

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » _____ 201__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Б1.В.10.03

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.02 Менеджмент

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Производственный менеджмент

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	6
4.3 Лабораторные работы.....	7
4.4 Практические занятия.....	8
4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	8
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	9
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	38
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	38
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	39
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	44
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	45

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

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческому виду профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

Целью изучения дисциплины является: овладение основами теоретических знаний в области организации и оплаты труда и умение применять их на практике.

Задачи дисциплины

Задачей изучения дисциплины является: овладение обучающимися, на основе изложенных требований к формированию компетенций в ФГОС ВО, навыками анализировать принимаемые решения на уровне предприятия и на уровне национальной экономики.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1	владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: - основы научной организации и мотивации труда персонала; уметь: - использовать основные положения теорий мотивации, лидерства и власти, групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; владеть: - навыками решения стратегических, организационно-управленческих задач.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.10.03 Организация и оплата труда относится к вариативной части.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как: Б1.Б.09 Теория менеджмента, Б1.Б.05 Математика, Б1.Б.14 Статистика.

Основываясь на изучении перечисленных дисциплин, Организация и оплата труда представляет основу для изучения дисциплин: Б1.Б.18 Управление человеческими ресурсами, Б1.В.10.05 Планирование производства.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	3	5	144	68	34	-	34	49	-	экзамен
Заочная	5	-	144	20	8	-	12	115	-	экзамен
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудоемкость (час.)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по семестрам, час
			5
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	68	24	68
Лекции (Лк)	34	12	34
Практические занятия (ПЗ)	34	12	34
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	49	-	49
Подготовка к практическим занятиям	13	-	13
Подготовка к экзамену в течение семестра	36	-	36
III. Промежуточная аттестация экзамен	27	-	27
Общая трудоемкость дисциплины	час.	144	144
	зач. ед.	4	4

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и темы дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Организация труда	33	10	10	13
1.1.	Организация труда на предприятии	7	2	2	3
1.2.	Разделение и кооперация труда	13	4	4	5
1.3.	Организация и обслуживание рабочих мест	13	4	4	5
2.	Нормирование труда	42	12	12	18
2.1.	Структура производственных процессов	14	4	4	6
2.2.	Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	14	4	4	6
2.3.	Нормирование труда на предприятии	14	4	4	6
3.	Оплата труда	42	12	12	18
3.1.	Организация оплаты труда на предприятии	22	8	8	6
3.2.	Мотивация труда	10	2	2	6
3.3.	Качество и уровень жизни населения	10	2	2	6
ИТОГО		117	34	34	49

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и темы дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Организация труда	42	2	4	36
1.1.	Организация труда на предприятии	13,5	0,5	1	12
1.2.	Разделение и кооперация труда	13,5	0,5	1	12
1.3.	Организация и обслуживание рабочих мест	15	1	2	12

1	2	3	4	5	6
2.	Нормирование труда	46	3	4	39
2.1.	Структура производственных процессов	14	1	1	12
2.2.	Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	15	1	1	13
2.3.	Нормирование труда на предприятии	17	1	2	14
3.	Оплата труда	47	3	4	40
3.1.	Организация оплаты труда на предприятии	20	2	2	16
3.2.	Мотивация труда	13,5	0,5	1	12
3.3.	Качество и уровень жизни населения	13,5	0,5	1	12
	ИТОГО	135	8	12	115

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

<i>№ темы</i>	<i>Наименование раздела и темы дисциплины</i>	<i>Содержание лекционных занятий</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1	2	3	4
1.	Организация труда		
1.1.	Организация труда на предприятии	Трудовой потенциал человека. Структура трудового потенциала организации. Влияние трудового потенциала на эффективность работы организации. Понятие об организации труда. Элементы организации труда. Особенности научной организации труда. Содержание организации труда на предприятии.	-
1.2.	Разделение и кооперация труда	Сущность и значение разделения труда, его формы, границы и критерии эффективности. Кооперация труда, её формы и условия эффективного применения коллективных форм организации труда. Направления совершенствования разделения и кооперации труда.	Лекция - беседа (2 час.)
1.3.	Организация и обслуживание рабочих мест	Понятие рабочего места. Виды рабочих мест. Специализация и оснащение, планировка и обслуживание рабочих мест. Структура функций обслуживания рабочих мест. Типовые проекты организации рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест.	Лекция - беседа (2 час.)

1	2	3	4
2.	Нормирование труда		
2.1.	Структура производственных процессов	Понятие трудового процесса, его содержание и требования к рациональной организации. Классификация трудовых процессов. Производственная операция, ее составные части. Приемы и методы труда. Классификация и пути рационализации приемов и методов труда.	Лекция - беседа (2 час.)
2.2.	Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	Классификация затрат рабочего времени исполнителя и использования оборудования. Назначение и методы проведения моментных наблюдений. Методы определения затрат времени на рабочие приемы, трудовые действия и движения: хронометраж, фотография рабочего времени и др.	-
2.3.	Нормирование труда на предприятии	Виды норм труда и их взаимосвязь. Классификация норм труда. Методы нормирования труда.	Лекция с текущим контролем (2 час.)
3.	Оплата труда		
3.1.	Организация оплаты труда на предприятии	Сущность заработной платы и ее формирование. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Формы организации заработной платы. Сдельные системы заработной платы. Повременные системы заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы заработной платы. Бестарифная система оплаты труда. Доплаты и надбавки к заработной плате.	Лекция с текущим контролем (2 час.)
3.2.	Мотивация труда	Сущность и факторы мотивации труда. основополагающие начала поведения человека: мотивация, восприятие, критериальная основа. Теории мотивации. Организационная культура как основа трудового поведения. Диагностика и формирование организационной культуры в бизнес-коммуникациях.	-
3.3.	Качество и уровень жизни населения	Состав и структура доходов. Принципы формирования доходов населения. Номинальные и реальные доходы. Дифференциация доходов населения. Понятие бедности. Прожиточный минимум. Понятие и элементы качества жизни. Уровень жизни населения: сущность и факторы. Регулирование уровня жизни и доходов населения.	Лекция - беседа (2 час.)

4.3. Лабораторные работы

учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1	2	3	4	5
1	1.	Организация труда на предприятии	2	-
2	1.	Разделение и кооперация труда	4	-
3	1.	Организация и обслуживание рабочих мест	4	Работа в малых группах (2 час.)
4	2.	Структура производственных процессов	4	Работа в малых группах (2 час.)
5	2.	Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	4	Работа в малых группах (2 час.)
6	2.	Нормирование труда на предприятии	4	Работа в малых группах (2 час.)
7	3.	Организация оплаты труда на предприятии	8	Работа в малых группах (4 час.)
8	3.	Мотивация труда	2	-
9	3.	Качество и уровень жизни населения	2	-
ИТОГО			34	12

4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат

учебным планом не предусмотрено

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>		<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср} час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
		<i>ПК</i>					
		<i>1</i>					
1	2	3	4	5	6	7	
1. Организация труда	33	+		1	33	Лк, ПЗ, СР	экзамен
2. Нормирование труда	42	+		1	42	Лк, ПЗ, СР	экзамен
3. Оплата труда	42	+		1	42	Лк, ПЗ, СР	экзамен
<i>всего часов</i>	117	117		1	117		

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

1. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций: учебное пособие / Т.В. Мазанкова. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 214 с.: ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 205-208. - ISBN 978-5-4475-3630-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777>

2. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник/Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др.; под общ. ред. Е.В. Михалкиной; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с.: схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-2256-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>

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

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность, (экз./ чел.)</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала: учебное пособие/ Т.А. Рябчикова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск: ТУСУР, 2016. - 113 с. : ил. - Библиогр.: с. 105-106 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
2.	Козел, И.В. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие/И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики, Экономический факультет. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2015. - 96 с. : табл., граф., схем., ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438711	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
3.	Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие/Р.Д. Курочкина. - 2-е изд., стер. - М.: Флинта, 2014. - Ч. 1. - 166 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1961-9; То же [Электронный ресурс]. -	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0

	URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363375			
4.	Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Р.Д. Курочкина ; науч. ред. Ж.А. Ермакова. - 2-е изд., стер. - М. : Флинта, 2014. - Ч. 2. - 191 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1962-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363338	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
Дополнительная литература				
5.	Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ) : учебное пособие : 1 / Р.Д. Курочкина ; науч. ред. В.В. Свечникова. - 2-е изд., стер. - М. : Флинта, 2014. - 188 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1958-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363339	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
6.	Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ) : учебное пособие / Р.Д. Курочкина ; науч. ред. В.В. Свечникова. - 2-е изд., стер. - М. : Флинта, 2014. - Ч. 2. - 114 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1959-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363336	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
7.	Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Практикум : учебное пособие / Ю.Д. Уколов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет. - Новосибирск : НГТУ, 2013. - 88 с. - ISBN 978-5-7782-2247-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228889	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
8.	Ермаков, В.П. Организация оплаты труда в учреждении / В.П. Ермаков. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 89 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87538	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
9.	Гаврилова, С.В. Организация труда персонала : учебно-практическое пособие / С.В. Гаврилова, Л.Н. Иванова-Швец. - М. : Евразийский открытый институт, 2010. - 224 с. - ISBN 978-5-374-00397-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90827	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
10.	Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта) : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - М. ; Берлин : Директ-	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0

	Медиа, 2016. - 117 с. : табл., схем. - Библиогр.: с. 26-28. - ISBN 978-5-4475-6152-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428470			
11.	Гаврилов, В.О. Организация оплаты труда на предприятии / В.О. Гаврилов. - М. : Лаборатория книги, 2009. - 132 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97931	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0
12.	Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01490-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828	Лк, ПЗ, СР	1 (ЭУ)	1,0

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog>.
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://biblioclub.ru>.
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com>.
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>.
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <https://uisrussia.msu.ru/>.
8. Национальная электронная библиотека НЭБ <http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/>.
9. Информационно-правовая система «Кодекс». <http://www.kodeks.ru/>
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, <http://www.gks.ru>
11. Журнал «Проблемы теории и практики управления», <http://www.uptr.ru>

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающихся
1	2
Лекции	Написание конспекта лекций: кратко, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, обобщение, систематизация, углубление и конкретизация полученных теоретических знаний, выработка способности и готовности их использования на практике. Развитие интеллектуальных умений, подготовка ответов к контрольным вопросам, работа с основной и дополнительной литературой, необходимой для освоения дисциплины, выполнение заданий, решение задач, активное участие в интерактивной, активной, инновационной формах обучения.
Самостоятельная работа обучающихся	<i>Подготовка к практическим занятиям.</i> Проработка основной и дополнительной литературы, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в теме/разделе. Конспектирование прочитанных литературных источников. Проработка материалов по изучаемому вопросу, с использованием на рекомендуемых ресурсах информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Выполнение заданий преподавателя, необходимых для подготовки к участию в интерактивной, активной, инновационных формах обучения по изучаемой теме. <i>Подготовка к экзамену.</i> При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, использовать рекомендуемые ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ

Цель выполнения практических работ: выполнение практических заданий для приобретения теоретических знаний, умений и навыков в области организации, нормирования и оплаты труда.

Порядок выполнения:

Изучить лекционный материал и источники, основную и дополнительную литературу по темам. Используя изученный материал, выполнить предложенные задания.

Форма отчетности:

Наличие выполненных заданий, оформленных в электронной форме.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

1. Подобрать источники по теме практического занятия.
2. Проработать основную и дополнительную литературу, термины, формулы для расчета, сведения, требующиеся для запоминания и являющиеся основополагающими в данной теме. Конспектирование прочитанных литературных источников.
3. Проработка материалов по изучаемому вопросу, с использованием рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. На основании изученной литературы по теме выполнение заданий для самостоятельной работы.

5. Ответить на контрольные вопросы для самопроверки.
Основная литература 1-4, рекомендуемая в разделе 7
Дополнительная литература 5-12, рекомендуемая в разделе 7.

Практическое занятие № 1

Тема: Организация труда на предприятии

Практические задания

Задание 1. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача № 2. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста- 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов – 500 тыс. чел.

Задача № 3. Сравните три населенных пункта по обеспеченности трудовыми ресурсами и сделайте вывод, какой из них обладает большим трудовым потенциалом. Исходные данные следующие: численность населения 1,5, 2,4 и 0,8 млн. человек по населенным пунктам А, Б, С соответственно. Размер трудовых ресурсов – 0,8, 1,5 и 0,6 млн. человек.

Задание 4. В 2013 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. Каковы составные элементы процесса труда?
3. Какова роль труда в развитии человека?
4. Определите элементы, участвующие в трудовом процессе, и роль каждого из них. Как человек взаимодействует с этими элементами?
5. Какие понятия используются в нашей стране и других странах для выражения человеческих ресурсов? Раскройте содержание понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».
6. Дайте определение организации труда и ее социально-экономической сущности.
7. Какие элементы формируют содержание организации труда?

8. Как организация труда соотносится с организацией производства и организацией управления?
9. В чем заключается организация труда на предприятии?

Практическое занятие № 2
Тема: Разделение и кооперация труда

Задачи для решения

Задача № 1. На участке 12 рабочих за смену продолжительностью 480 мин были заняты в течение 4670 мин выполнением основной работы. Определить коэффициент их занятости.

Задача № 2. Рассчитать общую численность ППП на планируемый период, используя показатели базисного периода. В таблице приводятся исходные данные для решения задачи.

Таблица - Объем продукции и выработка

Период	Показатель	Вариант задачи				
		1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
Базисный	Валовая продукция, тыс. руб.	58600	25080	16650	41 542,5	6600
	Выработка на одного работника ППП, руб.	25500	12000	5500	7250	10 000
Планируемый	Процент увеличения объема производства по сравнению с базисным периодом	11,5	12,0	18,0 .	4,4	10,8
	Процент роста выработки по сравнению с базисным периодом	14,8	14,1	9,5	7,8	9,8

Задача № 3. Определить экономическую границу разделения труда. Затраты времени на одно готовое изделие при различных вариантах разделения труда приводятся в таблице.

Таблица - Данные о затратах времени

Затраты времени, мин	Характер разделения труда		
	Предметное	Подетальное	Пооперационное
Обработка деталей	12	7	5
Вспомогательные элементы трудового процесса	2	3	4

Транспортировка заготовок и полуфабрикатов	1	2	4
Межоперационное пролеживание	-	1	3
Отдых и личные надобности	0,3	0,3	0,6
Потери рабочего времени по организационным причинам	-	0,7	2,0

Задача № 4. Каждый из станочников в цехе (120 человек) затрачивает на заточку режущего инструмента 20 мин, на подноску заготовок 37 мин. Определить:

а) сколько целесообразно содержать рабочих по заточке инструмента и транспортных, если оперативное время на одного рабочего в среднем 400 мин в смену продолжительностью 8 часов?

б) как повысится производительность труда основных рабочих при освобождении их от вспомогательных операций.

Задача № 5. Списочная численность рабочих на предприятии составила:

1. С 1-го по 5-е число - 35 человек.
 2. С 8 -го по 9-е число - 34 человека.
 3. С 10-го по 12-е число - 35 человек
 4. С 15-го по 18-е число - 34 человека.
 5. 19 числа - 36 человек.
 6. С 22- го по 26-е число - 35 человек.
 7. С 29-го по 30 -е число - 36 человек.
- 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27, 28 числа месяца – выходные.
Определить среднесписочную численность за месяц.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Что является основным элементом общественной организации труда?
2. Что лежит в основе разделения труда?
3. В каких сферах деятельности лежит распределение общественного продукта?
4. При каких условиях содержательность труда растет?
5. Охарактеризуйте сущность и значение разделения труда, его формы, границы и критерии эффективности.
6. Что такое кооперация труда?
7. Охарактеризуйте формы кооперации труда и условия эффективного применения коллективных форм организации труда.
8. В чем заключаются направления совершенствования разделения и кооперации труда?

Практическое занятие № 3

Тема: Организация и обслуживание рабочих мест

Интерактивное практическое занятие «Работа в малых группах»

Цель: обеспечить обучающимся возможность овладеть навыками использования теоретического знания в разных ситуациях.

Задачи: обучение обучающихся практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины «Организация и оплата труда»; активизация познавательной позиции студентов.

Порядок проведения: студенты разбиваются на группы по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается задание, состоящее из нескольких задач. После того как будут решены задачи всеми группами, от группы выделяется один докладчик, а остальные студенты подгруппы отвечают на вопросы, заданные преподавателем или студентами других подгрупп. В конце занятия преподаватель подводит итоги и оценивает работу студентов (оценка может интегрироваться с учетом мнений студентов.)

Задачи для решения

Задача № 1. В результате совершенствования планировки рабочего места фрезеровщика было предложено оснастить его столом - подставкой для деталей и заготовок, а также приблизить инструментальный шкаф к рабочей зоне. Это позволило исключить наклоны и повороты корпуса тела и сократить путь перемещения рабочего. Определить рост производительности труда в результате совершенствования организации рабочего места при условии, что прирост оперативного времени составит 80% от общего сэкономленного времени. Режим работы — двухсменный, продолжительность смены — 8 ч, количество рабочих дней в году — 261.

Исходные данные по вариантам

Показатели	Существующий	Проектируемый
Протяженность перемещения рабочего за период выполнения одной операции, м	3,9	1,1
Норма выработки в смену, шт.	83	83
Скорость перемещения рабочего, м\мин	20	20
Количество наклонов и поворотов корпуса при выполнении одной операции, шт.	2	-
Продолжительность наклона, мин	0,1	-
Расстояние от инструментального шкафа до рабочей зоны, м	2,5	0,7
Путь рабочего за инструментом, м	5,0	1,4
Количество смен инструментов в течение рабочего дня	4,0	4,0
Оперативное время работы в год (при односменной работе), ч	1380	

Задача № 2. До проектирования рациональных трудовых процессов трудоемкость единицы продукции А была - 0,7, а стала - 0,58 час., продукции Б - соответственно 4,85 и 4,5 часа. Объем продукции А - 150 тыс. штук, продукции Б - 60 тыс. штук.

Рассчитать высвобождение численности рабочих и годовую экономию от этого мероприятия при следующих условиях:

- плановый фонд рабочего времени - 1890 часов;
- плановый процент выполнения норм - 112;
- среднемесячная заработная плата - 9500 руб.;
- затраты на исследования и рационализацию - 100 тыс. руб.

Задача № 3. При анализе выполнения плана по труду выяснилось, что в истекшем году ряд намеченных мероприятий не были осуществлены: не проводились модернизация

оборудования, которая позволила бы высвободить 19 рабочих, новый технологический процесс (с высвобождением 36 рабочих) был внедрен не с марта, а с августа. Кроме того, потери рабочего времени превысили плановые наметки на 40 000 часов. Рассчитайте, как в этих условиях снизилась производительность труда и на сколько процентов уменьшился выпуск продукции, если в отчетном периоде на предприятии работало 8000 человек, а баланс рабочего времени одного рабочего составил 1820 часов в год.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Раскройте суть понятия рабочего места.
2. Назовите и охарактеризуйте виды рабочих мест.
3. В чем заключается специализация и оснащение, планировка и обслуживание рабочих мест?
4. В чем заключаются функции обслуживания рабочих мест?
5. Назовите и охарактеризуйте типовые проекты организации рабочих мест.
6. Раскройте суть понятий аттестация и рационализация рабочих мест.

Практическое занятие № 4

Тема: Структура производственных процессов

Интерактивное практическое занятие «Работа в малых группах»

Цель: обеспечить обучающимся возможность овладеть навыками использования теоретического знания в разных ситуациях.

Задачи: обучение обучающихся практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины «Организация и оплата труда»; активизация познавательной позиции студентов.

Порядок проведения: студенты разбиваются на группы по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается задание, состоящее из нескольких задач. После того как будут решены задачи всеми группами, от группы выделяется один докладчик, а остальные студенты подгруппы отвечают на вопросы, заданные преподавателем или студентами других подгрупп. В конце занятия преподаватель подводит итоги и оценивает работу студентов (оценка может интегрироваться с учетом мнений студентов.)

Задачи для решения

Задача № 1. Производственная трудоемкость планового объема продукции по базовым нормам и условиям производства составляет 2792 тыс. нормо-часов. В плановом периоде трудоемкость должна снизиться в расчете на год на 4,2%.

Определить численность рабочих и всех работников, если полезный фонд рабочего времени на одного работника в год -1800 часов, коэффициент выполнения норм - 1,1, доля рабочих в численности промышленно - производственного персонала - 79%.

Задача № 2. На предприятии в среднем за месяц не выполняли нормы: 20 человек на 20%, 15 человек – на 15%, 20 человек – на 10%, 50 человек – на 5%. Общая численность работающих – 3000 человек, из них 60% - рабочие-сдельщики. Определить возможную экономию численности рабочих за счет полного (100%) выполнения норм.

Задача № 3. В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо - часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8ч., нормы в среднем

выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно - технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность работающих на предприятии в планируемом периоде.

Задача № 4. Рассчитать численность рабочих, используя данные таблицы и исходные данные предыдущей задачи:

Наименование показателей		Вид работы «С»	Вид работы «Д»
Трудоемкость изделия, час. Изделие	А	0,5	0,8
	Изделие Б	0,4	0,3
Производственная программа, шт.	А	5000	5000
	Б	6000	6000
Время для изменения остатка незавершенного производства, час.	А	700	500
	Б	600	800
Планируемый процент выполнения норм, %		105	103

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Раскройте суть понятия трудового процесса, его содержание и требования к рациональной организации.
2. Назовите и охарактеризуйте классификацию трудовых процессов.
3. Что такое производственная операция?
4. Назовите и охарактеризуйте составные части производственной операции.
5. Какие приемы и методы труда вам известны?
6. Назовите и охарактеризуйте классификацию и пути рационализации приемов и методов труда.

Практическое занятие № 5

Тема: Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени

Интерактивное практическое занятие «Работа в малых группах»

Цель: обеспечить обучающимся возможность овладеть навыками использования теоретического знания в разных ситуациях.

Задачи: обучение обучающихся практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины «Организация и оплата труда»; активизация познавательной позиции студентов.

Порядок проведения: студенты разбиваются на группы по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается задание, состоящее из нескольких задач. После того как будут решены задачи всеми группами, от группы выделяется один докладчик, а остальные студенты подгруппы отвечают на вопросы, заданные преподавателем или студентами других

подгрупп. В конце занятия преподаватель подводит итоги и оценивает работу студентов (оценка может интегрироваться с учетом мнений студентов.)

Задачи для решения

Задача № 1. На механическом участке 26 рабочих. Интервал обходов при проведении моментного наблюдения - 10 мин. Наблюдение проводилось с 15 до 16 часов рабочего времени.

Исходные данные

Затраты времени	Текущее время, часы, минуты					
	15-10	15-20	15-30	15-40	15-50	16-00
Работа	30	26	22	24	28	20
Перерывы регламентированные	4	6	8	11	5	10
Перерывы нерегламентированные	2	4	6	1	3	6

Определить потери рабочего времени, среднюю загруженность рабочих, возможный рост производительности труда.

Задача № 2. Определить количество моментов (замеров) и обходов для проведения фотографии рабочего дня методом моментных наблюдений в условиях массового производства, если коэффициент загруженности рабочих в среднем составляет 0,7, а численность рабочих- 30 человек.

Задача № 3. Определить фактическую технологическую трудоемкость сборки станков вида А, В, С в отдельности и затраты труда в целом по цеху на основе следующих данных:

1. Нормированная трудоемкость сборки станков - А- 1855 н.-ч, В- 1805 н.-ч, С- 4652 н.-ч.
2. Средний процент выполнения норм выработки по цеху составляет 138%.
3. Годовой план выпуска станков – А-119 штук, В- 139 штук, С- 30 штук.

Задача № 4. При изучении передовых приемов труда были проведены хронометражные наблюдения за работой трех токарей, обрабатывающих одинаковые детали. Выявить наиболее рациональные (по времени исполнения) приемы, устранить лишние и спроектировать состав и продолжительность операции. Рассчитать возможное повышение производительности труда по отношению к средним затратам времени всех трех рабочих. Рассчитать рост производительности труда по отношению к затратам времени каждого рабочего.

Результаты хронометражных наблюдений

№ п\п	Трудовые приемы	Продолжительность, сек		
		1-й рабочий	2-й рабочий	3-й рабочий
1.	Взять заготовку, установить и закрепить ее в патроне станка	15	27	26
2.	Подвести резец, включить станок	10	8	7
3.	Взять пробную стружку, измерить диаметр	9	8	-
4.	Обточить на один проход	45	56	59
5.	Отвести резец, выключить станок	10	11	9
6.	Снять деталь и отложить	16	15	39

Задача № 5. По результатам самофотографий рабочего дня 20 рабочих выявлены потери рабочего времени в минутах по следующим причинам:

1. Отсутствие заготовок- 250
2. Неисправность оборудования- 180
3. Отсутствие инструментов- 140
4. Отсутствие электроэнергии- 100
5. Посторонние разговоры- 120
6. Внеплановый ремонт оборудования- 380
7. Уход с рабочего места- 390

Определить размер потерь рабочего времени и возможный рост производительности труда, если продолжительность рабочей смены составляет 480 мин.

Задача № 6. Определить количество моментов (замеров) и обходов для проведения фотографии рабочего дня методом моментных наблюдений в условиях массового производства, если коэффициент загруженности рабочих в среднем составляет 0,7, а численность рабочих- 30 человек.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Назовите и охарактеризуйте классификацию затрат рабочего времени исполнителя
2. Назовите и охарактеризуйте классификацию затрат использования оборудования.
3. В чем заключается назначение проведения моментных наблюдений?
4. Какие вы знаете методы проведения моментных наблюдений?
5. Назовите и охарактеризуйте методы определения затрат времени на рабочие приемы, трудовые действия и движения.
6. В чем заключаются отличия хронометража от фотографии рабочего времени? самофотографии рабочего времени?

Тестовые задания

1. Содержательность труда растет, если:
 - а) количество трудовых действий, совершаемых за единицу рабочего времени увеличится при одновременном снижении частоты их повторения;
 - б) количество трудовых действий, совершаемых за единицу рабочего времени уменьшается при одновременном увеличении частоты их повторения;
 - в) количество трудовых действий, совершаемых за единицу рабочего времени остается постоянным при одновременном увеличении частоты их повторения.
2. Для определения трудоемкости управления затраты труда руководителей и специалистов служб: главного технолога, главного инженера, главного конструктора формируются:
 - а) методом прямого счета;
 - б) пропорционально производственной трудоемкости;
 - в) пропорционально технологической трудоемкости.
3. В целях определения общей величины трудозатрат, необходимой для выполнения производственной программы предприятия, используют:
 - а) фактическую трудоемкость;
 - б) плановую трудоемкость;
 - в) нормативную трудоемкость.
4. Форма исследования затрат рабочего времени руководителя являются:
 - а) самофотография;
 - б) анкетный опрос;
 - в) ФРВ;

- г) все перечисленные формы.
5. При большом разнообразии работ и быстрой их сменяемости следует:
- а) большинство работ передать другим исполнителям;
 - б) анализировать затраты времени с точки зрения информационных потребностей;
 - в) отдавать предпочтение фотографии рабочего времени;
 - г) разработать классификатор затрат рабочего времени.
6. Законченная часть подфункции управления логически связанных между собой операций есть:
- а) процедура управления;
 - б) функция управления;
 - в) трудоемкость операции;
 - г) трудоемкость процедуры.
7. Производительность регламентированного труда определяется:
- а) как отношение количества произведенной продукции к затраченному времени;
 - б) как отношение разности между результатами и затратами труда;
 - в) косвенно по результатам деятельности всего предприятия;
 - г) прямым счетом определить нельзя.
8. Затраты труда основных рабочих отражаются в показателях:
- а) нормативной трудоемкости;
 - б) технологической трудоемкости;
 - в) технической трудоемкости.
9. Затраты времени, включаемые в норму времени:
- а) оперативное и подготовительное время;
 - б) операционное, подготовительное и заключительное время;
 - в) подготовительное и заключительное время;
 - г) оперативное, подготовительное время и перерывы.
10. Производственные операции классифицируются по...
- а) продолжительности протекания операций;
 - б) степени механизации производственных операций;
 - в) степени воздействия на предметы труда;
 - г) характеру протекания процессов производства.
11. Основными элементами организации труда являются:
- а) мотивация и нормирование труда;
 - б) мотивация, планирование и нормы труда;
 - в) система норм и нормативов труда;
 - г) мотивация и оплата труда.
12. При расчете выработки учет целодневных простоев обеспечивает использование в качестве показателя трудозатрат:
- а) человеко-дней;
 - б) человеко-часов;
 - в) нормо-часов.
13. Показатель, представляющий собой затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства:
- а) технологическая трудоемкость;
 - б) трудоемкость обслуживания;
 - в) производственная трудоемкость.
14. Период, в течение которого работник осуществляет подготовку и непосредственное выполнение полученной работы:
- а) оперативное время;
 - б) время перерывов;
 - в) время работы.
15. Время работы по выполнению производственного задания состоит из следующих категорий затрат рабочего времени исполнителя:
- а) подготовительно-заключительного времени;

- б) оперативного времени;
 - в) времени обслуживания рабочего времени;
 - г) времени перерывов.
16. Суммарная величина затрат времени на единицу продукции обычно называется:
- а) общим временем;
 - б) штучно-калькуляционным временем;
 - в) неполным временем.
17. Основные задачи при групповой ФРВ:
- а) изучение соответствующего разделения и кооперации труда;
 - б) использования рабочего времени;
 - в) эффективность применения оборудования;
 - г) структурирование предметной стороны мотивационных процессов.
18. Классификация норм по содержанию:
- а) норма времени;
 - б) нормы затрат труда;
 - в) нормы результатов труда;
 - г) нормы структуры трудовых процессов;
 - д) норма переработки;
 - е) нормы оплаты труда;
 - ж) норма отдыха;
 - з) нормы условий труда;
 - и) нормы сложности труда.
19. Хронометраж – это...
- а) изучение операции путем наблюдения;
 - б) измерение затрат рабочего времени на отдельные операции;
 - в) изучение операции путем наблюдения и изучение затрат рабочего времени на отдельные элементы.
20. Фотография рабочего времени – это...
- а) вид наблюдения, при котором изучаются циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, подготовительно-заключительной работы и работы по обслуживанию рабочего места;
 - б) это резко выраженные (по звуковому или зрительному восприятию) моменты начала и окончания элементов операции;
 - в) вид наблюдения, при котором изучаются все без исключения затраты рабочего времени, осуществляемые работником (работниками) в течение смены или ее части;
 - г) система средств и методов управления меры труда, необходимой для объективной оценки его эффективности адекватного уровня его оплаты.

Практическое занятие № 6
Тема: Нормирование труда на предприятии

Интерактивное практическое занятие «Работа в малых группах»

Цель: обеспечить обучающимся возможность овладеть навыками использования теоретического знания в разных ситуациях.

Задачи: обучение обучающихся практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины «Организация и оплата труда»; активизация познавательной позиции студентов.

Порядок проведения: студенты разбиваются на группы по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается задание, состоящее из нескольких задач. После того как будут решены задачи всеми группами, от группы выделяется один докладчик, а остальные студенты подгруппы отвечают на вопросы, заданные преподавателем или студентами других

подгрупп. В конце занятия преподаватель подводит итоги и оценивает работу студентов (оценка может интегрироваться с учетом мнений студентов.)

Задачи для решения

Задача № 1. Рассчитать норму штучного времени (Тшт.) в условиях массового производства, если основное время обработки детали –30 мин., вспомогательное время- 10 мин., Корг.=1,5%, Котл.- 4%, Кпрт= 2% от оперативного времени, Втех.=2% от основного времени.

Задача № 2. Рассчитать норму штучного времени (Тшт.) в условиях мелкосерийного производства, если оперативное время обработки детали составляет 10 минут, время на обслуживание рабочего места, на отдых и личные нужды и перерывы, обусловленные технологией и организацией производственного процесса, составляют соответственно 3,5, 3, и 2,5 % от оперативного времени.

Задача № 3. Определить сменную норму выработки при Тсм.=480 минут, если оперативное время обработки детали Топ.=10 мин, Аобсл.=3%, Аотл.=3,5%, Апрт.=2% от оперативного времени, а Тпз =20 мин.

Задача № 4. В цехе за отчетный период нормированные затраты труда сельщиков составили:

1. По токарным работам- 40 тыс. нормочасов.
2. По фрезерным работам- 60 тыс. нормочасов.
3. По расточным работам- 20 тыс. нормочасов.

Средний уровень выполнения норм 115 %.

Затраты труда рабочих, занятых на повременных работах, по указанным видам работ составили соответственно:

1. 5 тыс.чел.час.
2. 7 тыс.чел.час.
3. 2 тыс.чел.час.

Коэффициент неучтенных работ в цехе составляет- 1,005.

Определить технологическую трудоемкость программы цеха по видам работ и в целом по цеху.

Задача № 5. На участке планируется выпуск изделий Q в количестве 100 тыс.штук. Норма выработки в единицу времени Нв = 2 шт. Годовой эффективный фонд рабочего времени Фпл = 2001 часов, Коэффициент выполнения норм Квн равен 1,1. Определить плановую численность основных рабочих.

Задача № 6. Общая ремонтная сложность оборудования в цехе составляет 5000 единиц ремонтной сложности. Норма обслуживания (Ноб) планируется на уровне 500 единиц ремонтной сложности на 1 слесаря в смену. Плановый эффективный и номинальный фонды рабочего времени равны 240 и 270 дней. Определить списочную численность слесарей при двухсменной работе.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем заключается нормирование труда?
2. Охарактеризуйте основные виды норм труда.
3. Что такое нормированное задание?
4. В чем заключается отличие норм труда от нормативов?

Тестовые задания

1. Нормирование – это...

- а) определение и планирование на предприятиях численности по различным категориям работ;
- б) совокупность и методов изучения фактов, влияющих на затраты рабочего времени, для установления норм труда;
- в) классификация всего множества норм и нормативов по признакам: расходов, режимов и эффективности;
- г) совокупность способов и средств рационализации технологических процессов.

2. Дополните определение:

... какая наука исследует принципы и методы установления затрат труда, его результатов, соотношение между численностью персоналом и количеством оборудования:

- а) нормирование труда;
- б) физиология труда;
- в) наука об организации труда;
- г) эргономика.

3. Целью нормирования труда на предприятии являются:

- а) обеспечение эффективного использования его производств и трудового потенциала;
- б) повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции;
- в) наиболее эффективное использование и развитие способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества, при этом обеспечение сохранности здоровья каждого человека;
- г) снижение трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

4. В целях определения общей величины трудозатрат, необходимой для выполнения производственной программы предприятия, используют:

- а) фактическую трудоемкость;
- б) плановую трудоемкость;
- в) нормативную трудоемкость.

5. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм:

- а) расхода материалов;
- б) расхода энергоресурсов;
- в) времени;
- г) обслуживания;
- д) численности.

6. При заданной технологии необходимая предприятию численность персонала определяется:

- а) исходя из технологии производства и требований общества к условиям труда;
- б) проектом трудового процесса, который в свою очередь должен соответствовать технологии производства;
- в) программой выпуска продукции, нормами затрат времени и установленной продолжительности работы;
- г) нормативным соотношением прироста производительности труда и прироста зарплаты.

7. Норма выработки – это:

- а) объем производства, произведенный в единицу времени и отнесенный на одного работника;
- б) количество произведенных объектов, которые работник или группа работников обязаны обслужить за установленное время;
- в) регламентированный объем работ, т.е. количество изделий, которое должно быть сделано одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу времени;

г) регламентированное время выполнения единицы работы одним или несколькими работниками соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

8. Расчетно-аналитические методы нормирования труда применяются...

- а) при регламентации управленческого труда;
- б) при установлении штучных и штучно-калькуляционных норм времени;
- в) при определении норм выработки;
- г) при определении норм обслуживания.

9. Установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции, это ...

- а) нормирование времени;
- б) нормирование труда;
- в) нормированное задание;
- г) нормирование выработки.

10. Затраты времени, включаемые в норму времени:

- а) оперативное и подготовительное время;
- б) операционное, подготовительное и заключительное время;
- в) подготовительное и заключительное время;
- г) оперативное, подготовительное время и перерывы.

11. Регламентированное число работников, необходимых для выполнения единицы (объема) работы или отдельной ее функции в рациональных организационно-технических условиях с учетом передового опыта:

- а) нормативы времени;
- б) нормативы обслуживания;
- в) нормативы численности.

12. Нормы трудовых затрат призваны выполнять функции:

- а) определение численности отсутствующих работников;
- б) внутрипроизводственное текущее и перспективное планирование;
- в) оценка и стимулирование заработных плат;
- г) обеспечение интенсивности труда в выходные и праздничные дни.

13. Норма управляемости определяет:

а) количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю;

б) необходимый ассортимент и объем работ, которые должен быть выполнены одним работником или бригадой (звенем) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц);

в) численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы;

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

Практическое занятие № 7

Тема: Организация оплаты труда на предприятии

Интерактивное практическое занятие «Работа в малых группах»

Цель: обеспечить обучающимся возможность овладеть навыками использования теоретического знания в разных ситуациях.

Задачи: обучение обучающихся практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины «Организация и оплата труда»; активизация познавательной позиции студентов.

Порядок проведения: студенты разбиваются на группы по 3-4 человека. Каждой подгруппе выдается задание, состоящее из нескольких задач. После того как будут решены

задачи всеми группами, от группы выделяется один докладчик, а остальные студенты подгруппы отвечают на вопросы, заданные преподавателем или студентами других подгрупп. В конце занятия преподаватель подводит итоги и оценивает работу студентов (оценка может интегрироваться с учетом мнений студентов.)

Задачи для решения

Задача № 1. Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего - сдельщика, если норма времени 2 чел/часа, за месяц (22 рабочих дня) выполнено 100 операций по расценке 176 руб. за операцию, при этом за операции, выполненные сверх норм, оплата прогрессивная, по удвоенным расценкам.

Задача № 2. Рассчитать общую сумму заработной платы вспомогательного рабочего, обслуживающего основных рабочих - сдельщиков, если норма обслуживания -10 человек, норма выработки каждого из основных рабочих — 6 изделий за смену продолжительностью 8 часов, произведено за месяц 1500 штук, тарифная ставка вспомогательного рабочего 5,830 руб/час, размер премии при выполнении задания - 30%.

Задача № 3. Определить средний тарифный разряд работ и рабочих, если известны квалификационный состав рабочих (В) и объем работ (Б) по каждому разряду (А).

Таблица – Исходные данные

№ варианта	А	Б (нормо-часы)	В (чел)
1	2	1800	10
	3	3600	20
	4	9000	60
	5	7200	15
	6	1800	10

Сделать выводы о целесообразности повышения квалификации рабочих.

Задача № 4. Определить месячный (22 рабочих дня) заработок рабочего-станочника III разряда при повременной, сдельной и сдельно-прогрессивной системах оплаты труда. На операцию установлена норма времени - 4,8 мин., фактически за месяц было обработано 2800 деталей. Коэффициент увеличения расценки при выполнении нормы до 125% -1,25, от 126 до 140% - 1,5, выше 141% - 2.

Проанализировать динамику заработной платы рабочего при различных системах оплаты труда и влияние системы оплаты труда на величину заработной платы, приходящейся на единицу продукции.

Задача № 5. Заработная плата бригады слесарей - сборщиков рассчитывалась по коллективной сдельной системе оплаты труда. В расчетном периоде бригада переведена на коллективную сдельную систему оплаты труда по конечной продукции. Используя данные таблицы, определите заработную плату каждого члена бригады до и после внедрения новой системы оплаты труда. Условия для расчета следующие:

норма времени на изделие - 1 час;

фактическая выработка бригады в предшествующем и расчетном периодах соответственно 180 и 185 штук.

Таблица - Состав бригады, количество отработанных часов и значения КТУ

Состав бригады	Количество часов, отработанных в предшествующем	КТУ	Количество часов, отработанных в расчетном периоде

	периоде		
Слесарь V разряда	159	1,2	165
Слесарь IV разряда	164	1,3	160
Слесарь III разряда	160	1,0	170
Слесарь III разряда	120	-	-
Итого			

Задача № 6. Определить заработную плату менеджеров в фирме, занятой посредническими операциями, если:

1. Объем коммерческого вознаграждения (КВ) всех менеджеров – 70 тыс. рублей;
2. 30% КВ подлежат распределению в равных долях среди менеджеров по продажам;
3. 40% КВ распределяются пропорционально объему продаж каждого менеджера;
4. 20% КВ распределяются пропорционально числу покупателей каждого менеджера за расчетный месяц;
5. 10% КВ распределяются пропорционально количеству вновь привлеченных покупателей за расчетный месяц.

Объем продаж и количество покупателей

№	Ф.И.О. менеджеров	Объем продаж, млн. руб.	Количество покупателей	Количество вновь привлеченных покупателей
1	Гараев С. К.	21	20	1
2	Садыков П.Г.	25	25	9
3	Андреев К.Л.	29	30	6
4	Федоров М.Н.	30	26	10
5	Фадеев Л.Н.	41	37	7
6	Фазлеев М.Ш.	39	40	5
7	Ромашин Н.Г.	50	41	3

Задача № 7. Определить месячный заработок токаря по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если тарифный разряд работы – шестой, норма времени на обработку одного изделия – 30 минут, рабочим изготовлено и сдано в ОТК 370 изделий.

Рабочим данного участка выплачивается премия в размере 20% месячного сдельного заработка при условии сдачи с первого предъявления не менее 90% продукции и 2% месячного заработка за каждый процент сдачи продукции с первого предъявления сверх 9% при условии выполнения рабочим норм выработки. Фактический процент сдачи продукции с первого предъявления равен 95%. В течение месяца по норме должно быть отработано 176 часов.

Задача № 8. На малом предприятии работает менеджер высокой квалификации. Ему установлен оклад 10000 руб. в месяц, при этом 50% оклада выплачивается менеджеру повременно, из оставшихся денег рассчитывается сдельная расценка в зависимости от динамики товарооборота.

Динамика товарооборота

Варианты заданий		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Плановый товарооборот предприятия, млн.руб.	на	9	15	1	11	12	13	14	15	16	17
Фактический товарооборот предприятия, млн.руб.	на	36	42	32	27	36	33	50	41	43	45

Определить величину оплаты труда менеджера за отчетный период.

Задача № 9. Определите, на сколько процентов изменилась средняя заработная плата, если фонд зарплаты увеличился на 7,2%, а среднесписочная численность увеличилась на 5%.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Раскройте сущность и функции заработной платы.
2. Назовите принципы и элементы организации оплаты труда.
3. Структура доходов и заработной платы.
4. Формы и системы оплаты труда.
5. Охарактеризуйте тарифные системы оплаты труда.
6. Охарактеризуйте бестарифные системы оплаты труда.
7. Охарактеризуйте состав и структуру фонда оплаты труда.
8. Какие различия в количественных и качественных параметрах трудового процесса призваны отражать оплату по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам?
9. Проанализируйте формы и системы оплаты, призванные обеспечивать учет в зарплате количественных и качественных результатов труда.
10. Охарактеризуйте тарифную сетку как элемент тарифной системы, регулирующий дифференциацию ставок рабочих.
11. При каких условиях тарифная сетка применяется для всех категорий работников (включая руководителей, специалистов и других служащих)?

Тестовые задания

1. Диапазон тарифной сетки – это
 - а) Отношение тарифной ставки первого разряда к тарифной ставке последнего разряда;
 - б) Отношение тарифной ставки последнего разряда к тарифной ставке первого разряда;
 - в) Отношение тарифной ставки последнего разряда к тарифной ставке смежного разряда;
 - г) Отношение тарифной ставки первого разряда к тарифной ставке смежного разряда.
2. Тарифный коэффициент первого разряда:
 - а) Равен единице;
 - б) Дифференцирован по отраслям;
 - в) Дифференцирован по условиям труда;
 - г) Равен минимальной заработной плате.
3. Элементом организации оплаты труда не является:
 - а) Форма оплаты труда;
 - б) Тарифная система оплаты труда;
 - в) Нормирование труда;
 - г) Уровень оплаты труда.
4. Совокупность разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов – это:
 - а) Тарифная сетка;
 - б) Тарифная ставка;
 - в) Расценка;
 - г) Тарифно-квалификационный справочник.
5. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки:
 - а) Смежного разряда;
 - б) Первого разряда;

- в) Последнего разряда;
- г) Второго разряда.

6. Установление зависимости заработной платы работника от его трудового вклада – это содержание:

- а) Измерительно-распределительной функции;
- б) Воспроизводственной функции заработной платы;
- в) Стимулирующей функции;
- г) Регулирующей функции.

7. Принцип организации заработной платы, сформулированный неверно:

- а) Устранение случаев уравнительности;
- б) Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;
- в) Обеспечение опережающих темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда;
- г) Повышение материальной заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда.

8. Укажите оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате:

- а) 45-55%;
- б) 80-90%;
- в) 100%;
- г) 65-70%.

9. Наиболее экономичными тарифными сетками считаются:

- а) Тарифные сетки с прогрессивным абсолютным возрастанием тарифных коэффициентов;
- б) Смешанные тарифные сетки;
- в) Тарифные сетки с равномерным возрастанием тарифных коэффициентов;
- г) Тарифные сетки с регрессивным возрастанием тарифных коэффициентов.

10. Дифференциация тарифных ставок не может осуществляться:

- а) По формам оплаты труда;
- б) По личным и профессиональным качествам конкретных работников;
- в) По отдельным профессиональным группам работников;
- г) По условиям труда.

11. Дополнительные затраты рабочей силы, возникающие из-за объективных различий в условиях и тяжести труда, возмещают:

- а) Надбавки;
- б) Премии;
- в) Дивиденды;
- г) Доплаты.

12. Элементом дохода сотрудника предприятия не являются:

- а) Доплаты и надбавки;
- б) Выплаты в региональные бюджеты;
- в) Социальные выплаты;
- г) Дивиденды по акциям предприятия.

13. Элементом заработной платы не являются:

- а) Тарифные ставки и оклады
- б) Дивиденды
- в) Премии
- г) Доплаты и надбавки

14. Компенсация затрат энергии и времени работника, связанных с его деятельностью на предприятии – это:

- а) Регулирующая функция заработной платы
- б) Воспроизводственная
- в) Учетная
- г) Стимулирующая

15. Государство как участник трудовых отношений согласно ТК РФ не устанавливает:
- а) Величину минимального размера оплаты труда РФ
 - б) Диапазон единой тарифной сетки работников бюджетной сферы
 - в) Величину минимального размера тарифной ставки работников бюджетной сферы
 - г) Формы и системы заработной платы на предприятии
16. Для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства используются:
- а) Надбавки и премии
 - б) Доплаты
 - в) Компенсации
 - г) Тарифные ставки и оклады
17. Перечень должностей и размеры месячных окладов по каждой должности содержатся в:
- а) Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих
 - б) Схеме должностных окладов
 - в) Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей и тарифных разрядов
 - г) Тарифно – квалификационном справочнике
18. Нормативный документ, предназначенный для тарификации рабочих мест и работ:
- а) Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов
 - б) Единый тарифно – квалификационный справочник
 - в) Трудовой Кодекс
 - г) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих
19. Оплата труда за единицу продукции - это:
- а) расценка
 - б) тарифная ставка
 - в) тарифный коэффициент
 - г) тарифная сетка
20. Труд рабочего в пределах установленной исходной базы оплачивается по одинарным расценкам, а сверх установленной базы – по повышенным. Это:
- а) Сдельная косвенная система оплаты труда
 - б) Сдельная прогрессивная
 - в) Сдельная премиальная
 - г) Аккордная
21. Условие применения сдельной оплаты труда:
- а) Строгий учет и контроль за фактически отработанным временем
 - б) Наличие прямой зависимости между усилиями рабочих и результатами их труда
 - в) Наличие у рабочих желания увеличивать выработку
 - г) Соответствие разряда работы разряду рабочих
22. По способу исчисления сдельной расценки сдельная форма оплаты труда подразделяется на:
- а) Прямую, косвенную, прогрессивную и аккордную системы
 - б) Простую сдельную и сдельную премиальную системы
 - в) Коллективную и индивидуальную системы
 - г) Аккордную и аккордно - премиальную системы
23. Недостаток сдельно – прогрессивной системы оплаты труда:
- а) Недостаточная заинтересованность рабочих в высоких производственных показателях
 - б) Сложность расчетов

- в) Опасность того, что темпы роста заработной платы будут опережать темпы роста производительности труда
- г) Недостаточно стимулирующий характер
24. Простая сдельная форма оплаты труда может привести к:
- а) Улучшению качества продукции
- б) Ухудшению качества продукции
- в) Экономии сырья и материалов
- г) Перерасходу премиального фонда
25. Заработная плата бригады распределяется между членами бригады на основе:
- а) Коэффициента устойчивости
- б) Коэффициента занятости
- в) Коэффициента приработка
- г) Коэффициента Джини
26. Косвенная сдельная система оплаты труда используется для определения заработной платы:
- а) Косвенных рабочих
- б) Вспомогательных рабочих
- в) Основных рабочих
- г) Производственных рабочих
27. В условиях инфляции проблематично применение:
- а) Сдельной прямой системы оплаты труда
- б) Повременно-премиальной системы оплаты труда
- в) Повременной простой системы оплаты труда
- г) Аккордной системы оплаты труда
28. Тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего – 20 руб/час, тарифная ставка, соответствующая разряду работы – 10 руб/час, норма времени – 30 минут. Расценка составит: ... руб./шт.
- а) 5 руб/час
- б) 10 руб/час
- в) 15 руб/час
- г) 12 руб/час
29. Расценка при прямой сдельной системе оплаты труда определяется делением часовой тарифной ставки, соответствующей разряду:
- а) Рабочего на часовую норму времени
- б) Работы на дневную норму времени
- в) Работы на часовую норму времени
- г) Рабочего на дневную норму времени
30. Общей тенденцией в оплате труда рабочих является расширение сферы применения:
- а) Повременной системы оплаты труда
- б) Сдельной формы оплаты труда
- в) Бестарифной системы с использованием вилок соотношений в оплате труда разного качества
- г) Комиссионной системы
31. При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня:
- а) Сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада
- б) Требуется изменения разряда рабочего
- в) Требуется изменения разряда работы
- г) Не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада
32. Коэффициент приработка определяется как отношение:
- а) Тарифной заработной платы бригады к фактической заработной плате бригады

- б) Фактической заработной платы бригады к тарифной заработной плате работника
 - в) Бригадной премии к тарифной заработной плате бригады
 - г) Бригадной премии к фактической заработной плате бригады
33. Условием внедрения коллективной формы организации и оплаты труда не является необходимость:
- а) Совместной работы исполнителей, имеющих разные профессии
 - б) Согласованной работы при обслуживании крупных и сложных агрегатов
 - в) Обеспечения коллективной ответственности за достижение высоких производственных показателей
 - г) Справедливого распределения заработной платы
34. Элементом премиальной системы не является:
- а) Положение о премировании
 - б) Круг поощряемых работников
 - в) Период премирования
 - г) Порядок начисления премий и максимальный размер премий
35. Обобщенная количественная оценка личного вклада каждого работника бригады в совокупный результат труда всего коллектива – это:
- а) Коэффициент квалификационного уровня
 - б) Коэффициент трудового участия
 - в) Коэффициент занятости
 - г) Коэффициент устойчивости
36. При бестарифной системе оплаты труда на величину заработной платы рабочего не влияет:
- а) Количество отработанного времени
 - б) Средняя заработная плата рабочего за предшествующий период
 - в) Разряд рабочего
 - г) Коэффициент трудового участия
37. Требования, учитываемые при применении повременной системы оплаты труда, не включают следующий пункт:
- а) Количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим
 - б) Качество труда важнее его количества
 - в) Работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке
 - г) Рассчитаны нормы времени и нормы выработки
38. Коэффициент трудового участия не используется в коллективной сдельной системе для распределения:
- а) Фактической заработной платы;
 - б) Тарифной заработной платы бригады;
 - в) Сдельного приработка бригады;
 - г) Коллективной премии.
39. Система оплаты труда, в которой используются коэффициенты трудового участия и квалификационного уровня:
- а) Бестарифная система;
 - б) Премиальная система;
 - в) Комиссионная система;
 - г) Коллективная сдельная система.
40. Разновидность нетрадиционных систем оплаты труда:
- а) Сдельно-прогрессивная;
 - б) Сдельная косвенная;
 - в) Коллективная сдельная;
 - г) Система плавающих окладов.

Практическое занятие № 8

Тема: Мотивация труда

Практические задания

Задание 1. «Иерархия потребностей по А. Маслоу»

Следующие утверждения имеют семь вариантов ответа:

Полностью положит.	Положит.	Не совсем положит.	Не знаю	Не совсем отрицат.	Отрицат.	Полностью отрицат.
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Отметьте один из семи предложенных Вам вариантов ответа, который наиболее полно отражает Вашу точку зрения.

1. Зарплата повышается тому, кто очень хорошо выполняет работу.
2. Более детальное описание выполняемой работы является полезным, так как работник точнее знает, что от него ожидается.
3. Работникам необходимо напоминать, что от их работы зависит конкурентоспособность компании.
4. Руководитель должен уделять большое внимание сохранению физического состояния работников.
5. Руководитель должен затрачивать много усилий для создания благоприятной, дружеской производственной атмосферы среди работников.
6. Индивидуальная способность к более качественному выполнению работы имеет большое значение для работника.
7. Обезличенный контроль часто приводит к притуплению его восприятия работником.
8. Работники хотят верить, что их профессионализм и искусство пригодятся в работе.
9. Для закрепления работников на предприятии важными факторами являются выплаты выходного пособия» при увольнении и страховые программы.
10. Почти каждую работу можно сделать более стимулирующей и интересной.
11. Многие работники готовы признать превосходство другого в том, что они делают.
12. Менеджер может продемонстрировать большой интерес в делах сотрудников путем поддержки внерабочих мероприятий после работы.
13. Гордость за работу - лучшее вознаграждение.
14. Работники хотят считать себя лучшими в том, что касается выполняемой ими работы.
15. Взаимоотношения в неофициальных группах - необходимое условие хорошей работоспособности коллектива.
16. Персональное стимулирование с помощью премий улучшает качество выполняемой работы.
17. Возможность общаться с высшим руководством важна для работника.
18. Работники заинтересованы в минимальном контроле при составлении программ работы и решении.
19. Безопасность работы важна для работников.
20. По мнению работников, наличие хорошего оборудования - необходимое условие успешной работы.

Подсчет очков:

1. Впишите набранные очки в соответствии с номером каждого утверждения:

1. () + () + () + ();
2. () + () + () + ();
3. () + () + () + ();
4. () + () + () + ();
5. () + () + () + ().

2. Отметьте в таблице итоговый результат знаком «X» в каждом ряду в соответствии с общей суммой очков для каждого уровня мотивации.

	-12	-10	-8	-6	-4	-2	0	+2	+4	+6	+8	+10	+12
1. Самовыражение													
2. Самоутверждение													
3. Социальные потребности													
4. Потребности в безопасности													
5. Физиологические потребности													

3. Определите значимость (ранг) для Вас каждой из групп потребностей.

Ключ

В пирамиде А. Маслоу мы находим пять уровней потребностей.

По этому принципу потребности (утверждения) распределяются в соответствии с номерами вопросника по следующим направлениям:

5-й уровень утверждения 1, 4, 16, 20.

4-й уровень утверждения 2, 3, 9, 19.

3-й уровень утверждения 5, 7, 12, 15.

2-й уровень утверждения 6, 8, 14, 17.

1-й уровень утверждения 10, 11, 13, 18.

Ответы даны по следующим вариантам:

№ утв.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Оценка	+3	+3	+2	-3	+3	+3	+2	+2	-3	-3	-3	-2	-1	+3	+1	+1	-3	+1	+3	+3

В этом случае оценка утверждений будет такой:

1) 10, 11, 13, 18 = +3 - 3 - 1 + 1 = 0;

2) 6, 8, 14, 17 = +3 + 2 + 3 - 3 = +5;

3) 5, 7, 12, 15 = +3 + 2 - 2 + 1 = +4;

4) 2, 3, 9, 19 = +3 + 2 - 3 + 3 = +5;

5) 1, 4, 16, 20 = +3 - 3 + 1 + 3 = +4.

В данном случае потребности ранжируются следующим образом:

№ места

1 2 3 4 5

уровень 2, 4 уровень 3, 5 уровень 1,

т.е. для человека наибольшую значимость имеют сначала самоутверждение и безопасность, затем социальные и физиологические потребности, а к самовыражению он нейтрален.

Задание 2. «Выявление элементов организационной культуры»

Выявите наличие и содержание элементов организационной культуры вашей группы.

Заполните перечень позиций по каждому из пяти разделов прилагаемой формы.

Форма для заполнения:

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

1. Важные разделяемые верования и предположения:

а)... ; б)... ; в)... ; г) ...; д)...

2. Разделяемые вещи материального мира:

а)... ; б)... ; в)... ; г) ...; д)...

3. Разделяемые выражения:

а)... ; б)... ; в)... ; г) ...; д)...

4. Разделяемые действия:

а)... ; б)... ; в)... ; г) ...; д)...

5. Разделяемые мысли и чувства:

а)... ; б)... ; в)... ; г) ...; д)...

Задание 3. «Формирование организационной культуры»

Важную роль в оценке работы менеджера играет его способность к формированию в коллективе организационной культуры - своеобразному образу мыслей (мировоззрению), который объединяет сотрудников при решении деловых и общечеловеческих проблем.

Организационная культура базируется, прежде всего, на создании необходимых условий для реализации потребностей человека. Основными принципами организационной культуры являются:

- развитие личной инициативы;
- всемирное стимулирование ответственности за выполняемое дело;
- уважение к человеку как личности.

Среди разнообразных путей создания организационной культуры выделяют такие, как:

- поддержка и поощрение существования в коллективе различных точек зрения на те или иные проблемы;
- высокий уровень человеческих отношений, стремление к коллективному решению задач;
- получение сотрудниками части полномочий своего руководителя, что способствует повышению ответственности за выполняемую работу;
- нестандартный образ мышления, который часто представляет собой источник нововведений в различных сферах деятельности.

Однако в реальной деятельности по управлению коллективом менеджер сталкивается с наличием ряда объективных обстоятельств, ограничивающих его возможности по созданию организационной культуры. К ним можно отнести:

1. Наличие в коллективе сотрудников, отличающихся творческим потенциалом и работоспособностью, которые формируют особую шкалу личных ценностей, слабо вписывающуюся в организационную культуру.
2. Врожденные приоритеты психологии индивидуума, которые (в порядке убывания) можно определить так: а) личное; б) групповое; в) общественное.

В приведенной схеме показаны основные типы работников, которые имеют разные личностные ценности:



Вопросы:

1. Каков должен быть комплекс действия менеджера по созданию организационной культуры в возглавляемом им коллективе в условиях отмеченных ранее объективных ограничений?
2. Есть ли особенности организационной культуры в России? Если да, то подберите соответствующие примеры.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Охарактеризуйте основополагающие начала поведения человека: мотивация, восприятие, критериальная основа.
2. Дайте определение понятию «мотивация».
3. Назовите и охарактеризуйте теории мотивации.
4. Тожественны ли понятия «мотивация» и «стимулирование»?
5. Дайте определение понятию «организационная культура организации».
6. В чем заключается отличие между организационной культурой и корпоративной культурой?
7. Перечислите основные элементы организационной культуры.
8. Представьте уровни организационной культуры.
9. Представьте известные Вам классификации организационной культуры.

Практическое занятие № 9 Тема: Качество и уровень жизни населения

Задачи для решения

Задача № 1. Имеются следующие данные по двум регионам в сопоставимых ценах.

Показатели	Регион А		Регион Б	
	1988 г.	1997 г.	1988 г.	1997 г.
Национальный доход, трлн. руб.	22	28	20	24
Доля фонда потребления населения в национальном доходе, %	74	76	71	74
Средняя численность населения, млн. чел.	10	13	11	12

Определите по каждому региону индекс уровня потребления на душу населения.

Задача № 2. Номинальная среднемесячная заработная плата возросла с 468 до 495 руб., а выплаты из общественных фондов на одного работающего – в среднем со 153 до 170 руб., цены на товары и за платные услуги увеличились на 3%.

Как изменилась реальная заработная плата:

- 1) без учета выплат из общественных фондов;
- 2) с учетом этих выплат?

Задача № 3. Имеются следующие данные о расходах населения:

Товары и услуги	Стоимость приобретения товаров и услуг, млн. руб.		Изменение цен в отчетном периоде по сравнению с базисным, %
	базисный период	отчетный период	
Непродовольственные товары	72	78	- 9,5
Продовольственные товары	89	93	- 0,6
Бытовые услуги	10	15	+ 10,1

Определите:

- 1) изменение объема потребления населением по каждому виду товаров и услуг и изменение общего объема потребления по всем видам потребления;
- 2) экономию населения за счет изменения цен.

Задача № 4. Рассчитать индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) исходя из следующих данных:

- максимальная и минимальная ожидаемая продолжительность жизни в мире соответственно 85 и 25 лет. Продолжительность жизни в стране – 63,8 года;

- уровень грамотности взрослого населения в стране составил 98,4%, а доля учащихся в возрасте до 24 лет – 49,1%. Значения нормативных диапазонов - 100% и 0% соответственно;

- максимальная и минимальная величина душевого валового внутреннего продукта (ВВП) в рассматриваемом году – 5448 долларов и 100 долларов соответственно. В стране душевой ВВП составил 1044,5 долларов.

Задача № 5. Стоимость продовольственной корзины составляет 1340 руб. Структура прожиточного минимума (ПМ) представлена в табл.

Структура прожиточного минимума по социально- демографическим группам

№ п/п	Статьи расходов	На душу населения	Социально-демографические группы			
			Трудоспособные	Пенсионеры	Дети	
					0-6 лет	7-15 лет
1.	Питание	68,3	61,6	82,9	74,5	73,4
2.	Непродовольственные товары	19,1	21,4	10,00	18,9	19,8
3.	Услуги	7,4	8,9	7,1	6,6	6,8
4.	Налоги и др.	5,2	8,1	---	---	---
	Итого расходов	100	100	100	100	100

Необходимо определить стоимость прожиточного минимума трудоспособного работника.

Задача № 6. Требуется произвести расчет средней величины прожиточного минимума, если известно, что сумма затрат на продукты питания составляет 1253 рубля, или 62 % стоимости всего набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Охарактеризуйте понятие уровня жизни населения.
2. Что такое доход и каковы источники его формирования?
3. Что понимается под дифференциацией доходов населения?
4. Раскройте сущность понятий бедности, прожиточного минимума.
5. Что следует понимать под уровнем жизни? Назовите его основные показатели.
6. Как вы оцениваете состояние уровня жизни в России?
7. Назовите основные показатели доходов населения и поясните взаимосвязь между ними.
8. Что представляют собой индексы глубины и остроты бедности?
9. Причинами каких социальных проблем является неравенство доходов?
10. Что такое потребительская корзина? Для каких показателей уровня жизни служит основой ее стоимость?
11. Почему возникает проблема бедности и каковы, по вашему мнению, пути снижения уровня бедности?
12. На что направлена социальная политика государства?

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level
2. Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 license No Level
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security.
4. Adobe Reader
5. doPDF;
6. 7-Zip
7. ИСС «Кодекс». Информационно-справочная система
8. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

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

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	2	3	4
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Персональный компьютер AMD FX-4100, интерактивная доска ActivBoard 595 Pro, интерактивный планшет Wacom PL-720, колонки акустические	Лк № 1-9
ПЗ	Дисплейный класс	Оборудование-10 шт. ПК P4-640 (монитор TFT 17 LG L1753S-SF); проектор EPSON Multi Media Projector EB-S62	ПЗ № 1-9
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/Н67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ПК-1	владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	1. Организация труда	1.1. Организация труда на предприятии 1.2. Разделение и кооперация труда 1.3. Организация и обслуживание рабочих мест	Вопросы к экзамену № 1.1– 1.13
		2. Нормирование труда	2.1. Структура производственных процессов 2.2. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени 2.3. Нормирование труда на предприятии	Вопросы к экзамену № 2.1– 2.10
		3. Оплата труда	3.1. Организация оплаты труда на предприятии 3.2. Мотивация труда 3.3. Качество и уровень жизни населения	Вопросы к экзамену № 3.1– 3.18

2. Вопросы к экзамену

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ПК-1	владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	1.1. Предмет и задачи дисциплины	1. Организация труда
			1.2. Основные понятия о труде	
			1.3. Мотивы трудовой деятельности	
			1.4. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества. Виды труда	
			1.5. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества	
			1.6. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества	
			1.7. Разделение и кооперация труда	
			1.8. Формы организации труда	
			1.9. Организация и обслуживание рабочих мест	
			1.10. Затраты рабочего времени по отношению к исполнителю	
			1.11. Затраты рабочего времени по отношению к производственному процессу	
			1.12. Затраты рабочего времени по отношению к оборудованию	
			1.13. Потери рабочего времени	
			2.1. Нормирование труда: сущность, задачи, направления	2. Нормирование труда
			2.2. Классификация нормативов	
			2.3. Методы нормативных наблюдений	
			2.4. Хронометраж	
			2.5. Фотография рабочего времени	
			2.6. Система производственных норм и нормативов	
			2.7. Классификация производственного процесса, его элементы	
			2.8. Исследование и внедрение передовых методов труда	
			2.9. Условия достижения равной напряженности норм	
			2.10. Методы нормирования труда	
			3.1. Оплата труда как основной источник доходов и стимул труда.	3. Оплата труда
			3.2. Сущность и функции заработной платы	
			3.3. Принципы и элементы организации оплаты труда	
			3.4. Формы и системы оплаты труда	
			3.5. Тарифная система оплаты труда	
			3.6. Бестарифная система оплаты труда	

			3.7. Комбинированные системы оплаты труда	
			3.8. Система повременной формы оплаты труда	
			3.9. Система сдельной формы оплаты труда	
			3.10. Состав и структура фонда оплаты труда	
			3.11. Государственное регулирование оплаты труда	
			3.12. Основопологающие начала поведения человека	
			3.13. Теории мотивации	
			3.14. Организационная культура как основа трудового поведения	
			3.15. Принципы формирования доходов населения	
			3.16. Дифференциация доходов населения. Понятие бедности. Прожиточный минимум	
			3.17. Понятие и элементы качества жизни. Уровень жизни населения	
			3.18. Регулирование уровня жизни и доходов населения	

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать (ПК-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы научной организации и мотивации труда персонала; <p>Уметь (ПК-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основные положения теорий мотивации, лидерства и власти, групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; <p>Владеть (ПК-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения стратегических, организационно-управленческих задач. 	отлично	Оценка 5 «отлично» ставится обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении с формируемыми компетенциями, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, освоившим основную литературу и знакомым с дополнительной литературой, рекомендованной программой.
	хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание учебного материала, формирующего компетенции, освоившему основную литературу, рекомендованную программой.
	удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» ставится обучающимся, усвоившим необходимые знания по формируемым компетенциям, но допустившим неточности в ответе на экзамене.

	неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, позволяющего сформировать компетенции, допустившему принципиальные ошибки в ответе на экзамене.
--	---------------------	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Дисциплина «Организация и оплата труда» направлена на ознакомление с теоретическими вопросами, связанными с методами решения экономических, организационно-управленческих задач.

Изучение дисциплины «Организация и оплата труда» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельную работу;
- экзамен.

В ходе освоения раздела 1 «Организация труда» обучающиеся должны уяснить сущность и основное содержание понятия трудовой потенциал человека, влияние трудового потенциала на эффективность работы организации, сущность и значение разделения труда, его формы, границы и критерии эффективности.

Необходимо овладеть навыками и умениями применения методов совершенствования разделения и кооперации труда.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на специализацию и оснащение, планировку и обслуживание рабочих мест, методы аттестации и рационализации рабочих мест.

В ходе освоения раздела 2 «Нормирование труда» обучающиеся должны уяснить сущность и основное содержание подходов к оценке производительности труда, структуре производственных процессов.

Необходимо овладеть навыками и умениями применения методов определения затрат времени на рабочие приемы, трудовые действия и движения, расчета различных норм труда.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на втором этапе обратить внимание на методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени и практического применения результатов такого анализа.

В ходе освоения раздела 3 «Оплата труда» обучающиеся должны уяснить формы, функции, элементы и принципы организации заработной платы, теории мотивации, сущность социально-трудовых отношений в РФ.

Необходимо овладеть навыками и умениями расчета различных форм и систем оплаты труда, диагностики и формирования организационной культуры в бизнес-коммуникациях.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на третьем этапе обратить внимание на сущность бестарифной системы оплаты труда, регулирование уровня жизни и доходов населения.

При подготовке к экзамену рекомендуется особое внимание уделить вопросам, указанным в ФОС.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, формирование умений и навыков в области различных методов анализа экономической информации.

Самостоятельную работу необходимо начинать с проработки конспекта лекций, обобщения, систематизации, углубления и конкретизации полученных теоретических знаний с использованием основной и дополнительной литературы, а также рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Работа с литературой является важнейшим элементом в получении знаний по дисциплине. Прежде всего, необходимо воспользоваться списком рекомендуемой по данной дисциплине литературы. Дополнительные сведения по изучаемым темам можно найти в периодической печати и Интернете.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий в виде лекций и практических занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

В процессе консультации с преподавателем обучающийся может уточнить отдельные положения по изучаемым вопросам по дисциплине.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Организация и оплата труда

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является: овладение основами теоретических знаний в области организации и оплаты труда и умение применять их на практике.

Задачей изучения дисциплины является: овладение обучающимися, на основе изложенных требований к формированию компетенций в ФГОС ВО, навыками анализировать принимаемые решения на уровне предприятия и на уровне национальной экономики.

2. Структура дисциплины

2.1 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 час., 4 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

1 – Организация труда

2 – Нормирование труда

3 - Оплата труда

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 - владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

4. Вид промежуточной аттестации: экзамен

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № _____ от «__» _____ 20__ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент от «12» января 2016 г. № 7 ред. от «13» июля 2017 г.

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «05» мая 2016 г. № 343,

для набора 2018 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

Программу составил:

Сладкова Е.А., ст. преподаватель базовой кафедры ЭиМ _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры ЭиМ

от «20» декабря 2018 г., протокол № 8

Заведующий базовой кафедрой ЭиМ _____ М.И.Черутова

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой ЭиМ _____ М.И.Черутова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник
учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № 526