

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.В.02 Организация и эффективность трудовых процессов

1. Код и наименование направления подготовки: 38.04.01 Экономика
2. Профиль подготовки: Экономика и управление человеческим капиталом
3. Квалификация выпускника: магистр
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, протокол № 4 от 18.04.2024 г
8. Учебный год: 2024/2025

Семестр 2

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- приобретение профессиональных умений и навыков по исследованию и организации эффективных трудовых процессов;
- разработка направлений и мероприятий по совершенствованию трудовых процессов.

Задачи учебной дисциплины:

- овладение навыками проведения исследований трудовых процессов, выявления проблем в этой сфере и предложение мероприятий по их решению;
- выработка умений расчета показателей по труду и расходов на персонал;
- выявление резервов повышения производительности труда;
- овладение методами оценки результативности деятельности персонала;
- определение экономически эффективных мероприятий по организации и нормированию труда.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок Б1. Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

обучающийся должен знать:

- сущность социально-трудовых отношений;
- методы изучения трудовых процессов и условий труда;
- основные направления организации трудовых процессов;
- принципы научного исследования;

обучающийся должен уметь:

- выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных и использовать методы 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 в области организации труда и проектирования трудовых процессов и обоснования полученных выводов;
- самостоятельной, творческой работы.

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:

- управление рынком труда и занятостью населения;
- современные технологии управления человеческими ресурсами;
- управление формированием и развитием человеческого капитала;
- трудовая деятельность в бережливом производстве;
- нормативное регулирование трудовой деятельности;
- актуальные проблемы экономики труда.

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
ПК-1	Способен проводить исследование социально-трудовой сферы и интерпретировать его результаты с целью принятия	ПК-1.2	Проводит исследования социально-трудовых процессов на макро-и микроуровнях и определяет	Знать: - современные формы трудовых процессов; - методы анализа показателей по труду и оплате труда; - методы нормирования труда; - методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда;

	управленческих решений		направления совершенствования социально-трудовой сферы	<p>- формы и методы оценки персонала и результатов его труда</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать качество норм труда, показателей по труду, трудовые процессы, приемы и методы труда; - создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции подразделений организации и должностных лиц; - анализировать состояние нормирования труда, качество норм труда, показателей по труду; - определять показатели эффективности трудовых процессов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа количественного и качественного состава персонала; - методами определения численности персонала; - методами определения экономической эффективности мероприятий по организации труда, оценке уровня организации труда, производства и управления; - методами определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда
ПК-2	Способен разрабатывать варианты управленческих решений в социально-трудовой сфере и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	ПК-2.1	ПК-2.1 Разрабатывает и внедряет прогрессивные формы организации, стимулирования и оплаты труда	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные формы организации труда; - прогрессивные методики организации труда персонала; - формы и методы оценки персонала и результатов его труда; - методы определения производительности труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы оценки потребности в персонале; - анализировать и применять современные методы оценки квалификации сотрудников; - выявлять факторы и резервы роста эффективности труда; - разрабатывать мероприятия по повышению эффективности трудовых процессов; - проектировать трудовые процессы, организационную структуру, цели, задачи, функции подразделений организации и должностных лиц. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками экономического обоснования предложений в области организации труда; - разработки методов рациональной организации производства, труда и управления; - разработки предложений по эффективности использования расходов на персонал
ПК-3	Способен определить и	ПК-3.2	Реализует социально-	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования в области регламентации и

	<p>реализовать социально-трудовую политику и управлять социально-трудовыми процессами на микро- и макроуровнях</p>		<p>трудоу политическую и управляет социально-трудовыми процессами</p>	<p>нормирования труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; - методы планирования (бюджетирования) расходов на содержание и развитие персонала; - организационные и корректирующие мероприятия, направленные на обеспечение (поддержание, развитие) профессионально-квалификационной структуры персонала, на отраслевом (холдинговом) уровне. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять комплексную оценку (анализ) потребности в трудовых ресурсах и текущего состояния трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов (динамика текучести кадров, спроса и предложения рынка труда); - формировать систему (методологию) расчета и анализа количественных и качественных характеристик (показателей) использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне; - формировать систему управления персоналом организации с реализацией кадровой и социальной политики в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и с учетом перспектив развития отрасли (холдинга); - применять методы формирования прогнозов потребности в трудовых ресурсах (численность, профессионально-квалификационная структура персонала) и в финансовых ресурсах (бюжете расходов) на содержание и развитие персонала (подбор, обучение, оплата труда, социальное обеспечение) на отраслевом (холдинговом) уровне. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой проведения функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом; - навыками проведения исследования производственных (технологических) процессов, технологических операций и (или) функциональных бизнес-процессов в целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне; - навыками разработки планов организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда - навыками разработки организационных и корректирующих мероприятий, направленных на обеспечение (поддержание, развитие) профессионально-квалификационной структуры персонала, на отраслевом (холдинговом) уровне
--	--	--	---	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4/144.

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего			
		Семестр 2		...
Аудиторные занятия	54	54		
в том числе:	лекции	18	18	
	практические	36	36	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	54	54		
в том числе: контрольная работа				
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 9час.)	36	36		
Итого:	144	144		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Организация трудовых процессов на предприятии	<p>Научные направления организации труда. Сущность трудовых процессов. Современные формы трудовых процессов. Проектирование трудовых процессов. Организационная структура, цели, задачи, функции подразделений организации и должностных лиц.</p> <p>Кадровая и социальная политика с учетом перспектив развития отрасли (холдинга).</p> <p>Требования в области регламентации и нормирования труда. Нормативы в организации труда персонала. Методы оценки потребности в персонале. Порядок формирования и оценки трудового потенциала организации.</p>	-
1.2	Эффективность труда и трудовых процессов	<p>Показатели эффективности трудовых процессов. Анализ эффективности трудовых процессов. Методы оценки персонала. Оценка эффективности деятельности персонала.</p>	-
2. Практические занятия			
2.1	Организация трудовых процессов на предприятии	<p>Методики организации труда персонала. Организационно-штатная структура организации. Статистические методы анализа трудовых процессов. Факторный подход, процессный подход. Методы рациональной организации производства, труда и управления.</p> <p>Методы определения экономической эффективности мероприятий по организации труда, оценке уровня организации труда. Порядок разработки программ и планов по совершенствованию организации труда. Порядок проектирования трудовых процессов, разработки норм труда, планов по труду, календарных планов пересмотра норм труда.</p> <p>Методы анализа качества норм труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов, приемов и методов труда.</p> <p>Методы нормирования труда. Типовые, межотраслевые и отраслевые нормы затрат труда. Математические методы, технические средства, применяемые для исследования трудовых процессов, измерения затрат рабочего времени и расчетов норм труда.</p> <p>Методы анализа количественного и качественного</p>	-

		состава персонала. Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале. Комплексная оценка (анализ) потребности в трудовых ресурсах и текущего состояния трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов (динамика текучести кадров, спроса и предложения рынка труда). Методы текущего, среднесрочного и долгосрочного планирования (бюджетирования) расходов на содержание и развитие персонала на отраслевом (холдинговом) уровне. Организационные и корректирующие мероприятия, направленные на обеспечение (поддержание, развитие) профессионально-квалификационной структуры персонала, на отраслевом (холдинговом) уровне. Методы формирования прогнозов потребности в трудовых ресурсах (численность, профессионально-квалификационная структура персонала) и в финансовых ресурсах (бюжете расходов) на содержание и развитие персонала (подбор, обучение, оплата труда, социальное обеспечение) на отраслевом (холдинговом) уровне.	
2.2	Эффективность труда и трудовых процессов	Методы анализа показателей по труду и оплате труда. Формы и методы оценки персонала и результатов его труда. Современные методы оценки квалификации сотрудников. Эффективность использования расходов на персонал. Система (методология расчета и анализа количественных и качественных характеристик (показателей) использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне. Порядок оценки экономической и социальной эффективности системы управления персоналом. Технология управления производительностью труда. Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда. Методы определения производительности труда. Организационные и технические мероприятия по повышению производительности труда. Разработка ключевых показателей эффективности	-

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Организация трудовых процессов на предприятии	8	12	26	46
2	Эффективность труда и трудовых процессов	10	14	28	52
	Итого:	18	36	54	

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

Методические рекомендации по выполнению индивидуального проекта

В период освоения дисциплины обучающийся выполняет индивидуальный проект, который представляется во время проведения промежуточной аттестации. Объектной базой проекта является социально-экономическая деятельность экономических субъектов или направления социально-экономической политики субъекта Российской Федерации (желательно, являющиеся объектом при проведении исследования для выпускной квалификационной работы). Предметом проекта является направление социально-экономического управления экономическим субъектом или субъектом РФ в сфере труда, социально-трудовых отношений или отношений занятости.

Информационная база проекта включает нормативно-правовые документы экономических субъектов, отчеты, информацию с официальных сайтов организаций в сети Интернет, программные документы и отчеты органов власти субъектов РФ, официальную статистику и результаты социологических исследований, научные публикации по предмету исследования.

Отчет о выполнении индивидуального проекта должен состоять из следующих структурных элементов: титульный лист, основная часть (результаты проведенного исследования с выводами и рекомендациями), список использованных источников, презентация.

Объем отчета должен составлять 5-10 страниц.

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

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Федченко А.А. Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений : учебник / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2019 .— 387 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. 1 .— 203 с.
3	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.

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: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457904 .
5	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: https://rucont.ru/efd/689373
6	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: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438711
7	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: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480891

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

№ п/п	Ресурс
8	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
9	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
10	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
11	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ ,
12	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
13	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
14	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
15	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
16	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
17	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
18	Официальный сайт Бюро МОТ www.ilo.org
19	Официальный сайт Воронежоблстата – (http:// voronezhstat.gks.ru/).
20	Всероссийский центр уровня жизни – (http:// www.vcug.ru/).
21	Человеческие ресурсы. Портал – http:// www.rhr.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (

№ п/п	Источник
	Федченко А. А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : практикум : [для бакалавров, магистров и аспирантов экономических специальностей, слушателей Президентской программы и других программ бизнес-образования ВГУ] / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2019 .— <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf >.

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, выполняется индивидуальное аналитическое задание. Проверка индивидуального аналитического задания может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебные аудитории для проведения учебных (лекционных) занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения

Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а: специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей

Ауд. 312б, 306б, 208б, 107а, 112б: специализированная мебель

Ауд. 221, 211, 213, 215: специализированная мебель

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.	Организация трудовых процессов на предприятии	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады, практические задания

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
2.	Эффективность труда и трудовых процессов	ПК-1 ПК-2 ПК-3	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.2	индивидуальный проект
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				индивидуальный проект

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:

Тема 1. Организация трудовых процессов на предприятии Методики организации труда персонала.

Организационно-штатная структура организации.

Методы рациональной организации производства, труда и управления.

Методы определения экономической эффективности мероприятий по организации труда, оценке уровня организации труда.

Порядок разработки программ и планов по совершенствованию организации труда. Порядок проектирования трудовых процессов, разработки норм труда, планов по труду, календарных планов пересмотра норм труда.

Методы анализа качества норм труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов, приемов и методов труда.

Методы нормирования труда.

Методы анализа количественного и качественного состава персонала.

Методы текущего, среднесрочного и долгосрочного планирования (бюджетирования) расходов на содержание и развитие персонала на отраслевом (холдинговом) уровне.

Методы формирования прогнозов потребности в трудовых ресурсах (численность, профессионально-квалификационная структура персонала) и в финансовых ресурсах (бюджете расходов) на содержание и развитие персонала (подбор, обучение, оплата труда, социальное обеспечение) на отраслевом (холдинговом) уровне.

Тема 2. Эффективность труда и трудовых процессов

Методы анализа показателей по труду и оплате труда.

Формы и методы оценки персонала и результатов его труда. Современные методы оценки квалификации сотрудников.

Эффективность использования расходов на персонал.

Порядок оценки экономической и социальной эффективности системы управления персоналом. Технология управления производительностью труда.

Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.

Методы определения производительности труда.

2. Доклады

Тема 1. Организация трудовых процессов на предприятии.

Научные направления организации труда.

Сущность трудовых процессов.

Современные формы трудовых процессов.

Проектирование трудовых процессов.

Организационная структура, цели, задачи, функции подразделений организации и должностных лиц.

Кадровая и социальная политика с учетом перспектив развития отрасли (холдинга).

Требования в области регламентации и нормирования труда. Нормативы в организации труда персонала.

Методы оценки потребности в персонале.

Порядок формирования и оценки трудового потенциала организации.

Тема 2. Эффективность труда и трудовых процессов

Показатели эффективности трудовых процессов.

Анализ эффективности трудовых процессов.

Методы оценки персонала.

Оценка эффективности деятельности персонала.

3. Практические задания

Тема 1. Методики организации труда персонала.

Составить организационно-штатную структуру организации.

Проанализировать трудовые процессы в организации.

Провести анализ количественного и качественного состава персонала.

Тема 2. Эффективность труда и трудовых процессов

Оценить эффективность использования расходов на персонал.

Оценить и сравнить производственную интенсивность и напряженность труда.

Определить производительность труда.

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.

4 Темы курсовых работ

1. Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях.
2. Современные особенности организации трудовых процессов на предприятии Социально-экономические проблемы в сфере труда на современном этапе
3. Современные методики организации труда персонала.
4. Современные формы трудовых процессов.
5. Проектирование трудовых процессов.
6. Методы рациональной организации производства, труда и управления.
7. Методы определения экономической эффективности мероприятий по организации труда, оценке уровня организации труда.
8. Особенности разработки программ и планов по совершенствованию организации труда.
9. Особенности проектирования трудовых процессов, разработки норм труда, планов по труду, календарных планов пересмотра норм труда.
10. Эффективность и совершенствование организации труда (на примере организации)
11. Методы анализа качества норм труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов, приемов и методов труда.
12. Комплексная оценка (анализ) потребности в трудовых ресурсах и текущего состояния трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов (динамика текучести кадров, спроса и предложения рынка труда).
13. Методы текущего, среднесрочного и долгосрочного планирования (бюджетирования) расходов на содержание и развитие персонала на отраслевом (холдинговом) уровне.
14. Система (методология расчета и анализа количественных и качественных характеристик (показателей) использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне.
15. Методы формирования прогнозов потребности в трудовых ресурсах (численность, профессионально-квалификационная структура персонала) и в финансовых ресурсах (бюжете расходов) на содержание и развитие персонала (подбор, обучение, оплата труда, социальное обеспечение) на отраслевом (холдинговом) уровне.

16. Математические методы, технические средства, применяемые для исследования трудовых процессов, измерения затрат рабочего времени и расчетов норм труда.
17. Организационные и корректирующие мероприятия, направленные на обеспечение (поддержание, развитие) профессионально-квалификационной структуры персонала, на отраслевом (холдинговом) уровне.
18. Методы анализа показателей по труду и оплате труда.
19. Регулирование оплаты труда/систем вознаграждения на предприятии.
20. Современные способы мотивации и стимулирования труда.
21. Методы стимулирования эффективной производственной деятельности.
22. Особенности организации стимулирования труда в современных условиях.
23. Методы оценки потребности в персонале.
24. Порядок формирования и оценки трудового потенциала организации.
25. Методы анализа количественного и качественного состава персонала.
26. Формы и методы оценки персонала и результатов его труда.
27. Нормативы в организации труда персонала.
28. Оценка эффективности деятельности персонала.
29. Современные методы оценки квалификации сотрудников.
30. Особенности формирования и развития трудового потенциала.
31. Оценка и использование трудового потенциала организации.
32. Особенности формирования и развития человеческого капитала в современной экономике (в современной организации).
33. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
34. Эффективность использования расходов на персонал.
35. Особенности организации и проведения дисциплинарной политики.
36. Порядок оценки экономической и социальной эффективности системы управления персоналом.
37. Показатели эффективности трудовых процессов.
38. Анализ эффективности трудовых процессов.
39. Технология управления производительностью труда.
40. Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.
41. Методы определения производительности труда.
42. Организационная структура, цели, задачи, функции подразделений организации и должностных лиц.
43. Кадровая и социальная политика с учетом перспектив развития отрасли (холдинга).
44. Требования в области регламентации и нормирования труда.
45. Кадровая и социальная политика с учетом перспектив развития отрасли (холдинга).
46. Организация эффективных условий труда.
47. Формирования безопасных условий труда
48. Оценка условий и безопасности труда.
49. Отношение работников к труду
50. Сущность и направления социальной политики организации.
51. Сущность и типы социальной стратегии организации.
52. Социальная защита работников.
53. Реализация системы социального партнерства.
54. Особенности социально-трудовых отношений в современных условиях
55. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
56. Отношение работников к труду в современных условиях. Трудовая мораль.
57. Качество трудовой жизни. Гуманизация труда.
58. Благополучие и социальная защищенность наемных работников.

Критерии оценки:

При оценке курсовой работы учитываются:

- точность определения объекта, предмета и цели исследования;
- адекватность гипотезы целям и задачам исследования;
- степень усвоения студентом понятий и категорий по теме исследования;
- умение подобрать научные или документальные источники для теоретического анализа;

- адекватность выводов, сформулированным: цели, задачам и гипотезе исследования;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- логичность и самостоятельность теоретического анализа;
- владение методами экспериментального исследования и обработки его результатов;
- грамотность и стиль изложения;
- самостоятельность работы, оригинальность в осмыслении материала;
- соответствие оформления курсовой работы установленным требованиям.
- правильность и аккуратность оформления работы.

<i>Характеристики содержания и результатов работы</i>	<i>Оценка</i>
<p>Работа выполнена самостоятельно в соответствии с заданием и в полном объеме, полученные результаты интерпретированы применительно к исследуемому объекту, основные положения работы освещены в докладе, ответы на вопросы удовлетворяют членов комиссии, качество оформления работы отвечает предъявляемым требованиям.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулированная цель работы реализована полностью 2. Проведен адекватный теме курсовой работы отбор источников и их детальный анализ 3. Операции, продемонстрированные студентом в процессе выполнения курсовой работы, оценены на «отлично» 4. Приведенный пример (ситуация) из практики управления позволяет проверить выводы, сделанные по результатам теоретического анализа; выводы по результатам анализа приведенной ситуации согласуются с теоретическими выводами 	Отлично
<p>Нечеткое представление сущности и результатов исследований на защите, или затруднения при ответах на вопросы, или недостаточный уровень качества оформления работы, или отсутствие последних.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулированная цель работы достигнута почти полностью 2. В процессе анализа литературы отобраны адекватные теме курсовой работы источники 3. Операции, продемонстрированные студентом в процессе выполнения курсовой работы, оценены на «хорошо» 4. Приведенный пример (ситуация) из практики управления позволяет проверить большую часть выводов, сделанных по результатам теоретического анализа; выводы по результатам анализа приведенной ситуации согласуются с большей частью теоретических выводов 	Хорошо
<p>Работа выполнена не в полном объеме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулированная цель работы достигнута <u>в</u> значительной степени 2. В процессе анализа литературы отобраны адекватные теме курсовой работы источники 3. Операции, продемонстрированные студентом в процессе выполнения курсовой работы, оценены на «удовлетворительно» 4. Приведенный пример (ситуация) из практики управления позволяет проверить небольшую часть выводов, сделанных по результатам теоретического анализа; выводы по результатам анализа приведенной ситуации согласуются с большей частью теоретических выводов <p>или неспособность студента правильно интерпретировать полученные результаты, или неверные ответы на вопросы по существу проделанной работы.</p>	Удовлетворительно
Работа выполнена самостоятельно, или при неспособности	неудовлетвори

<p>студента пояснить ее основные положения, или в случае фальсификации результатов.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Тема и (или) содержание работы не относится к предмету дисциплины. 2. Работа перепечатана из Интернета, CD-ROM или других носителей информации. 3. Неструктурированный план курсовой работы. 4. Объем работы менее 25 листов текста. 5. В работе отсутствуют ссылки и сноски на источники. 6. Оформление курсовой работы не соответствует требованиям (отсутствует нумерация страниц, неверное или неполное оформление библиографии и т.д.). <p>При оценке обращается также внимание на следующие ошибки в работе:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. отсутствие четкости в определении основного содержания курсовой работы, убедительных доказательств, обоснований, выводов и рекомендаций; b. нарушение последовательности изложения, частые повторения, нечеткие формулировки, оговорки, грамматические ошибки; c. излагаемые по тексту примеры не подкреплены смысловым содержанием, размышлениями автора; d. работа представляет собой пересказ литературных источников, набор цитат, фраз и т.п. 	<p>тельно</p>
---	---------------

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Представление индивидуального проекта.

Вариант 1. Рассмотреть опыт организации труда в любой организации, проанализировать его, предложить меры по его совершенствованию.

Описание технологии проведения.

1. Введение. Краткая характеристика социально-экономического положения организации и сферы ее деятельности. Описать организационную структуру, цели, задачи, функции подразделений организации и должностных лиц.
2. Определение факторов внешней и внутренней среды, влияющих на трудовую деятельность в организации. Провести анализ эффективности труда. Оценить и сравнить производственную интенсивность и напряженность труда.
3. Провести анализ состояние нормирования труда, качество норм труда, показателей по труду.
4. Провести анализ количественного и качественного состава персонала. Оценить потребность в персонале.
5. Выводы. Разрабатывать мероприятия по повышению эффективности трудовых процессов. Предложить организационные и технические мероприятия по повышению производительности труда. Предложить меры по повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Разработать предложения по эффективности использования расходов на персонал.

Вариант 2. Изучить особенности формирования и реализации политики в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровне

1. Введение. Краткая характеристика ситуации в трудовой сфере отрасли (холдинга).
2. Провести комплексный анализ (сравнение) потребности в трудовых ресурсах и наличия трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов (спрос и предложение рынка труда, текучесть кадров). Изучить систему (методологию) расчета и анализа количественных и

качественных характеристик (показателей) использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне.

3. Проанализировать появление и востребованность новых и перспективных профессий (должностей), появляющихся в связи со сменой технологий, использованием новых практик организации труда в целом по отрасли

4. Рассмотреть/предложить методологию (концепцию) среднесрочного и долгосрочного планирования потребности в трудовых ресурсах (численно-квалификационный состав, профессиональная структура персонала, уровень оплаты труда) на отраслевом (холдинговом) уровне.

5. Рассмотреть систему организации и нормирования труда (режимы труда и отдыха, мероприятия по исследованию и проектированию трудовых процессов, классификацию методов исследования рабочего времени, стандартизацию норм труда) на отраслевом (холдинговом) уровне.

6. Исследовать состояние уровня эффективности производственных (технологических) процессов, использования трудовых ресурсов, фондов рабочего времени, динамики производительности труда и резервов ее роста на отраслевом (холдинговом) уровне

7. Выводы. Разработать/предложить корректирующие мероприятия (набор, обучение, мотивация, управление занятостью) по потребности в трудовых ресурсах на отраслевом (холдинговом) уровне. Предложить организационные и/или корректирующие мероприятия, направленные на обеспечение (поддержание, развитие) профессионально-квалификационной структуры персонала, на отраслевом (холдинговом) уровне. Предложить элементы системы стратегического планирования в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровне. Предложить элементы программ (планов, прогнозов) социально-экономического развития отрасли (холдинга) в области организации и оплаты труда, обеспеченности социальными гарантиями, использования трудового потенциала (трудовых ресурсов). Предложить направления стратегии (планов мероприятий, дорожных карт) повышения эффективности использования трудовых ресурсов и эффективности показателей, характеризующих результаты трудовой деятельности, на отраслевом (холдинговом) уровне. Предложить систему оценки показателей производительности труда, использования рабочего времени, трудового потенциала на отраслевом (холдинговом) уровне

Критерии оценки качества презентации результатов индивидуального аналитического задания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающимся в логической последовательности представлен анализ по всем требуемым пунктам организации труда на уровне организации или трудовой политики отрасли (холдинга). Сделаны обоснованные выводы об эффективности управления в данном направлении и предложены рекомендации по его совершенствованию. Обучающийся уверенно отвечает на вопросы по каждому из компонентов презентации.	Отлично
Обучающимся представлен материал, включающий больше половины требуемых пунктов проекта. Сделаны выводы об эффективности управления в данном направлении и предложены рекомендации по его совершенствованию. При этом не все выводы и предложенные рекомендации по совершенствованию системы управления достаточно обоснованы и содержательно раскрыты. Обучающийся дает неполные ответы на вопросы по отдельным компонентам презентации.	Хорошо
Обучающимся представлены менее половины требуемых пунктов проекта либо не представлены выводы и рекомендации. Обучающийся испытывает сложности при ответе на вопросы по отдельным компонентам	Удовлетворительно

презентации.	
Обучающимся не раскрыта большая часть пунктов проекта, допущены существенные пробелы или ошибки в характеристике отдельных компонентов проекта, нарушена логика представления материала. Обучающийся допускает грубые ошибки при ответе на вопросы по компонентам презентации.	Неудовлетворительно

Итоговая оценка на экзамене определяется как средняя арифметическая оценок за работу на практических занятиях в течение семестра и за презентацию результатов индивидуального проекта.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются следующие требования.

Для сдачи зачета необходимо представить материалы по всем темам и написать итоговую зачетную работу в форме индивидуального проекта.

20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

Перечень заданий для оценки сформированности компетенции (пример):

ПК-1.2

Закрытые задания:

Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?

а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени

б) Режимы использования полного рабочего времени

в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени+

г) неформальные режимы использования рабочего времени

Управление социально-трудовой сферой – это:

а) набор рычагов для целенаправленного воздействия на уровень занятости и безработицы;

б) координация взаимоотношений между работниками и работодателями;

в) совокупность функций и форм, с помощью которых социально-трудовые отношения приобретают и устойчиво сохраняют общественно организованный вид;

г) сочетание способов увеличения уровней занятости населения и социальной защищенности безработных.

Изучить затраты рабочего времени большого числа работников можно, проведя:

а) индивидуальную фотографию рабочего дня каждого из них;

б) фиксируя затраты рабочего времени выбранных работников в случайные моменты времени;

в) фиксируя затраты рабочего времени каждого из работников через равные интервалы времени

г) хронометраж

открытые задания

Задание 1.

Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, — это:

Ответ: нормирование труда

Задание 2.

Система мероприятий по планированию, оснащению средствами и предметами труда, размещению их в определенном порядке, обслуживанию рабочего места и его аттестации

— это:

Ответ: организация рабочего места

Задание 3.

Выполнение работниками, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) — это:

Ответ: совмещение профессий

ПК-2.1

Темпы роста производительности труда по отношению к темпам роста средней заработной платы должны:

A. опережать

B. отставать

C. изменяться прямо пропорционально

D. изменяться обратно пропорционально

Компенсационные различия в заработной плате означают:

a) увеличение заработной платы за худшие условия труда

b) увеличение заработной платы за лучшие условия труда

c) увеличение заработной платы за хорошую работу

d) снижение заработной платы за плохую работу

Какие затраты рабочего времени не включаются в норму труда?

1. Время основной работы

2. Время вспомогательной работы

3. Время технического обслуживания

4. Время организационного обслуживания

5. Подготовительно-заключительное время

6. Перерывы на отдых и личные надобности

7. Перерывы, обусловленные техпроцессом

8. Перерывы, вызванные нарушением техпроцесса

С помощью КТУ может распределяться?

1. Весь фактический заработок бригады

2. Его надтарифная часть

3. Премии

4. Приработок

Фонд заработной платы определяется по формуле:

1) $\Phi = 3 \cdot \frac{O}{\Pi}$;

2) $\Phi = 3 \cdot \frac{\Pi}{O}$;

3) $\Phi = \Pi \cdot \frac{O}{3}$.

где Φ – фонд заработной платы; 3 – средняя заработная плата; O – объем продукции (работ, услуг);

Π – производительность труда одного работника.

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

1) наибольшего числа из принятых и уволенных;

2) наименьшего числа из принятых и уволенных;

3) среднего числа из принятых и уволенных

4) общего числа принятых и уволенных

К какому виду затрат рабочего времени относится время на отдых и личные надобности?

1. Регламентированные перерывы

2. Нерегламентированные перерывы

3. Перерывы, предусмотренные технологическим процессом

4. Потери времени

Какое время не учитывается в формуле при расчете коэффициента использования рабочего времени?

1. Подготовительно-заключительное время
2. Время обслуживания рабочего места

3. Непроизводительная работа

4. Время на отдых и личные надобности

Какая система оплаты труда предусматривает для каждой должности соответствующие коэффициенты увеличения заработной платы по отношению к минимально принятой ставке?

а) Паевая система

- б) Комиссионная система
- в) Ставка трудового вознаграждения
- г) SBP-система

Движение кадров предприятия характеризуют такие показатели как:

а) коэффициент выбытия кадров, коэффициент текучести кадров

- б) коэффициент использования мощности
- в) коэффициент кадрового состава
- г) списочная численность, среднесписочная численность, явочная численность

Количество человеко-часов, затраченных на выпуск единицы продукции, называется ...

а) трудоемкостью

- б) трудовым потенциалом
- в) производительностью труда
- г) выработкой

Какие показатели не используются при расчете явочной численности по трудоемкости производственной программы?

а) плановый объем выпуска продукции в принятых единицах измерения

- б) эффективный (полезный) фонд времени одного работающего
- в) плановый коэффициент выполнения норм
- г) плановая нормативная трудоемкость производственной программы

задания повышенной сложности:

Задание 1.

1. Поэлементный (метод прямого счета)
 2. Приростный (в зависимости от прироста продукции)
 3. Уровневый (регламентирующий затраты ЗП на 1 руб. продукции)
 4. По нормативной трудоемкости
 5. Распределение по подразделениям пропорционально
- и др.

Перечисленные методы - это методы формирования ... (чего?) (Ответ указать маленьким буквами в родительном падеже)

Ответ: фонда оплаты труда

Задание 2.

В случае следующего соотношения между индексом объема выпускаемой продукции (I_v) и индексом производительности труда (I_p): $I_v < I_p$ необходимо....

Ответ: уволить работников

Задание 3.

Привлечение работников должно осуществляться в случае следующего соотношения между индексом объема выпускаемой продукции (I_v) и индексом производительности труда (I_p):.....

Ответ: $I_v > I_p$

Задание 4.

Какая система оплаты труда предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и расчете оплаты труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц? Размеры окладов повышаются (понижаются) за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом специалистом

участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции (работ, услуг).
(три слова, писать маленькими буквами)

Ответ: система плавающих окладов

Задание 5.

_____ – совокупность оплаты труда и иных материальных и нематериальных форм поощрения работников за выполненную работу, направленных на удовлетворение потребностей и на накопление сбережений в условиях социального партнерства. (одно слово)

Ответ: вознаграждение

расчетные задачи

ЗАДАНИЕ 1. В течение месяца на производственном участке следует обработать 900 комплектов деталей. Нормированное время на обработку одного комплекта по токарным работам – 9 ч., по фрезерным – 6,5 ч. Планируемое выполнение норм по токарным работам – 112%, по фрезерным – 120%.

Определить необходимое количество рабочих, если эффективный фонд времени одного рабочего по годовому балансу – 1816 ч.

Формат ответа – число (количество человек)

Решение:

Нв ток пл = $9 \times 112\%/100\% = 10,08$ часов

Нв фрез пл. = $6,5 \times 120\%/100\% = 7,8$ часов

Тр. ток = $900 \times 10,08 = 9072$ часа

Тр. фрез = $900 \times 7,8 = 7020$ часов

Кол-во токарей = $9072 \times 12/1816 = 59$ человек.

Кол-во фрезеровщиков = $7020 \times 12/1816 = 46$ человек.

Общее количество работников = $59+46=105$ человек

Ответ: 105

Задание 2.

Часовая ставка рабочего 200 руб./час. Норма выработки 2 детали за 1 час. За прошлый месяц изготовил 95 изделий. Определить заработную плату.

(Ответ указать числом)

Ответ 9500

Задание 3.

Работники предприятия в количестве 500 человек трудятся 6 дней в неделю. Выпуск изделий за неделю составляет 175000 штук. Определить норму выработки выпускаемых изделий на одного работника, норму выработки за день на одного работника. (ответы записывать в строгой последовательности в соответствии с вопросом, без указания единиц измерения; первое число округлять до целого числа, второе – до десятых; ответы указывать через точку с запятой с пробелом)

Ответ: 350; 58,3

ПК-3.2

Между ростом заработной платы и ростом производительности труда должно соблюдаться следующее соотношение:

- а) рост заработной платы должен опережать рост производительности труда;
- б) рост производительности труда должен опережать рост заработной платы;**
- в) рост заработной платы должен быть равен росту производительности труда;
- г) нет зависимости

Трудовым показателем, анализируемым на внутрифирменном уровне, является:

- а) уровень жизни;
- б) нормирование труда;
- в) производительность труда**
- г) выпуск бракованной продукции

Какую ответственность несет работодатель за задержку выплаты заработной платы?

а) Административная

б) Материальная

в) Уголовная

г) Дисциплинарная

Суммарные удержания из заработной платы работников по нескольким исполнительным листам не могут превышать:

а) 20%

б) 30%

в) 50%

г) 70%

На какое максимальное количество часов в течение двух дней подряд можно привлечь работника к сверхурочной работе?

а) 2 часа

б) 4 часа

в) 6 часов

г) 8 часов

Открытые задания

Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени – это...

а) Ненормированный рабочий день

б) Сверхурочная работа

в) Гибкий график работы

г) Штатное расписание

Задание 1

Расчет какого показателя производится по следующей формуле: $(Ч.на\ конец - Ч.принятых) / Ч.среднесписочная$? (Ответ: коэффициент ... кадров)

Ответ: стабильности

Задание 2

Установление необходимых соотношений между численностью работников и количеством единиц оборудования происходит в процессе (ответ приведите в родительном падеже)

Ответ: нормирования труда

Расчетные задачи:

Задание 1

Рассчитать планируемую численность бригады для выполнения строительно-монтажных работ на сумму 6000 тыс. руб. за двадцать рабочих дней при трехсменной работе, если планируемая выработка равняется 9 тыс. руб. в день на одного рабочего.

Ответ в чел. Округление до целого.

Ответ: 11

Пример решения:

Дневная выработка в день: $6000 / 20 = 300$ тыс. руб. в день

Численность бригады для выполнения строительно-монтажных работ в день на сумму 300 тыс. руб.: $300 / 9 = 33$ чел./день

Численность бригады для выполнения строительно-монтажных работ в одну смену: $33 / 3 = 11$ человек

Задание 2.

В течение месяца на производственном участке следует обработать 1000 комплектов деталей. Нормированное время на обработку одного комплекта по токарным работам – 12 ч. Определить необходимое количество рабочих токарей, если эффективный фонд времени одного рабочего в месяц – 150 ч.

Ответ в чел. Округлить до целого.

Ответ: 80

Пример решения:

Трудоемкость токарных работ: $1000 \times 12 = 12000$ часа.

Кол-во токарей $12000 / 150 = 80$ человек.

Задание 3.

Рассчитайте бюджет расходов на оплату труда сдельных работников, если:

- необходимо произвести 500 единиц продукции;
- сдельные расценки 1000 за единицу продукции;
- ставка страховых взносов 31%.

Ответ округлите до целых и укажите без пробелов и запятых.

Ответ: 655000

Пример решения: $(500 \times 1000) \times (1 + 0,31) = 655000$

Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).