1 м²; помещение для самостоятельной работы обучающихся. кондиционер — 2 шт.; технические средства обучения (принтер — 2 шт.; экран — 1 шт.; проектор — 1 шт.; сетевое оборудование — 1 шт.; ибп — 1 шт.; компьютер персональный — 6 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель); Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе	

**Практическая подготовка по дисциплине
«Экономика труда и материальное стимулирование»**

Практические занятия:

Элементы работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью	Трудоемкость, час.	Используемые оборудование и программное обеспечение
Тема «Организация и нормирование труда» 1. Постановка цели нормирования и источников информации. 2. Определение элементов времени смены. 3. Расчет продолжительности элементов времени смены. 4. Расчет фактических затрат времени смены. 5. Составление вариационных рядов по элементам затрат времени смены. 6. Приведение к устойчивости хронологических рядов. 7. Определение фактического баланса времени смены. 8. Определение рационального баланса времени смены. 9. Определение часовой производительности. 10. Расчет нормы выработки. 11. Анализ выполненных расчетов.	4	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)
Тема «Производительность труда и методы ее измерения» Задание «Расчет полной трудоемкости продукции» 1. Определение условно-фактической трудоемкости продукции. 2. Расчет коэффициента неучтенных затрат труда. 3. Определение технологической трудоемкости продукции. 4. Расчет затрат труда по обслуживанию. 5. Определение трудоемкости обслуживания. 6. Определение производственной трудоемкости продукции. 7. Расчет коэффициента затрат труда по управлению. 8. Определение трудоемкости управления. 9. Определение полной трудоемкости продукции. Задание «Определение общей величины резервов роста производительности труда» 1. Расчет резервов использования рабочего времени. 2. Расчет резервов снижения трудоемкости. 3. Определение общей величины резервов роста производительности труда.	2	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)
Итого	6	х

**Лист регистрации изменений и дополнений
рабочей программе дисциплины**

Содержание изменения и дополнения	Дата и номер заседания ученого совета факультета	Дата введения изменения
Из пункта 2 на странице 5 исключить: Профессиональный стандарт «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства» ОТФ-3.1: Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) Трудовая функция 3.1.2: Тактическое управление процессами организации производства Трудовые действия: – Анализ состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях – Контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определение экономического эффекта от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат – Разработка 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, подготовка предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников	21.02.2022 г. № 6	01.03.2022 г.

Лист регистрации изменений в рабочей программе дисциплины

[illegible]