

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
экономики труда и основ управления  
*Дашкова Е.С.*



24.04.2024г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.28 Организация, нормирование и эффективность трудовой  
деятельности**

- 1. Код и наименование направления подготовки** 38.03.02 Менеджмент
- 2. Профиль подготовки:** Менеджмент организации. Маркетинг. Управление закупками и цепями поставок. Управление бизнесом.
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра экономики труда и основ управления
- 6. Составители программы:** Шкиренко Г.А., к.э.н., доцент
- 7. Рекомендована:** научно-методическим советом экономического факультета  
18.04.2024г. протокол №4
- 8. Учебный год:** 2024/2025 **Семестр:** 3,4

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- формирование комплекса знаний и навыков по исследованию и разработке решений в сфере организации, оплаты и эффективности трудовой деятельности работников;

- приобретение умений и навыков по разработке, анализу и совершенствованию систем организации, оплаты и эффективности труда.

*Задачи учебной дисциплины:*

- изучение сущности трудовой деятельности, социально-трудовых отношений;  
- изучение современных методов организации трудовых процессов и нормирования труда;

- формирование навыков по оценке эффективности трудовой деятельности работников;

- приобретение навыков проведения анализа эффективности применяемых систем оплаты и материального стимулирования труда, разработки и совершенствования систем оплаты и материального стимулирования труда;

- формирование способности проведения оценки условий труда;  
- выработка умений и навыков рационализации трудовых процессов, нормирования труда;

- выработка навыков по оценке трудового потенциала организации и повышению эффективности его использования.

### **10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:**

#### **Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:**

*обучающийся должен знать:*

- сущность управления человеческими ресурсами;
- основные методы принятия управленческих решений;
- принципы научного исследования;

*обучающийся должен уметь:*

- выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных и использовать методы социологического и экономического исследования;
- систематизировать, обобщать и критически оценивать социально-экономическую информацию;

*обучающийся должен иметь навыки:*

- сбора, анализа и обработки данных, необходимых для исследования процессов, протекающих в социально-трудовой сфере и обоснования полученных выводов;
- самостоятельной, творческой работы.

### **11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой	ОПК-1.1	Применяет технологии проектирования организационных структур управления и разрабатывает внутренние регламенты, обеспечивающие эффективное распределение	Знать: – теоретические основы экономики, организации и нормирования труда; – современные методы, приемы и способы организации и нормирования труда; - факторы, определяющие эффективность труда. Уметь: – определять основные элементы организации труда, нормы труда; – выявлять резервы повышения

	теории		полномочий и ответственности между ее элементами	<p>производительности труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять эффективность труда;</li> <li>- оценивать условия труда;</li> <li>- определять способы повышения качества рабочей силы.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета норм труда;</li> <li>- навыками расчета и анализа эффективности и производительности труда, выявления источников повышения эффективности труда;</li> <li>- навыками рационализации трудовых процессов, нормирования труда;</li> <li>- навыками оценки затрат на персонал.</li> </ul>
ОПК-3.	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1	Идентифицирует и разрабатывает варианты организационно-управленческих решений на основе данных бизнес-анализа с учетом ожидаемой экономической, социальной и экологической результативности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность социально-трудовых отношений;</li> <li>- современные формы и способы организации труда;</li> <li>- факторы, определяющие эффективность труда;</li> <li>- основные элементы и методы нормирования труда;</li> <li>- сущность и основные компоненты трудового потенциала организации;</li> <li>- сущность и основные направления социальной политики организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и интерпретировать информацию об элементах организации трудовых процессов, использовать полученные данные для формирования практических предложений по их совершенствованию;</li> <li>- рассчитывать, обрабатывать и анализировать социально-трудовые показатели;</li> <li>- анализировать и оценивать эффективность трудовой деятельности;</li> <li>- выявлять факторы и резервы роста повышения эффективности труда;</li> <li>- выявлять направления совершенствования систем организации, оплаты и эффективности труда;</li> <li>- оценивать условия и безопасность труда;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками расчета и анализа социально-трудовых показателей;</li> <li>- навыками оценки и разработки управленческих решений в сфере организации, оплаты и эффективности труда</li> </ul>
		ОПК-3.2	Предлагает способы совершенствования систем оплаты труда,	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность заработной платы;</li> <li>- основы законодательно-правового регулирования оплаты труда;</li> <li>- виды и способы морального и</li> </ul>

			материального и морального стимулирования работников	<p>материального стимулирования труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные формы и системы оплаты и стимулирования труда;</li> <li>- структуру фонда оплаты труда;</li> <li>- принципы определения заработной платы.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать критерии определения размеров заработной платы и стимулирования труда;</li> <li>- разрабатывать элементы системы должностных окладов служащих и специалистов;</li> <li>- обосновывать показатели и системы материального стимулирования труда.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения анализа эффективности применяемых систем оплаты и материального стимулирования труда;</li> <li>- навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию систем оплаты и стимулирования труда</li> </ul>
--	--	--	--	--

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 5/180.**

**Форма промежуточной аттестации зачет, экзамен**

**13. Трудоемкость по видам учебной работы**

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			3 семестр	4 семестр
Аудиторные занятия		82	50	32
в том числе:	лекции	32	16	16
	практические	50	34	16
	лабораторные			
Самостоятельная работа		62	22	40
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен – час.)		36		36
Итого:		180	72	108

**13.1. Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>1. Лекции</b>			
<b>3 семестр</b>			
1.1	Сущность особенности социально-трудовых отношений	Объект, предмет и задачи учебной дисциплины. Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения. Роль труда в функционировании организации.	-
1.2	Трудовой потенциал и качество рабочей силы.	Сущность категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий	-

		капитал». Структура трудового потенциала и способы его определения. Качество рабочей силы. Движение кадров на предприятии.	
1.3	Сущность и механизм организации труда	Понятие организации трудовой деятельности. Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях. Трудовые права работников. Организация эффективных условий труда. Основы охраны и безопасности труда. Отношение работников к труду. Условия труда.	-
1.4	Организация оплаты труда работников	Понятие доходов наемных работников. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы заработной платы. Регулирование оплаты труда на предприятии. Законодательно-правовые акты по оплате труда.	-
<b>4 семестр</b>			
1.5	Нормирование труда	Сущность и задачи нормирования труда. Разновидности норм труда, их значение, области применения. Методы нормирования труда. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Нормы труда, их структура и виды. Бюджет затрат на персонал.	-
1.6	Стимулирование труда	Сущность и содержание мотивации и стимулирования труда. Виды стимулирования труда. Основы стимулирования эффективной производственной деятельности. Требования к организации стимулирования труда.	-
1.7	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	Понятие эффективности труда. Показатели эффективности труда. Оценка эффективности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Дисциплина труда.	-
1.8	Социальная политика организации	Сущность и направления социальной политики организации. Сущность и типы социальной стратегии организации. Социальная защита работников. Права и социальные гарантии работников. Система социального партнерства.	-
<b>2. Практические занятия</b>			
<b>3 семестр</b>			
2.1	Сущность и особенности социально-трудовых отношений	Современные представления о труде. Роль труда. Особенности труда в современных условиях. Особенности социально-трудовых отношений. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения (цифровизация, глобализация и т.п.). Формы труда, содержание труда, характер труда. Общественная организация труда. Сущность и особенности регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в Российской Федерации. Государственные гарантии в сфере труда и занятости. Сущность и значение социального партнерства в регулировании социально-	-

		<p>трудовых отношений. Сущность международного регулирования социально-трудовых отношений. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>Виды трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение. Отношение к труду.</p>	
2.2	Трудовой потенциал и качество рабочей силы.	<p>Понятие трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов. Особенности формирования и развития трудового потенциала. Факторы, влияющие на трудовой потенциал. Оценка и использование трудового потенциала организации.</p> <p>Качество рабочей силы. Компоненты качества рабочей силы Человеческий капитал и особенности его формирования. Инвестиции в человеческий капитал.</p> <p>Структура и состав работников предприятия. Планирование и анализ численности персонала на предприятии. Расчет численности и профессионального состава работников предприятия. Оптимизация численности персонала.</p>	-
2.3	Сущность и механизм организации труда	<p>Особенности организации трудовой деятельности в современных условиях. Современные формы организации труда. Факторы, влияющие на организацию труда. Понятие и виды трудовых процессов. Формы организации труда. Разновидности коллективной организации труда. Модели проектирования работы: социотехнические системы – зарубежный опыт. Концепция проектирования работы. Анализ работы. Восприятие содержания работы. Эффективность и совершенствование организации труда. Оценка условий и безопасности труда. Специальная оценка условий труда. Практическое задание.</p>	-
2.4	Организация оплаты труда работников	<p>Виды доходов наемных работников. Современные формы и системы оплаты труда. Структура фонда оплаты труда предприятия. Законодательно-правовые и международные нормы по оплате труда. Принципы, способы и критерии определения заработной платы. Формы и способы регулирования оплаты труда на предприятии. Особенности правового регулирования заработной платы в России. Обоснование средств на оплату труда. Анализ эффективности систем оплаты труда. Совершенствование систем оплаты труда. Разработка тарифной системы оплаты труда в организации. Особенность и модели бестарифного регулирования заработной платы.</p>	-
<b>4 семестр</b>			
2.5	Нормирование труда	Особенности организации нормирования труда в современных условиях. Способы	-

		расчета норм труда. Способы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени. Хронометраж. Определение бюджета затрат на персонал.	
2.6	Стимулирование труда	Основы стимулирования эффективной производственной деятельности. Виды и способы морального и материального стимулирования труда. Современные формы и системы стимулирования труда. Разработка и обоснование показателей стимулирования труда. Совершенствование систем стимулирования труда.	-
2.7	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	Факторы, влияющие на эффективность труда. Показатели эффективности труда, их расчет. Способы оценки эффективности труда. Анализ и оценка эффективности трудовой деятельности. Расчет показателей эффективности труда. Выявление направлений повышения эффективности труда. Дисциплинарная политика организаций.	-
2.8	Социальная политика организации	Социально-экономическая среда организации. Факторы, влияющие на социальную среду. Социальная структура организации. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах. Корпоративная культура. Качество трудовой жизни. Гуманизация труда. Благополучие и социальная защищенность наемных работников.	-

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
3 семестр					
1.	Сущность и особенности социально-трудовых отношений	2	8	6	16
2.	Трудовой потенциал и качество рабочей силы.	4	8	4	16
3.	Сущность и механизм организации труда	6	8	6	20
4.	Организация оплаты труда работников	4	10	6	20
	Всего	16	34	22	72
4 семестр					
5.	Нормирование труда	4	4	10	18
6.	Стимулирование труда	4	4	10	18
7.	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	4	4	10	18
8.	Социальная политика организации	4	4	10	18
	Всего:	16	16	40	108
	Итого:	32	50	62	180

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Для достижения цели изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции и практические занятия.

### Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой.

Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

### Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающимся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем и предусмотренной настоящей рабочей программой, а также обращаться к публикациям в периодических научных изданиях.

Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

### Методические указания для обучающихся при подготовке доклада

В процессе подготовки доклада обучающиеся имеют возможность показать умение аналитически работать с литературой (русской и зарубежной), продемонстрировать навыки обоснованного и развернутого изложения своей точки зрения в форме доклада или реферата, внести свои предложения. При подготовке доклада целесообразно придерживаться следующей схемы изучения вопросов:

уяснение (осмысление), с учетом полученных в Университете знаний, избранной темы письменной работы;

подбор (поиск) необходимой научной, справочной, учебной литературы, периодики, Интернет-ресурсов, прежде всего зарубежных, законодательных и иных нормативных правовых актов;

анализ и систематизация собранных по теме работы материалов;

подготовка плана доклада;

Доклад должен представлять собой обобщенное изложение идей, концепций, точек зрения, выявленных и изученных автором в ходе самостоятельного анализа рекомендованных и дополнительных научных источников, законодательных и иных нормативных правовых актов о предмете исследования, а также предложение на этой основе собственных (оригинальных) суждений, выводов и рекомендаций.

Чаще всего доклад освещает дополнительную информацию по изучаемой теме, поэтому в нем желательно раскрыть содержание основных концепций, наиболее распространенных позиций ученых, а также высказать свое аргументированное мнение по важнейшим проблемам данной темы. Доклад должен носить творческий, поисковый характер, содержать элементы научного исследования.

Время доклада не более 7 минут, для презентации необходимо подготовить не менее 5 слайдов. Доклад оценивается по следующим критериям:

- обоснование актуальности темы, четкая формулировка целей и задач исследования;



- логика построения выступления;
- наличие иллюстраций;
- критический анализ, рассмотренных вопросов;
- креативность подачи материала, коммуникативные навыки;
- наличие обоснованных выводов;
- самостоятельность в подборе и использовании источников информации.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Алиев И.М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям ] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017 .— Ч. 1 .— 203 с.
2.	Алиев И.М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям ] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017 .— Ч. 2 .— 227 с.
3.	Федченко А.А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений: учебник / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко; Воронежский государственный университет. – Воронеж: издательский дом ВГУ, 2019. – 388с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дзанагова, Т. Я. Организация труда персонала : учебное пособие / Т. Я. Дзанагова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2015. – 149 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=457904">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=457904</a> .
5.	<a href="#">Данилова, А. П.</a> Грейдовая система оплаты труда / А. П. Данилова // Модернизация экономики России : тезисы докладов 6-й Всероссийской научно-практической конференции для магистрантов .— Воронеж, 2018 .— Т.2. - С. 115-116 .
6.	Войтов, А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки [Электронный ресурс] / А.Г. Войтов .— М. : ИТК "Дашков и К", 2018 .— 230 с. — Библиогр.: с. 222-230 .— ISBN 978-5-394-01603-5 .— Режим доступа: <a href="https://rucont.ru/efd/689373">https://rucont.ru/efd/689373</a>
7.	Козел, И. В. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / И. В. Козел, Н. В. Воробьева, А. Р. Байчерова ; Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2015. – 96 с. : – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=438711">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=438711</a>
8.	Рябчикова, Т. А. Основы организации труда : учебное пособие / Т. А. Рябчикова ; Томский Государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 92 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=480891">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=480891</a>

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

№ п/п	Ресурс
9.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>
10.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
11.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека <a href="https://rucont.ru">https://rucont.ru</a>
12.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> ),
13.	Электронно-библиотечная система "Лань" <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>

14.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» <a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
15.	Научная электронная библиотека <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
16.	Информационно-правовая система Гарант <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>
17.	Официальный сайт Госкомстата РФ <a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
18.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ <a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
19.	Официальный сайт Воронежоблстата – ( <a href="http://voronezhstat.gks.ru/">http:// voronezhstat.gks.ru/.</a> )
20.	Человеческие ресурсы. Портал – <a href="http://www.rhr.ru/">http:// www.rhr.ru/.</a>
21.	Трудовой кодекс РФ / <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Шкиренко Г.А. Методические указания по изучению дисциплины "Экономика труда" [Электронный ресурс] : [учебное пособие] : [ для бакалавров всех форм обучения, направления 38.03.01 "Экономика" ] / Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т ; [науч. ред. А.А. Федченко] .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Воронежский государственный университет, 2016 .—Свободный доступ из интранета ВГУ .— <URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m16-10.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m16-10.pdf</a> >.

## 17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, предусмотрено написание контрольной работы. Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>.

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, HDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

## 19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Сущность и особенности социально-трудовых отношений	ОПК-3	ОПК-3.1	опрос, доклад, решение задач
2.	Трудовой потенциал и качество рабочей силы	ОПК-3	ОПК-3.1	опрос, доклад, решение задач
3.	Сущность и механизм организации труда	ОПК-1 ОПК-3	ОПК-1.1 ОПК-3.1	опрос, доклад, практическая работа

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
4.	Организация оплаты труда работников	ОПК-1 ОПК-3	ОПК-1.1 ОПК-3.1	опрос, доклад, решение задач
5.	Нормирование труда	ОПК-1 ОПК-3	ОПК-1.1 ОПК-3.1	опрос, доклад, решение задач
6.	Стимулирование труда	ОПК-1 ОПК-3	ОПК-1.1 ОПК-3.1	опрос, доклад
7.	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	ОПК-1 ОПК-3	ОПК-1.1 ОПК-3.1	опрос, доклад, решение задач
8.	Социальная политика организации	ОПК-1 ОПК-3	ОПК-1.1 ОПК-3.1	опрос, доклад
Промежуточная аттестация форма контроля – _зачет, экзамен_____				Перечень вопросов

## 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

#### 1) Опрос, обсуждение

Тема 1. Сущность и особенности социально-трудовых отношений.

Понятие труда как основы производства и жизнедеятельности, его функции и особенности в современных условиях.

Сущность общественной организации труда.

Понятие и особенности трудовых отношений, социально-трудовых отношений.

Типы социально-трудовых отношений.

Факторы, влияющие на трудовые отношения.

Понятие трудовой деятельности.

Тема 2. Трудовой потенциал и качество рабочей силы.

Понятие категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», их отличие.

Структура трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал. Структура трудового потенциала, его качественные и количественные характеристики, способы его определения.

Трудовой потенциал организации, его характеристики

Понятие качества рабочей силы. Компоненты качества рабочей силы.

Сущность и особенности человеческого капитала

Понятие и структура трудового коллектива

Количественная характеристика персонала

Качественная характеристика персонала

Планирование потребности в персонале

Движение кадров на предприятии

Тема 3. Сущность и механизм организации труда.

Сущность и понятие организации труда персонала

Цели и задачи организации труда на предприятии

Сущность трудовых процессов.

Классификация трудовых процессов

Совершенствование трудовых процессов (цели, задачи, принципы)

Факторы, влияющие на изменение организации труда.

Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях

Основные направления / принципы видоизменения организации труда в современных условиях/организациях.

Формы организации труда.

Разновидности коллективной организации труда

Эффективность организации труда.

Трудовые права и обязанности работников

Отношение работников к труду

Тема 4. Организация оплаты труда работников.

Сущность и функции заработной платы.

Факторы, влияющие на ставку заработной платы.

Структура фонда оплаты труда предприятия.

Традиционные формы и системы оплаты труда.

Гибкие системы оплаты труда.

Системы оплаты труда в зарубежных фирмах.

Сущность и задачи регулирования оплаты труда на предприятии

Механизм регулирования расходов на оплату труда

Оценка эффективности систем вознаграждения персонала

Количественные и качественные показатели оценки эффективности систем вознаграждения

Структура Положения об оплате труда и стимулировании работников

Тема 5. Нормирование труда.

Сущность, методы и задачи нормирования труда

Разновидности норм труда

Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени

Фотография рабочего времени

Хронометраж

Нормативы по труду

Условия труда

Факторы условий труда

Охрана и безопасность труда

Сущность специальной оценки условий труда (СОУТ)

Тема 6. Стимулирование труда.

Сущность и содержание мотивации и стимулирования труда.

Основы стимулирования эффективной производственной деятельности.

Виды и способы морального и материального стимулирования труда.

Современные формы и системы стимулирования труда.

Требования к организации стимулирования труда.

Разработка и обоснование показателей стимулирования труда.

Совершенствование систем стимулирования труда.

Тема 7. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности

Понятие эффективности труда.

Концепции оценки эффективности труда.

Показатели эффективности труда.

Понятие и виды производительности труда.

Выработка и трудоемкость труда

Способы оценки производительности труда

Факторы и резервы роста производительности труда

Задачи регулирования производительности труда

Анализ производительности труда

Тема 8. Социальная политика организации

Сущность и направления социальной политики организации.

Сущность и типы социальной стратегии организации.

Социально-экономическая среда организации. Факторы, влияющие на социальную среду.

Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Права и социальные гарантии работников.  
 Качество трудовой жизни. Гуманизация труда.  
 Благополучие и социальная защищенность наемных работников.  
 Корпоративная культура.  
 Система социального партнерства.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; полностью раскрывает суть вопроса, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований	Отлично
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Не в полной мере раскрыта суть вопроса.	Хорошо
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое понимание сути вопроса.	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, при ответе допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

## 2) Доклады по теме

Тема 1. Сущность и особенности социально-трудовых отношений.

Особенности труда в современных условиях.

Особенности и проблемы современных социально-трудовых отношений (прекаризация занятости, дискриминация, нарушение трудовых прав и т.п.).

Основные характеристики трудовой деятельности.

Роль труда в развитии общества и человека

Эволюция взглядов на труд

Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения.

Виды трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение.

Тема 2. Трудовой потенциал и качество рабочей силы.

Сущность и особенности трудового потенциала в современной экономике.

Особенности формирования и развития трудового потенциала. Факторы, влияющие на трудовой потенциал.

Состав и структура трудовых ресурсов в РФ и ВО.

Оценка трудового потенциала организации и повышению эффективности его использования

Стратегии развития трудового потенциала предприятия

Качество рабочей силы в современных условиях.

Изменение качества человеческих ресурсов. Факторы, влияющие на качество рабочей силы.

Способы повышения качества рабочей силы.

Формирование конкурентоспособности работников в условиях глобализации.

Изменение профессионально-квалификационной структуры работников

Особенности формирования и развития человеческого капитала в современной экономике.

Виды человеческого капитала (Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Культурно-нравственный капитал. Капитал здоровья. Трудовой капитал)

Инвестиции фирм в человеческий капитал.

Государственные программы по инвестированию в человеческий капитал.

Перспективы развития инвестирования в человеческий капитал.

Методы и схемы определения оптимальной численности персонала. Оптимизация норм численности персонала.

Сущность и способы планирования и анализа численности работников.

Структура и состав работников предприятия. Движение кадров на предприятии.

Расчет численности и профессионального состава работников предприятия.

Источники и технологии пополнения численности персонала.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

Тема 3. Сущность и механизм организации труда.

Сущность и способы организации трудовой деятельности.

Виды трудовых процессов (классификация трудовых процессов)

Особенности организации трудовой деятельности в современных условиях.

Факторы, влияющие на организацию труда.  
Современные формы организации труда.  
Особенности обучающейся организации.  
Сущность организации высоких достижений.  
Особенности функционирования быстрореагирующего производства.  
Бирюзовые организации.  
Эффективность и совершенствование организации труда.  
Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.  
Оценка социально-экономической эффективности организации труда.  
Организация эффективных условий труда.  
Трудовые права работников.  
Отношение работников к труду.  
Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы предприятия.  
Особенности условий труда в современной экономике.  
Факторы, влияющие на условия труда.  
Сущность охраны и безопасности труда.  
Особенности охраны труда на современном этапе.  
Статистика охраны и безопасности труда в РФ (сайт Минтруда, Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда (ЕИСОТ)  
Законодательство РФ по охране и безопасности труда.  
Национальные проекты и программы по охране и безопасности труда.  
Опыт зарубежных стран в сфере охраны и безопасности труда.  
Мировая статистика по охране и безопасности труда.  
Тема 4. Организация оплаты труда работников.  
Отражение проблем заработной платы в экономических теориях.  
Источники и виды доходов наемных работников, их структура и значение.  
Современные формы и системы организации оплаты труда.  
Надбавки и доплаты. Выплаты компенсационного характера. Гарантийные выплаты  
Причины и факторы дифференциации заработной платы.  
Сущность и особенности гибких систем оплаты труда.  
Системы оплаты труда, построенные с учётом трудовых навыков (SBP-системы).  
Балльный метод оценки должностей ((метод Хея) или система грейдов).  
Универсальные системы ключевых показателей деятельности - KPI (key performance indicators)  
Зарубежные системы оплаты труда  
Понятие и значение МРОТ  
Районное регулирование заработной платы  
Особенности формирования зарплаты на современном этапе.  
Политика организаций в отношении формирования и регулирования доходов работников.  
Локальные нормативно-правовые акты по оплате труда.  
Законодательство в сфере оплаты труда.  
Особенности формирования и регулирования зарплаты на предприятиях РФ  
Особенности формирования и регулирования зарплаты на предприятиях за рубежом.  
Тема 5. Нормирование труда.  
Сущность и особенности организации нормирования труда в современных условиях  
Разновидности норм труда, их значение, области применения.  
Порядок расчёта норм труда.  
Особенности норм труда в различных типах производства  
Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.  
Определение бюджета затрат на персонал.  
Хронометраж.  
Фотография рабочего времени  
Тема 6. Стимулирование труда.  
Сущность и содержание мотивации и стимулирования труда.  
Потребности и мотивации.  
Сущность и содержание содержательных теорий мотивации.  
Сущность и содержание процессуальных теорий мотивации.

Структура мотивов трудового поведения.  
 Виды и способы морального и материального стимулирования труда.  
 Современные формы и системы стимулирования труда.  
 Совершенствование систем стимулирования труда.  
 Тема 7. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности  
 Понятие и сущность эффективности труда.  
 Факторы, влияющие на производительность труда  
 Показатели эффективности труда.  
 Анализ и оценка эффективности трудовой деятельности.  
 Способы и методы оценки эффективности труда.  
 Современное состояние эффективности труда.  
 Методы повышения производительности и эффективности труда.  
 Понятие дисциплины труда. Дисциплинарная политика организаций.  
 Тема 8. Социальная политика организации  
 Сущность и направления социальной политики организации.  
 Сущность и типы социальной стратегии организации.  
 Социально-экономическая среда организации. Факторы, влияющие на социальную среду.  
 Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.  
 Права и социальные гарантии работников.  
 Качество трудовой жизни. Гуманизация труда.  
 Благополучие и социальная защищенность наемных работников.  
 Корпоративная культура.  
 Система социального партнерства.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Представленный материал кратко, емко, четко определяет проблему, представлена авторская позиция на исследуемый вопрос	Отлично
Представленный материал отличается неточностью или не вполне четко представлена авторская позиция	Хорошо
При подготовке материала использован один источник, нет авторской позиции, не в полном объеме рассмотрен вопрос	Удовлетворительно
Материал подготовлен не по теме, или не подготовлен	Неудовлетворительно

### 3) Задачи (пример)

*Тема 1. Сущность и особенности социально-трудовых отношений*

Задача

Численность населения РФ на начало 2021 года составила 146,171 млн.чел. К началу 2022 года численность населения уменьшилась на 0,42%, а к началу 2023 года численность населения увеличилась на 0,61%. Доля трудовых ресурсов в начале 2021 года составляла 0,619. К началу следующего года эта доля увеличилась на 0,006, а к началу 2023 года уменьшилась на 0,003. Определить численность трудовых ресурсов РФ по состоянию на 1 января 2022 года и 1 января 2023 года.

*Тема 2. Трудовой потенциал и качество рабочей силы.*

Задача

У Елены есть 200 тыс.руб. Она принимает решение об их использовании либо на свое образование, либо положить на счет банке под проценты. Что более выгодно для Елены, если стоимость обучения за 4 года составляет 200 тыс.руб., после получения образования ее ожидает повышение в заработной плате на 20% до 30 тыс.руб. в месяц, ставка по вкладам в банке 7,3%? Через какой период времени она окупит свое обучение?

Задача

Рассчитать численность рабочих-сдельщиков на одном из участков основного производства, если технологическая трудоёмкость производственной программы составляет 1560 тыс. нормо-часов, плановое выполнение норм 118%, фонд рабочего времени на одного рабочего 1780 часов в год.

#### Тема 4. Организация оплаты труда

Задача.

Рассчитать сдельную расценку и заработок рабочего-сдельщика, если норма времени – 0,7 нормочасов, часовая ставка – 500руб., объем выполненных работ – 300шт.

Задача.

Рабочий-сдельщик изготовил 350 изделий. Норма времени на изделие – 0,3 нормочаса, тарифная ставка по разряду работ – 110руб. в час. Определить заработок рабочего по сдельно-премиальной системе, если премия начислена в размере 30% прямого сдельного заработка.

Задача.

Рассчитать сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если норма времени на изделие – 2 часа, расценка – 350руб. за изделие, за месяц отработано 164 часа, изготовлено 95 изделий. За объем сверх месячной нормы расценка удваивается.

#### Тема 7. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности

Задача.

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный валовый внутренний продукт в текущих ценах снизился со 109241,5 до 106967,5 млрд.руб. (индекс цен за год составил 103,38%), а численность занятых в экономике, сократилась с 71933,1 до 70601,4 тыс.чел.

Задача.

В области в 2020 году была произведена следующая продукция:

Вид продукции	Объем производства		Средняя цена производителей, руб.	
	Январь	Февраль	Январь	Февраль
Мясо животных, тонн	10202,5	8620,0	117041 за тонну	115062 за тонну
Мясо птицы, тонн	6428,4	7032,5	80130 за тонну	79520 за тонну
Яйца, млн.шт	58,6	60,8	4820 за 1000шт	5056 за 1000шт
Молоко, тыс.тонн	55,1	56,2	22351 за тонну	23013 за тонну

Определить изменение производительности труда при условии, что: а) численность работников не изменилась; б) численность работников уменьшилась на 3%; в) индекс цен составил 103,5%?

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Задача решена верно, самостоятельно, даны все пояснения по ходу решения	Отлично
Задача решена верно, использовались некоторые подсказки по ходу решения, представлены не все пояснения по ходу решения	Хорошо
Задача решена с помощью подсказок, не представлены пояснения по ходу решения	Удовлетворительно
Задача не решена	Неудовлетворительно

#### 4) практические задания

Тема 3. Сущность и механизм организации труда.

Рассмотреть опыт организации труда в любой организации, проанализировать его, предложить меры по его совершенствованию.

**Структура анализа:**

1. Описание предприятия/организации (предмет деятельности, тип выпускаемой продукции, доля на рынке/масштабы деятельности и т.п.).
2. Организационная структура управления. Распределение функциональных обязанностей.
3. Организация и обслуживание рабочих мест.
4. Условия труда.



5. Организация оплаты и стимулирования труда.
6. Дисциплина труда.
7. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации сотрудников

*Описание технологии проведения.*

Выполнение практического задания предусматривает:

- формирование обучающимся информационной базы исследования, включающей: данные с официальных сайтов организации, научные публикации, содержащие примеры практик организации труда в организациях, публичные отчеты организаций;
- проведение анализа применяемых технологий и способов организации труда;
- формулирование выводов и рекомендаций по совершенствованию элементов организации труда.

**Тема 8. Социальная политика организации**

Вариант 1. Изучить деятельность в области социальной ответственности любой компании в РФ или за рубежом (по доступным источникам). Определить модель реализуемой КСО. Рассмотреть реализуемые социальные и/или благотворительные программы или проекты. Определить выгоды и эффективность социально-ответственного поведения для бизнеса и для общества. Оценить экономическое и социальное влияние на благополучие местных сообществ.

Вариант 2. Рассмотреть структуру корпоративной социальной политики любой организации. Определить ее преимущества и недостатки. Предложить меры по ее совершенствованию.

*Описание технологии проведения*

Выполнение практического задания предусматривает:

- формирование обучающимся информационной базы исследования, включающей: данные с официальных сайтов организации, научные публикации, содержащие примеры практик реализации социальной политики или КСО в организациях, публичные отчеты организаций;
- проведение анализа инструментов социальной политики организации; проведение анализа применяемых технологий и способов социально-ответственного поведения (реализация социальных/благотворительных программ, участие в социальной политике региона, социально-ответственное отношение к потребителям и т.п.);
- формулирование выводов.

## **20.2. Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета по результатам 3 семестра и в форме экзамена по результатам 4 семестра. Зачет может выставить как преподаватель, проводивший семинарские (практические) занятия, так и преподаватель, проводивший лекционные занятия. Экзамен может выставить как преподаватель, проводивший семинарские (практические) занятия, так и преподаватель, проводивший лекционные занятия.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

### **Условия сдачи зачета по результатам 3 семестра**

- 1) Для допуска к сдаче зачета по курсу «Организация, нормирование и эффективность трудовой деятельности» необходимо представить презентацию по практическому заданию по теме 3.
- 2) Для получения зачета по результатам текущей успеваемости обучающегося по курсу «Организация, нормирование и эффективность трудовой деятельности» необходимо выполнение следующих условий:
  - зачёт выставляется по результатам работы обучающихся на занятиях (устные ответы, доклады, участие в дискуссиях, решение задач, представление презентации по практическому заданию) (п.3.6 Положения о проведении промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования П ВГУ 2.1.07-2024);
  - обучающиеся, не имеющие пропусков занятий без уважительных причин и получившие в среднем 1 оценку за каждое практическое занятие, могут претендовать на зачет по результатам текущей успеваемости. Необходимо набрать не менее 46 условных баллов.

-Условные баллы формируются следующим образом:

- ответ или выполнение задания на «отлично» оценивается в 3 условных балла;
- ответ или выполнение задания на «хорошо» оценивается в 2 условных балла;
- ответ или выполнение задания на «удовлетворительно» оценивается в 1 условный балл;
- ответ или выполнение задания на «неудовлетворительно» или отсутствие выполненного задания оценивается на (-2) условных балла;
- посещение каждого занятия оценивается в 0,5 условных балла.

3) При недостаточности баллов для получения зачета по результатам текущей успеваемости, обучающийся сдает зачет общих оснований.

Зачет на общих основаниях включает ответ на 3 вопроса из перечня вопросов к зачету по выбору экзаменатора) и верного решения 1 задачи.

### **1) Перечень вопросов к зачету.**

1. Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения.
2. Особенности труда в современных условиях.
3. Роль труда в функционировании организации.
4. Особенности социально-трудовых отношений.
5. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения (цифровизация, глобализация и т.п.). Виды трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение.
6. Сущность категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
7. Структура трудового потенциала и способы его определения. Факторы, влияющие на трудовой потенциал.
8. Оценка и использование трудового потенциала организации.
9. Качество рабочей силы.
10. Структура и состав работников предприятия.
11. Планирование и анализ численности персонала на предприятии. Расчет численности и профессионального состава работников предприятия.
12. Способы оптимизации численности персонала.
13. Понятие организации трудовой деятельности.
14. Особенности организации трудовой деятельности в современных условиях.
15. Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях.
16. Современные формы организации труда. Факторы, влияющие на организацию труда
17. Эффективность и совершенствование организации труда.
18. Трудовые права работников.
19. Понятие доходов наемных работников.
20. Сущность и функции заработной платы.
21. Формы и системы заработной платы.
22. Регулирование оплаты труда на предприятии.
23. Законодательно-правовые акты по оплате труда.
24. Законодательно-правовые и международные нормы по оплате труда.
25. Структура фонда оплаты труда предприятия.
26. Принципы, способы и критерии определения заработной платы.
27. Формы и способы регулирования оплаты труда на предприятии.
28. Анализ эффективности систем оплаты труда.
29. Совершенствование систем оплаты труда.

### **2) Задачи для зачета (пример)**

Задача 1.

Определить численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности всего населения, используя данные и результаты решения задания 2, если известно:

- численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16-17 лет составляет в стране 3,5 млн.чел.;
- численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет 3 млн.чел.;
- численность безработных 2,7 млн.чел.;

- 10,1% трудовых ресурсов, проживающих в стране, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за детьми, больными, престарелыми и инвалидами.

Задача 2. Руководитель подразделения предлагает двум одинаково продуктивным работникам с одинаковой заработной платой пройти дополнительное годовое обучение на рабочем месте с сокращением времени работы и заработной платы на 15% до 850 у.е. в год. Работникам необходимо оплатить обучение в размере 85у.е. за весь курс. После обучения им увеличат заработную плату на 15%. Какое решение примет каждый из работников, если первый планирует уход на пенсию через два года, второй через 4 года, а ставка процента составляет 8%?

Задача 3.

Среднесписочная численность работников – 2000 чел. За год уволены по собственному желанию 120 чел., за прогул – 8.

Рассчитать коэффициент текучести кадров. Какой возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести на 40%. Потери времени в расчете на 1 увольнение 18 дней, средняя дневная выработка работника – 3500 руб.

Задача 4. Рассчитать численность рабочих в цехе, если количество рабочих мест - 40, норма обслуживания одного рабочего места - 3 чел., средний коэффициент сменности – 2,0.

Задача 5.

Рассчитать сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если норма времени на изделие – 2 часа, расценка – 350 руб. за изделие, за месяц отработано 164 часа, изготовлено 95 изделий. За объем сверх месячной нормы расценка удваивается.

Задача 6. Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 148 руб.) отработал за январь 178 часов, в том числе сверхурочно: 3 января - 4 часа, 9 января - 4 часа, 20 января – 2 часа. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверхурочных.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценку «зачтено» заслуживает обучающийся, который демонстрирует владение понятийным аппаратом, отвечает правильно на теоретические вопросы, составляющие основу сдаваемого курса, может привести примеры применения теоретических знаний для решения практических задач. Ответ должен быть содержательным, раскрывать суть вопроса. Обучающийся должен продемонстрировать понимание излагаемых им ответов, уметь отвечать на заданные дополнительные вопросы. Прилагаемая задача решена верно	зачтено
Оценку «незачтено» заслуживает обучающийся, который при ответе обнаруживает существенные пробелы в знании основного учебно-программного материала, не отвечает на теоретические вопросы, составляющие основу сдаваемого курса, если в ходе ответа демонстрирует грубые ошибки, противоречащие азам изучаемого курса, и нет ответов на дополнительные уточняющие вопросы. Прилагаемая задача решена неверно.	незачтено

### Условия сдачи экзамена по результатам 4 семестра

- 1) Для допуска к сдаче экзамена по курсу «Организация, нормирование и эффективность трудовой деятельности» необходимо представить презентацию по практическому заданию по теме 8;
- 2) Для получения оценки за экзамен по результатам текущей успеваемости обучающегося по курсу «Организация, нормирование и эффективность трудовой деятельности» необходимо выполнение следующих условий:
  - экзамен выставляется по результатам работы обучающихся на занятиях (устные ответы, доклады, участие в дискуссиях, решение задач, представление презентации по практическому заданию) (п. 6.1 Положения о проведении промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования П ВГУ 2.1.07-2024);
  - обучающиеся, не имеющие пропусков занятий без уважительных причин и получившие в среднем 1 оценку за каждое практическое занятие, могут претендовать на следующую

оценку за экзамен по результатам текущей успеваемости (суммируются баллы за 3 семестр):

- обучающимся, набравшим не менее 102 условных балла, может быть выставлена оценка за экзамен «отлично»;
- обучающимся, набравшим от 90 до 101 условных балла, может быть выставлена оценка за экзамен «хорошо»;
- обучающимся, набравшим от 80 до 89 условных балла, может быть выставлена оценка за экзамен «удовлетворительно».

*Условные баллы формируются следующим образом:*

- ответ или выполнение задания на «отлично» оценивается в 3 условных балла;
- ответ или выполнение задания на «хорошо» оценивается в 2 условных балла;
- ответ или выполнение задания на «удовлетворительно» оценивается в 1 условный балл;
- ответ или выполнение задания на «неудовлетворительно» или отсутствие выполненного задания оценивается на (-2) условных балла;
- посещение каждого занятия оценивается в 0,5 условных балла.

При неудовлетворении балльной оценкой, обучающийся вправе сдавать экзамен на общих основаниях.

3) Общие условия сдачи экзамена по курсу «Организация, нормирование и эффективность трудовой деятельности»:

- экзамен на общих основаниях включает ответ на КИМ, включающий 2 вопроса из перечня вопросов к экзамену и решение 1 задачи.

#### **1) Перечень вопросов к экзамену.**

1. Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения.
2. Особенности труда в современных условиях.
3. Роль труда в функционировании организации.
4. Особенности социально-трудовых отношений.
5. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения (цифровизация, глобализация и т.п.). Виды трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение.
6. Сущность категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
7. Структура трудового потенциала и способы его определения. Факторы, влияющие на трудовой потенциал.
8. Оценка и использование трудового потенциала организации.
9. Качество рабочей силы.
10. Структура и состав работников предприятия.
11. Планирование и анализ численности персонала на предприятии. Расчет численности и профессионального состава работников предприятия.
12. Способы оптимизации численности персонала.
13. Понятие организации трудовой деятельности.
14. Особенности организации трудовой деятельности в современных условиях.
15. Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях.
16. Современные формы организации труда. Факторы, влияющие на организацию труда
17. Эффективность и совершенствование организации труда.
18. Трудовые права работников.
19. Понятие доходов наемных работников.
20. Сущность и функции заработной платы.
21. Формы и системы заработной платы.
22. Регулирование оплаты труда на предприятии.
23. Законодательно-правовые акты по оплате труда.
24. Законодательно-правовые и международные нормы по оплате труда.
25. Структура фонда оплаты труда предприятия.
26. Принципы, способы и критерии определения заработной платы.
27. Формы и способы регулирования оплаты труда на предприятии.
28. Анализ эффективности систем оплаты труда.

29. Совершенствование систем оплаты труда.
30. Основы охраны и безопасности труда.
31. Оценка условий и безопасности труда.
32. Сущность и задачи нормирования труда.
33. Разновидности норм труда, их значение, области применения.
34. Методы нормирования труда.
35. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
36. Нормы труда, их структура и виды.
37. Определение бюджета затрат на персонал.
38. Сущность и содержание мотивации и стимулирования труда.
39. Виды и способы морального и материального стимулирования труда.
40. Современные формы и системы стимулирования труда.
41. Разработка и обоснование показателей стимулирования труда.
42. Требования к организации стимулирования труда.
43. Совершенствование систем стимулирования труда.
44. Понятие эффективности труда.
45. Показатели эффективности труда.
46. Факторы, влияющие на эффективность труда.
47. Оценка эффективности труда.
48. Понятие производительности труда.
49. Факторы и резервы роста производительности труда.
50. Анализ и оценка эффективности трудовой деятельности.
51. Выявление направлений повышения эффективности труда.
52. Дисциплина труда. Дисциплинарная политика организаций.
53. Сущность и направления социальной политики организации.
54. Сущность и типы социальной стратегии организации.
55. Социальная защита работников.
56. Права и социальные гарантии работников.
57. Система социального партнёрства.
58. Социально-экономическая среда организации.
59. Факторы, влияющие на социальную среду.
60. Социальная структура организации.
61. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
62. Корпоративная культура.
63. Качество трудовой жизни.
64. Благополучие и социальная защищенность наемных работников.

## 2) Задачи для экзамена (пример)

Задача 1. За исходную базу при введении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда принят объем продукции в количестве 500 ед. с расценкой 26 руб. за единицу. Распоряжением руководителя предприятия за каждую единицу продукции, изготовленную сверх исходной нормы, расценка увеличивается в 2 раза. Рабочий изготовил за месяц 700 ед. продукции.

Задача 2.

Объем произведенной товарной продукции в отчетном периоде составил 63516 тыс.у.е., запланированный объем составлял 68300 тыс.у.е. Отчетный фонд оплаты труда составил 12450 тыс.у.е. Численность промышленно-производственного персонала в плановом периоде 5235 чел., а в отчетном на 0,1% больше. Определить производительность труда, прирост объема производимой продукции за счет роста производительности труда.

Задача 3.

Рассчитать коэффициент уровня организации рабочих мест при общем числе рабочих мест на предприятии – 110, числе рабочих мест, имеющих неудовлетворительное состояние (по данным последней аттестации рабочих) – 8.

Задача 4.

Рассчитать производительность труда (базовую и плановую), фонд заработной платы, трудоемкость деповского ремонта, рост производительности труда и коэффициент опережения, если известно, что явочная численность работников – 140 чел., коэффициент списочного состава – 1,19; годовая плановая программа ремонта четырехосных полувагонов – 4 130 ед.; крытых

четырёхосных вагонов – 1 250; платформ с металлическими бортами – 780; переводные коэффициенты – 1,0; 1,3 и 0,9, соответственно. В плановом периоде предусматривается увеличение программы ремонта крытых четырёхосных вагонов на 10 % и уменьшение ремонта платформ на 3 %. Средняя месячная заработная плата в базовом периоде 39 600 руб., по плану она возрастет на 6 %.

Задача 5.

Определите действующую и планируемую сдельные расценки при следующих исходных данных. Норма времени на изготовление 1 ед. продукции – 0,35 нормо-ч. Тарифная ставка соответствующего разряда 120 руб., в плане предусматривается повысить норму времени на 10 %, а тарифную ставку на 3 %.

Задача 6.

Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5, 0,95 и 1,75 нормо-ч. (ответ округлять до целого числа)

### 3) Пример КИМ

#### Контрольно-измерительный материал промежуточной аттестации

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой экономики труда и основ управления  
Д.э.н., доц. Дашкова Е.С.

\_\_\_\_\_  
подпись, расшифровка подписи

\_\_\_.\_\_.20\_\_

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Дисциплина Организация, нормирование и эффективность труда

Курс 2

Форма обучения очная

Вид аттестации промежуточная

Вид контроля экзамен

#### Контрольно-измерительный материал № 1

1. Структура и состав работников предприятия

2. Оценка условий и безопасности труда

3. Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 ч, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

Преподаватель

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
расшифровка подписи

## Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом: обучающийся должен демонстрировать знание основных категорий (например, труд, организация труда, движение кадров, человеческий капитал, производительность труда, оплата труда и др.), понятия форм и методов расчета заработной платы; способы эффективной организации труда; способов определения эффективности и производительности труда; мер государственного регулирования трудовой сферы.
- 2) умение анализировать трудовые процессы и показатели в организации; иллюстрировать ответ примерами, фактами, статистическими данными; анализировать статистическую информацию о рынке труда и занятости населения, трудовых ресурсах в масштабе региона, предприятия;
- 4) владение способами расчета трудовых показателей (производительности труда, заработной платы), навыками применения в практической деятельности положений нормативных и правовых актов о трудовой сфере международного, общегосударственного, регионального и локального уровней.

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным критериям. Продемонстрировано знание понятийного аппарата, продемонстрировано всестороннее, систематическое и достаточно глубокое знание учебно-программного материала, способность иллюстрировать ответ примерами, фактами, умение применять теоретические знания для решения практических задач	<i>Отлично</i>
При ответе на контрольно-измерительный материал обучающийся обнаруживает знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные программой задания. Но недостаточно продемонстрировано владение понятийным аппаратом, обнаруживаются пробелы при ответе на дополнительные вопросы.	<i>Хорошо</i>
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания понятийного аппарата, не умеет анализировать практические ситуации, допускает существенные ошибки при ответе.	<i>Удовлетворительно</i>
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым четырем из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки, не способен проводить анализ ситуации в сфере социально-экономических отношений	<i>Неудовлетворительно</i>

### **Задания для проведения диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины**

ОПК-1.1

Закрытые задания

1 (ОПК-1.1.)

В приведенных ниже примерах определить, какие виды затрат не относятся ко времени работы, предусмотренной выполнением производственного задания?

- Подготовительно-заключительное время
- Оперативное время
- Время обслуживания рабочего места

- Исправление брака
- Уточнение производственного задания у мастера
- Смена инструмента в связи с выполнением нового задания

**Ответ: Исправление брака**

2 (ОПК-1.1.)

В каких случаях применяется бригадная организация труда?

- При обслуживании сложной техники, требующего совместного труда нескольких рабочих
- При делении предмета труда рабочих на отдельные объекты, элементы, стадии работ
- При отсутствии необходимости полной согласованности производственной деятельности рабочих в осуществлении технологических процессов, требующих совместной работы рабочих разных профессий
- С целью усиления коллективной ответственности и заинтересованности в конечных результатах труда коллектива
- При повышении эффективности труда.

**Ответ: При обслуживании сложной техники, требующего совместного труда нескольких рабочих; С целью усиления коллективной ответственности и заинтересованности в конечных результатах труда коллектива; При повышении эффективности труда**

3. (ОПК-1.1.)

С помощью коэффициента трудового участия (КТУ) может распределяться:

- Весь фактический заработок бригады
- Его надтарифная часть
- Премии
- Приработок.

**Ответ: Весь фактический заработок бригады; Его надтарифная часть**

4. (ОПК-1.1.)

Коэффициент сменяемости кадров на предприятии определяется как отношение к среднесписочной численности работников:

- наибольшего числа из принятых и уволенных;
- наименьшего числа из принятых и уволенных;
- среднего числа из принятых и уволенных
- общего числа принятых и уволенных

**Ответ: наименьшего числа из принятых и уволенных**

5 (ОПК-1.1.)

Исключите элемент, не относящийся к стадиям трудового процесса:

- разработка нормативных документов, регламентирующих организационно-правовое положение работника
- анализ ситуации (проблемы, плана работ, программы, технологии, замысла и т.п.);
- подготовка рабочего места и обеспечение его всеми необходимыми ресурсами
- выполнение работы
- оформление результатов работы

**Ответ: разработка нормативных документов, регламентирующих организационно-правовое положение работника**

6 (ОПК-1.1.)

Прирост производительности труда в процентах можно определить по показателям:

- выработки продукции на одного работающего;
- увеличения численности персонала;
- снижения трудоемкости продукции (работ);
- роста заработной платы.

**Ответ: выработки продукции на одного работающего; роста заработной платы**

7. (ОПК-1.1.)

Эффективность труда – это:



- это соотношение полезного результата и затрат факторов производственного процесса;
- отношение стоимости рабочей силы к стоимости товаров;
- степень результативности труда
- рентабельность труда

**Ответ: это соотношение полезного результата и затрат факторов производственного процесса**

8. (ОПК-1.1.)

Выбор варианта работы с учетом уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов и введения рациональных режимов труда и отдыха - это:

- технико-технологическое обоснование норм труда
- экономическое обоснование норм труда
- психофизическое обоснование норм труда
- социальное обоснование норм труда

**Ответ: психофизическое обоснование норм труда**

Открытые задания

1 (ОПК-1.1.)

Приведение трудовой деятельности людей в определенную систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе - это ... Ответ должен находиться в именительном падеже

Пример формата ответа: нормирование труда

**Ответ: организация труда**

2. (ОПК-1.1.)

Система оплаты труда, в которой определенная часть заработка ставится в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия называется ... (какой?) системой оплаты труда. Пример формата ответа: сложной

**Ответ: гибкой**

3 (ОПК-1.1.)

Расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей - это ...

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: организация труда

**Ответ: разделение труда**

4. (ОПК-1.1.)

Документ, в котором указывают круг поручений, обязанностей, работ, которые должно выполнить лицо, занимающее определенную должность в компании. Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: штатное расписание

**Ответ: должностная инструкция**

5. (ОПК-1.1.)

Совокупность факторов внешней и внутренней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда – это...

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: анализ деятельности

**Ответ: условия труда**

6. (ОПК-1.1.)

Установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой - это ...

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: условия труда

**Ответ: кооперация труда**

7. (ОПК-1.1.)

Наличие скрытых, еще не проявившихся возможностей или способностей, которые можно использовать для повышения эффективности труда - это ...

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: кадровый резерв

**Ответ: трудовой потенциал**

8. (ОПК-1.1.)

Обеспечение рабочего места оборудованием, оснасткой и пр. необходимым для эффективной работы - это ... рабочих мест .

Ответ должен состоять из одного слова

Пример формата ответа: организация

**Ответ: оснащение**

ОПК-3.1

*Закрытые задания*

Задание 1.

Для расчета производительности труда используют показатели:

- а) **выработки**
- б) рентабельности
- в) фондоемкости
- г) фондовооруженности

Задание 2.

Показатель трудоемкости определяется по следующей формуле:

- а)  $Q|T$
- б)  **$T|Q$**
- в)  $Q|K$
- г)  $K|Q$

Задание 3.

Сокращение продолжительности рабочего времени приведет к:

- а) увеличению занятости
- б) сокращению занятости
- в) не повлияет на занятость
- г) может как увеличить, так и снизить занятость

Задание 4.

Какой тип обучения работников более рискован для фирмы?

- а) общее обучение;
- б) специфическое обучение;
- в) корпоративное обучение;
- г) обучение в учебном заведении

Задание 5.

Какие затраты рабочего времени не включаются в норму труда?

- а) Время основной работы
- б) Время вспомогательной работы
- в) Время технического обслуживания
- г) Время организационного обслуживания
- д) Подготовительно-заключительное время
- е) Перерывы на отдых и личные надобности
- ж) Перерывы, обусловленные техпроцессом
- з) Перерывы, вызванные нарушением техпроцесса

Открытые задания

Задание 2.

Как влияет установление эффективной заработной платы на текучесть кадров. (Ответ в формате ответа на вопрос «что делает?»)

Ответ: снижает

Задание 3.

Основной целью заключения неявных контрактов выступает разделение ... между работниками и фирмами. (Вставьте подходящий термин в родительном падеже)

Ответ: рисков

Задание 4.

Расходы организации на обязательные отчисления в фонды социального страхования, социальные выплаты и пособия от предприятия (негосударственные, добровольные) входят в состав ... (каких?) издержек производства.

Задание 5.

Затраты на оплату рабочей силы представляют собой издержки на рабочую силу, входящие в ... продукции (Вставьте подходящий термин)

Задание 6

... роста производительности труда - это неиспользованные возможности повышения производительности труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

расчетные задачи:

Задание 1.

Рассчитать численность мастеров в производственном цехе, если численность рабочих цеха составляет 450 чел., норма управляемости для мастера – 15 чел. (Ответ указать числом)

Решение:  $450:15=30$ . Ответ: 30

Задание 2.

Определить показатели среднедневной и среднечасовой производительности труда на мебельной фабрике, если за месяц валовая выручка составляет 250 тыс.дол. среднесписочная численность рабочих 50чел., фонд рабочего времени 225 дней, длительность смены 8ч.

(Ответ представить по порядку заданных вопросов в форме чисел (без единиц измерения) в долларах на человека через запятую с пробелом. Округлить до целых чисел. Пример: 55, 2)

Решение: 1)  $(250:50)/(225:12) = 266,67 = 267$  2)  $267:8 = 33,38 = 33$  Ответ: 267, 33

Задание 3.

Какова плановая норма выработки за смену (8 ч), если время подготовительно-заключительной работы в расчете на сменное задание составляет 20 мин, а время штучное – 0,76 нормо-ч? (ответ округлить до целого числа).

Задание 4.

Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс. ч, в отчетном – 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил соответственно 2115,6 и 2266,5 тыс. ч. Как изменился уровень организации труда на предприятии?

Ответ записать в формате улучшился/ухудшился на 8%.

ОПК-3.2

Закрытые задания

Задание 1. Компенсационные различия в заработной плате означают:

- увеличение заработной платы за худшие условия труда**
- увеличение заработной платы за лучшие условия труда
- увеличение заработной платы за хорошую работу
- снижение заработной платы за плохую работу

Задание 2.

Наибольшую связь условий труда с заработной платой обеспечивает:

- повременная система оплаты труда
- сдельная система оплаты труда
- гибкая система оплаты труда**

г) сдельно-премиальная система оплаты труда

Задание 3.

Выбор варианта работы с учетом уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов и введения рациональных режимов труда и отдыха - это:

- а) технико-технологическое обоснование норм труда
- б) экономическое обоснование норм труда
- в) психофизическое обоснование норм труда
- г) социальное обоснование норм труда

Задание 4.

Снижению конфликтности и улучшению микроклимата в коллективе способствует:

- а) снижение экстенсивности труда
- б) предоставление социальных услуг в организации
- в) усиление контроля за деятельностью персонала
- г) повышение заработной платы

### открытые задания

Задание 1.

Гуманизация труда, т.е. совершенствование его условий и содержательности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и формирование удовлетворенности трудом - это ... (какая?) цель организации труда.

Ответ: социальная

Задание 2.

Система оплаты труда, в которой определенная часть заработка ставится в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия называется ... (какой?) системой оплаты труда.

Ответ: Гибкой

Задание 3.

Основным инструментом государственного регулирования заработной платы наемных работников является установление ... (Указать официально принятый термин, полностью маленьким буквами)

Задание 4.

Основным методом мотивации персонала для повышения эффективности трудовой деятельности выступает ... (какая?) мотивация.