

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ
Декаан экономического
факультета



профессор **К. Э. Тюпаков**
19 апреля 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Экономика труда и материальное стимулирование

(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)

**Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент**

**Направленность подготовки
Инновационный менеджмент
(программа прикладного бакалавриата)**

**Уровень высшего образования
Бакалавриат**

**Форма обучения
Очная, заочная**

**Краснодар
2021**

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 12 января 2016 г. № 7.

Автор:

канд. экон. наук, доцент



Г. Н. Литвиненко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 15.03.2021 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой

д-р техн. наук, канд. экон. наук,
профессор



Ю. И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 05.04.2021 г. № 10.

Председатель

методической комиссии,
д-р экон. наук, профессор



А. В. Толмачев

Руководитель

основной профессиональной
образовательной программы,
канд. экон. наук, профессор



А. П. Соколова

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах экономики труда и материального стимулирования, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений.

Задачи дисциплины

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

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОПК-1 – владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

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

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Экономика труда и материальное стимулирование» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент».

4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	75	19
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	72	16
– лекции	38	4
– практические	34	12
– внеаудиторная	3	3
– экзамен	3	3
Самостоятельная работа	69	125
Итого по дисциплине	144	144
в том числе в форме практической подготовки	-	-

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 3 курсе, в 6 семестре по учебному плану заочной формы обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Самостоятельная работа
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА 1.Сущность труда и формы его проявления. 2.Функции труда и потребно-	ОПК-1	3	2	–	2	–	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	сти человека. Содержание и характер труда. Мотивация инноваций. 3.Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом. 4.Сущность и основные элементы общественной организации труда. 5.Управление трудом в обществе. 6.Обзор программных продуктов, используемых в процессе изучения дисциплины: Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).							
2	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. 1.Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. 2.Типы социально-трудовых отношений. 3.Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. 4.Социальное партнерство. 5.Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.	ОПК-1 ПК-1	3	2	–	2	–	6
3	ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. 1.Рабочая сила и связанные с ней понятия. 2.Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. 3.Движение трудовых ресурсов. 4.Спрос и предложение на рынке труда. 5.Дискриминация на рынке труда. 6.Занятость и безработица. 7.Занятость в инновационной	ОПК-1 ПК-1	3	4	–	2	–	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	сфере экономики.							
4	ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. 1.Понятие и основные направления организации труда. 2.Трудовой процесс и его рационализация. 3.Условия труда и факторы их формирования. 4.Фонд рабочего времени. 5.Трудовой кодекс РФ. 6.Режимы труда и отдыха.	ОПК-1 ПК-1	3	4	–	4	–	6
5	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ. 1.Производительность труда и связанные с ней понятия. 2.Выработка продукции. 3.Трудоемкость продукции. 4.Инновации и производительность предприятий (организаций). 5.Управление повышением производительности труда. 6.Необходимость и содержание управления производительностью труда. 7.Факторы и условия изменения производительности труда. 8.Резервы роста производительности труда. 9.Инновационные методы повышения производительности труда. 10.Планирование производительности труда.	ПК-1	3	4	–	4	–	6
6	ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 1.Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. 2.Методы определения необходимой предприятию численности работников.	ПК-1	3	2	–	2	–	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	3.Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. 4.Аудит человеческих ресурсов. 5.Организационная культура как фактор развития персонала предприятия. 6.Инновационная культура, сущность, типы. 7.Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.							
7	КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 1.Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. 2.Стоимость жизни и потребительский бюджет. 3.Доходы населения. 4.Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.	ОПК-1 ПК-1	3	2	–	2	–	5
8	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1.Сущность заработной платы. 2.Функции заработной платы. 3.Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ОПК-1 ПК-1	3	2	–	2	–	4
9	ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 1.Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы. 2.Тарификация работ и работников. 3.Тарифные сетки, их назначение и построение. 4.Тарифные ставки. 5.Расчет средних тарифных величин.	ПК-1	3	4	–	4	–	6
1 0	ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ 1.Доплаты и надбавки к та-	ПК-1	3	2	–	2	–	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	рифной заработной плате. 2.Территориальное регулирование заработной платы. 3.Материальное стимулирование инноваций.							
1 1	ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 1.Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. 2.Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. 3.Групповая (коллективная) оплата труда. 4.Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы. 5.Премияльные системы оплаты труда. 6.Инновационные системы оплаты труда.	ПК-1	3	6	–	6	–	6
1 2	ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА 1.Фонд заработной платы, его состав. Использование программных продуктов при формировании фонда заработной платы. 2.Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (позле-	ПК-1	3	4	–	2	–	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	ментное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций). 3. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации). 4. Расчет и планирование средней заработной платы							
Итого				38	–	34	–	69

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п / п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА 1. Сущность труда и формы его проявления. 2. Функции труда и потребности человека. Содержание и характер труда. Мотивация инноваций. 3. Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом. 4. Сущность и основные элементы общественной организации труда. 5. Управление трудом в обществе. 6. Обзор программных продуктов, используемых в процессе изучения дисциплины:	ОПК-1	6	–	–	–	–	10

№ п / п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Прак- тиче- ские занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).							
2	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. 1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. 2. Типы социально-трудовых отношений. 3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. 4. Социальное партнерство. 5. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.	ОПК-1 ПК-1	6	–	–	–	–	10
3	ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. 1. Рабочая сила и связанные с ней понятия. 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. 3. Движение трудовых ресурсов. 4. Спрос и предложение на рынке труда. 5. Дискриминация на рынке труда. 6. Занятость и безработица. 7. Занятость в инновационной сфере экономики.	ОПК-1 ПК-1	6	–	–	–	–	10
4	ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. 1. Понятие и основные направления организации труда. 2. Трудовой процесс и его рационализация. 3. Условия труда и факторы их формирования. 4. Фонд рабочего времени. 5. Трудовой кодекс РФ. 6. Режимы труда и отдыха.	ОПК-1 ПК-1	6	–	–	2	–	10

№ п / п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Прак- тиче- ские занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
5	<p>ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ.</p> <p>1. Производительность труда и связанные с ней понятия. 2. Выработка продукции. 3. Трудоемкость продукции. 4. Инновации и производительность предприятий (организаций). 5. Управление повышением производительности труда. 6. Необходимость и содержание управления производительностью труда. 7. Факторы и условия изменения производительности труда. 8. Резервы роста производительности труда. 9. Инновационные методы повышения производительности труда. 10. Планирование производительности труда.</p>	ПК-1	6	–	–	2	–	10
6	<p>ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</p> <p>1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. 2. Методы определения необходимой предприятию численности работников. 3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. 4. Аудит человеческих ресурсов. 5. Организационная культура как фактор развития персонала предприятия. 6. Инновационная культура, сущность, типы. 7. Качество рабочей силы.</p>	ПК-1	6	–	–	2	–	10

№ п / п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Прак- тиче- ские занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.							
7	КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 1. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. 2. Стоимость жизни и потребительский бюджет. 3. Доходы населения. 4. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.	ОПК-1 ПК-1	6	–	–	–	–	10
8	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ОПК-1 ПК-1	6	–	–	–	–	10
9	ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы. 2. Тарификация работ и работников. 3. Тарифные сетки, их назначение и построение. 4. Тарифные ставки. 5. Расчет средних тарифных величин.	ПК-1	6	2	–	2	–	13
10	ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2. Территориальное регулирование заработной платы. 3. Материальное стимулирование инноваций.	ПК-1	6	–	–	2	–	10
11	ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность, классификация и основные условия применения	ПК-1	6	2	–	2	–	15

№ п / п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Прак- тиче- ские занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	<p>форм и систем оплаты труда.</p> <p>2. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.</p> <p>3. Групповая (коллективная) оплата труда.</p> <p>4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы.</p> <p>5. Премияльные системы оплаты труда.</p> <p>6. Инновационные системы оплаты труда.</p>							
1 2	<p>ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА</p> <p>1. Фонд заработной платы, его состав. Использование программных продуктов при формировании фонда заработной платы.</p> <p>2. Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций).</p> <p>3. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации).</p> <p>4. Расчет и планирование</p>	ПК-1	6	–	–	–	–	7

№ п / п	Тема. Основной вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Прак- тиче- ские занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тель- ная работа
	средней заработной платы							
Итого				4	–	12	–	125

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

1. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: рабочая тетрадь для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2019. – 32 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/RT_EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_515806_v1_.PDF

2. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2019. – 80 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_dlja_samost_raboty_EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_dlja_38.03.02_Menedzhment_519394_v1_.PDF

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОПК-1 – владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	
1	Правоведение
2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
3	Бухгалтерский учет
3	Экономика труда и материальное стимулирование

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
3	Управление качеством
5	Консалтинг в агропромышленном комплексе
6	Гражданское право
6	Управление затратами и контроллинг
6	Налоговый менеджмент
6	Управление инновационными проектами
7	Методы оценки интеллектуальной собственности
8	Государственное регулирование инновационной деятельности
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
3	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
3,4	Теория менеджмента
4	Бизнес-системы
7	Управление человеческими ресурсами
7	Управление персоналом
8	Государственное регулирование инновационной деятельности
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

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

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ОПК-1 – владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности					
Знать: – Порядок определения трудовых затрат – Постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы по организации, нормирова-	Фрагментарное представление о порядке определения трудовых затрат; постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах по орга-	Неполное представление о порядке определения трудовых затрат; постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах по орга-	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о порядке определения трудовых затрат; постановлениях, распоряжениях, приказах,	Сформированные систематические представления о порядке определения трудовых затрат; постановлениях, распоряжениях, приказах, методических	Контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>нию и оплате труда</p> <ul style="list-style-type: none"> – Методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени – Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права – Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, организацию и нормирование труда – Межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат – Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих 	<p>ных материалах по организации, нормированию и оплате труда; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок подбора персонала, организацию и нормирование труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих</p>	<p>низации, нормированию и оплате труда; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок подбора персонала, организацию и нормирование труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих</p>	<p>методических и нормативных материалах по организации, нормированию и оплате труда; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок подбора персонала, организацию и нормирование труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих</p>	<p>и нормативных материалах по организации, нормированию и оплате труда; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок подбора персонала, организацию и нормирование труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих</p>	
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Организовыв- 	Фрагментарное использование	Несистематическое осуществ-	В целом успешное, но	Сформированное умение	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>вать информационное сопровождение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ</p> <p>– Владеть методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации</p> <p>– Использовать общие и специальные источники нормативной и правовой информации</p> <p>– Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства РФ</p> <p>– Работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>умения организовывать информационное сопровождение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ; владеть методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации; использовать общие и специальные источники нормативной и правовой информации; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства РФ; работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>ление умения организовывать информационное сопровождение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ; владеть методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации; использовать общие и специальные источники нормативной и правовой информации; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства РФ; работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>содержащее отдельные пробелы умение организовывать информационное сопровождение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ; владеть методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации; использовать общие и специальные источники нормативной и правовой информации; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства РФ; работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>организовывать информационное сопровождение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ; владеть методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации; использовать общие и специальные источники нормативной и правовой информации; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства РФ; работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала</p>	
<p>Владеть:</p> <p>– Сбор и анализ информации об уровне научно-технического</p>	<p>Отсутствие навыков сбора и анализа информации об уровне научно-</p>	<p>Фрагментарное владение навыками сбора и анализа информации об уровне</p>	<p>В целом успешное, но несистематическое владение навыками</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками сбора и анализа</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
развития в соответствующей профессиональной сфере - поиск, отбор и анализ научно-технической, патентной, правовой информации – Анализ состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм	технического развития в соответствующей профессиональной сфере - поиск, отбор и анализ научно-технической, патентной, правовой информации; анализа состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм	научно-технического развития в соответствующей профессиональной сфере - поиск, отбор и анализ научно-технической, патентной, правовой информации; анализа состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм	сбора и анализа информации об уровне научно-технического развития в соответствующей профессиональной сфере - поиск, отбор и анализ научно-технической, патентной, правовой информации; анализа состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм	информации об уровне научно-технического развития в соответствующей профессиональной сфере - поиск, отбор и анализ научно-технической, патентной, правовой информации; анализа состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм	
<p>ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда – Порядок разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий – Методы ана- 	Фрагментарное представление о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах по организации, нормированию и оплате труда; порядке разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации тру-	Неполное представление о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах по организации, нормированию и оплате труда; порядке разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемко-	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах по организации, нормированию и оплате труда; порядке разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производи-	Сформированные систематические представления о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах по организации, нормированию и оплате труда; порядке разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производи-	Кейс-задание, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>лиза состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени</p> <ul style="list-style-type: none"> – Передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда – Методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда – Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда – Межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат – Современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала – Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала – Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доп- 	<p>да, заданий по снижению трудоемкости изделий; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; передовом отечественном и зарубежном опыте организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда; методах учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методах определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; методах учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методах определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; современных формах, системах оплаты и учета производительности труда персонала; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядке тарификации работ и рабочих, установления долж-</p>	<p>сти изделий; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; передовом отечественном и зарубежном опыте организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда; методах учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методах определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; современных формах, системах оплаты и учета производительности труда персонала; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядке тарификации работ и рабочих, установления долж-</p>	<p>тельности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; передовом отечественном и зарубежном опыте организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда; методах учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методах определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; современных формах, системах оплаты и учета производительности труда персонала;</p>	<p>ганизации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий; методах анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени; передовом отечественном и зарубежном опыте организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда; методах учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методах определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат; современных формах, системах оплаты и учета производительности труда персонала;</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>лат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат</p> <p>– Экономика труда</p> <p>– Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>– Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок труда и нормирования персонала</p> <p>– Формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов</p> <p>– Методы определения численности работников</p> <p>– Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих</p> <p>– Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оплаты, организации и нормирования труда</p>	<p>тодах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядке тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; экономике труда; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала; формах и системах заработной платы, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала; формах и системах заработной платы, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала;</p> <p>формах и системах заработной платы, порядке составления бюджетов; методах определения численности работников; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих;</p> <p>порядке оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок оплаты, организации и нормирования труда</p>	<p>ностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; экономике труда; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала; формах и системах заработной платы, содержащих нормы трудового права; методах определения численности работников; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих;</p> <p>порядке оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок оплаты, организации и нормирования труда</p>	<p>тельности труда персонала; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядке тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; экономике труда; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала; формах и системах заработной платы, порядке составления бюджетов; методах определения численности работников; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих;</p>	<p>системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядке тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; экономике труда; трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права; локальных нормативных актах организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала; формах и системах заработной платы, порядке составления бюджетов; методах определения численности работников; тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и квалификационных характеристиках должностей служащих;</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
	щих; порядке оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок оплаты, организации и нормирования труда		ные характеристики должностей служащих; порядке оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок оплаты, организации и нормирования труда	стей служащих; порядке оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала; локальных нормативных актах организации, регулирующих порядок оплаты, организации и нормирования труда	
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Внедрять методы рациональной организации труда – Разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда – Составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов – Применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом – Разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации – Анализировать 	Фрагментарное использование умения внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; разрабатывать концепцию построения мотивацион-	Несистематическое осуществление умения внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; разрабатывать концепцию построения мотивацион-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; разрабатывать концепцию построения мотивацион-	Сформированное умение внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; разрабатывать концепцию построения мотивацион-	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям</p> <p>– Анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала</p> <p>– Составлять прогнозы развития оплаты труда персонала</p> <p>– Оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников</p> <p>– Анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>ных программ работников в соответствии с целями организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала; предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала; предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала</p>	<p>работников в соответствии с целями организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала</p>	
<p>Владеть:</p> <p>– Анализ состояния нормирования, степени обоснованности и</p>	<p>Отсутствие навыков анализа состояния нормирования, степени обос-</p>	<p>Фрагментарное владение навыками анализа состояния нормирования, сте-</p>	<p>В целом успешное, но несистематическое владение навыками</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками анализа состояния</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях</p> <p>– Разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал</p> <p>– Внедрение системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала</p> <p>– Выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменению условий и оплаты труда персонала</p> <p>– Определение эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах</p> <p>– Разработка системы оплаты</p>	<p>нованности и напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях; разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрения системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменению условий и оплаты труда персонала; определе-</p>	<p>пени обоснованности и напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях; разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрения системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала; определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих</p>	<p>анализа состояния нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях; разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрения системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменению условий и оплаты</p>	<p>нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проведение работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях; разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрения системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменению условий и оплаты</p>	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>труда персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> – Формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат – Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала – Оформление документов по вопросам оплаты и труда персонала – Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала – Документационное и организационное сопровождение системы организации и оплаты труда персонала 	<p>ния эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; разработки системы оплаты труда персонала; формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала; оформления документов по вопросам оплаты и труда персонала; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала; оформления документов по вопросам оплаты и труда персонала; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала; оформления документов по вопросам оплаты и труда персонала; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала; документационного и организационного сопровождения системы организации и оплаты труда персонала</p>	<p>местах; разработки системы оплаты труда персонала; формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала; оформления документов по вопросам оплаты и труда персонала; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала; документационного и организационного сопровождения системы организации и оплаты труда персонала</p>	<p>менениям условий и оплаты труда персонала; определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; разработки системы оплаты труда персонала; формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала; оформления документов по вопросам оплаты и труда персонала; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала; документационного и организационного сопровождения системы организации и оплаты труда персонала</p>	<p>труда персонала; определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; разработки системы оплаты труда персонала; формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала; оформления документов по вопросам оплаты и труда персонала; подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала; документационного и организационного сопровождения системы организации и оплаты труда персонала</p>	

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

Кейс-задания (приведен пример)

Для решения стратегических и оперативных управленческих задач, используя основные теории мотивации, определить необходимые мероприятия по совершенствованию системы мотивации сотрудников компании.

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

В компании коммерческий персонал организован в несколько отделов:

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

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

Были получены следующие результаты:

1. Денежная компенсация: Основной вид денежного вознаграждения сотрудникам компании – оклад, который составляет 85-90% от общего денежного вознаграждения сотрудников. В коммерческих подразделениях бывает премия по итогам работы отдела за месяц. При этом для торговых подразделений установлена шкала (для каждого подразделения – своя) объема продаж, от которой начисляется премия каждому сотруднику отдела. Премии уравниваются, но некоторая индивидуализация выплаты премий достигается решением начальника отдела. Критерии определения индивидуальной премии четко не прописаны, начальник отдела ориентируется на отсутствие ошибок и субъективно оцениваемую результативность сотрудника.

2. Недостатки технологии организации продаж, влияющие на мотивацию:

- не фиксируется индивидуальная результативность менеджеров (кураторов, специалистов).
- отсутствуют индивидуальные планы работ каждого менеджера;
- отсутствует планирование объемных и качественных показателей работы отделов;
- отсутствует обратная связь менеджерам отделов по достигнутым за месяц объемным показателям (менеджеры не только не знают планов работы

отдела на период, но и не знают фактических результатов своей работы и работы отдела);

- формально не закреплена категоризация специалистов регионального отдела, хотя фактически такая категоризация присутствует: стажеры (младшие специалисты), специалисты-кураторы клиентов, кураторы направлений. При этом у специалистов высшей категории функциональные обязанности присутствуют в полном объеме, т.е. они выполняют все функции специалиста плюс дополнительные, как кураторы направлений;

- не формализован переход специалиста из категории в категорию, не определены требования к специалистам разных категорий – как следствие нет определенности в карьере и служебном продвижении;

- как следствие – повышение оклада специалистам происходит спонтанно, по субъективному решению руководства и специалисты точно не знают за что и почему им повышают (или не повышают) оклад.

3. Социальный пакет:

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

4. Анализ системы мотивации.

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

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

5. Результаты анкетирования.

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

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

В автомагазине сотрудники показали высокий уровень удовлетворенности по всем факторам, но при этом для них приоритетным являются ста-

бильность положения и содержание работы, высокая зарплата не является ведущим фактором мотивации.

Задания:

1. Проанализируйте существующую систему мотивации сотрудников компании.
2. Разработайте анкету уровня удовлетворенности существующей системы мотивации для персонала.
3. Определите необходимость разработки новой системы мотивации для развития компании.
4. Предложите возможные направления по изменению действующей системы мотивации.
5. Определите основную цель деятельности компании.
6. Определите перечень персонала, для которого будет разработана новая система мотивации.
7. Сформулируйте кадровую политику предприятия.
8. Определите недостатки существующей системы стимулирования.
9. Разработайте универсальные критерии оценивания сотрудников компании.
10. Обоснуйте необходимость категоризация специалистов регионального отдела компании.
11. Определить требования к специалистам разных категорий на основании ЕКС.
12. Разработайте критерии стимулирования для каждой категории персонала компании.
13. Сравните универсальные критерии и критерии по каждой категории персонала.
14. Определите программы повышения квалификации работников по данному направлению.
15. Изучите опыт применения системы мотивации в компаниях-конкурентах.
16. Оцените программные продукты, которые целесообразно использовать при разработке новой системы мотивации.
17. Оцените стоимость приобретения программных продуктов и программ повышения квалификации.
18. Оцените целесообразность опроса сотрудников по вопросам существующей системы мотивации и их предложений по изменению этой системы.
19. Предложите систему мотивации, которая позволит повысить уровень заинтересованности разных категорий персонала.
20. Определите процедуру поэтапного использования новой системы мотивации персонала компании.
21. Разработайте систему контроля реализации новой системы мотивации персонала компании.
22. Разработайте анкету уровня удовлетворенности новой системы мотивации для персонала.

Задания для контрольной работы (приведены примеры)

1. На основании анализа и использования нормативных и правовых документов раскройте предпосылки, сущность безработицы и статус безработного.
2. Виды безработицы и показатели безработицы.
3. Сущность и причины возникновения фрикционной, структурной, сезонной и скрытой безработицы.
4. Особенности фрикционной, структурной, сезонной и скрытой безработицы.
5. Текучесть кадров как проявление фрикционной безработицы.
6. Методы измерения и последствия безработицы.
7. Проанализируйте состояние занятости и безработицы в России и Краснодарском крае. Рассчитайте показатели зарегистрированной и общей безработицы, показатель численности условно незанятых граждан региона, коэффициент напряженности на рынке труда уровень занятости населения и уровень занятости экономически активного населения на основании анализа состояния занятости и безработицы в России и Краснодарском крае.
8. Программы помощи в трудоустройстве, реализуемые Государственной службой занятости населения РФ.
9. Определите задачи социальной работы по предоставлению помощи лицам, ищущим работу.
10. Труд. Условия формирования труда в профессиональной деятельности.
11. Значение, сущность и задачи организации труда.
12. Показатели эффективности научной организации труда.
13. Нормирование труда. Нормы труда.
14. Классификация затрат рабочего времени как элемент нормирования труда.
15. Показатели оценки уровня нормирования труда.
16. Сущность уровня жизни; какие факторы его определяют.
17. Источники формирования и структура доходов населения.
18. Применение фотографии рабочего дня в нормировании труда.
19. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
20. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени.
21. Критерии оценки условий труда в организации.
22. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
23. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
24. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
25. Роль Международной организации труда в регулировании рынка труда.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Общественная организация труда.
2. Государственная политика в области занятости.
3. Государственные меры по недопущению фрикционной, структурной, сезонной и скрытой безработицы.
4. Влияние структурных сдвигов в экономике на безработицу.
5. Основные последствия фрикционной, структурной, сезонной и скрытой безработицы для страны, региона, отрасли.
6. Рабочее место, аттестация, критерии.
7. Управление производительностью на основе мотивации.
8. Управление численностью и структурой персонала предприятия.
9. Управление трудом в обществе.
10. Основные принципы организации труда.
11. Тарифная система.
12. Территориальное регулирование заработной платы.
13. Системы повременной оплаты труда.
14. Системы сдельной оплаты труда.
15. Групповая оплата труда.
16. Смешанные системы оплаты труда.
17. Дифференцированные системы оплаты труда.
18. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации).
19. Основы научной организации труда (НОТ) и ее задачи.
20. Нормирование труда и его задачи.
21. Классификация затрат рабочего времени и методы их изучения.
22. Нормы затрат труда и их виды.
23. Состав технически обоснованной нормы времени.
24. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений.
25. Проблемы становления социального партнерства в РФ.

Тесты (приведены примеры)

1. Стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее им достойный уровень и условия жизни и труда, их социальную защищенность, в этом заключается сущность:

- а) социальная защита
- б) социальная политика
- в) социальная помощь
- г) социальная поддержка
- д) социальное партнерство

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

- а) нормы управляемости
- б) нормы обслуживания
- в) нормы времени
- г) нормы численности

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

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

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

- а) разделение труда
- б) кооперирование
- в) кооперация
- г) социальная политика

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

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

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

- а) управленческая
- б) мировоззренческая
- в) логическая
- г) контрольно-регулирующая

- д) потребительская
- е) исполнительская

7. Укажите тип социально-трудовых отношений, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов:

- а) дискриминация
- б) солидарность
- в) патернализм
- г) партнерство

8. Укажите количественные показатели состояния и динамики социальных процессов в обществе, т.е. социальные нормативы:

- а) МРОТ
- б) минимальный размер пенсии
- в) потребительская корзина
- г) прожиточный минимум
- г) продукт труда

9. Укажите тип социально-трудовых отношений, который характеризуется высокой степенью их регламентации со стороны государства или руководства организации на основании нормативных и правовых документов:

- а) субсидиарность
- б) дискриминация
- в) солидарность
- г) патернализм
- д) социальное партнерство

10. При решении стратегических задач измерение, анализ и оценка, планирование, организация, контроль и регулирование производительности труда являются:

- а) методами управления повышением производительности труда
- б) элементами управления повышением производительности труда
- в) направлениями производительности труда
- г) факторами повышения производительности труда

11. Выберите показатели, которые характеризуют динамику производительности труда при решении оперативных управленческих задач:

- а) трудоемкость продукции
- б) выработка продукции
- в) темп роста производительности труда
- г) темп прироста производительности труда
- д) приростная производительность

12. Выберите определение, соответствующее показателю «факторы производительности труда», который используется при решении стратегических и оперативных управленческих задач:

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

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1)

Вопросы к экзамену:

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Разделение и кооперация труда.
2. Управление трудом в обществе. Система управления: нормы, типы, методы.
3. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Социальная политика государства, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства.
4. Механизм регулирования социально-трудовых отношений. Компоненты механизма: программно-нормативная регламентация, социальное партнерство, социальное партнерство.
5. Социальное партнерство. Нормативное отражение: принципы, уровни, формы.
6. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства. Нормативные методы работы МОТ, сферы деятельности.
7. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
8. Факторы и условия изменения производительности труда. Народно-хозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные, внутрипроизводственные факторы производительности труда.
9. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
10. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.

11. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.
12. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.
13. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Социальные нормы.
14. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
15. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
16. Тарификации работ и работников.
17. Тарифные сетки, их назначение и построение.
18. Тарифные ставки.
19. Расчет средних тарифных величин.
20. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
21. Материальное стимулирование инноваций.
22. Территориальное регулирование заработной платы.
23. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
24. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих.
25. Система повременной оплаты труда.
26. Система сдельной оплаты труда.
27. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
28. Групповая (коллективная) оплата труда.
29. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
30. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
31. Оплата труда работников бюджетных организаций.
32. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
33. Премияльные системы оплаты труда.
34. Инновационные системы оплаты труда.
35. Понятие и основные направления организации труда.
36. Трудовой процесс и его рационализация.
37. Условия труда и факторы их формирования.
38. Нормирование труда. Использование норм труда на предприятиях.
39. Фонд рабочего времени. Режимы труда и отдыха.
40. Классификация затрат рабочего времени как основной элемент нормирования труда.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

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

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

Задание 2.

В отношении одной категории работников из числа водителей организации установлен поденный учет рабочего времени, в отношении другой – суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц. Водитель Петров В.Н. (поденный учет) в текущем месяце отработал все рабочие дни (20 дней по графику пятидневной рабочей недели). При этом в один из дней сверхурочно отработано 2 часа, а в другой из дней – 3 часа. Водитель Сидоров С.Р. (суммированный учет) в том же месяце отработал 210 часов при норме рабочего времени за месяц в 160 часов. Сверхурочных часов сверх установленной продолжительности смены (12 часов) за месяц не имеется.

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

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

Вопросы к экзамену:

1. Сущность труда и формы его проявления.
2. Содержание и характер труда.
3. Функции труда и потребности человека в основных теориях мотивации.
4. Мотивы деятельности человека.
5. Трудовой потенциал.
6. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
7. Типы социально-трудовых отношений.
8. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
9. Трудовые ресурсы.
10. Движение трудовых ресурсов.
11. Рынок труда.
12. Занятость. Классификация видов.
13. Безработица. Виды безработицы.
14. Занятость в инновационной сфере экономики.

15. Производительность труда и связанные с ней понятия.
16. Выработка продукции.
17. Трудоемкость продукции.
18. Инновации и производительность предприятий (организаций).
19. Инновационные методы повышения производительности труда.
20. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
21. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
22. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.
23. Инновационная культура: сущность, типы.
24. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
25. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
26. Доходы населения.
27. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.
28. Сущность заработной платы. Заработная плата как основной мотив эффективной деятельности работника.
29. Функции заработной платы.
30. Прожиточный минимум: сущность, методы формирования (определения).
31. Кадровая политика организации.
32. Спрос и предложение на рынке труда.
33. Корпоративные цели и принципы аудита человеческих ресурсов.
34. Организационная культура предприятия как фактор развития персонала.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание 1.

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

Задание 2.

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

Задание 3.

Рассчитать заработную плату рабочего, оплачиваемого по прямой сдельной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление из-

делия А – 20 мин. по 4 разряду и при норме выработки на изделие Б, равной 12 шт./ч, им изготовлено 1 000 изделий А и 600 изделий Б. Часовая тарифная ставка 4 разряда – 80 рублей.

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

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

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

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

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

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

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

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

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

Требования к контрольной работе

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

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

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

цу в стандартной ситуации.

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

Тестовые задания

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Критерии оценки на экзамене

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специаль-

ности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

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

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

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

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 6-е изд., изм. и доп. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. – 416 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1039298>

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

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

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

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

Дополнительная учебная литература

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

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

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

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

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1.	Znanium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2.	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3.	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Перечень Интернет сайтов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: рабочая тетрадь для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2019. – 32 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/RT_EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_515806_v1_PDF

2. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2019. – 80 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_dlja_samost_raboty_EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_dlja_38.03.02_Menedzhment_519394_v1_PDF

Освоение дисциплины обучающимися производится в соответствии с локальными нормативными актами:

- Пл КубГАУ 2.2.4 «Фонд оценочных средств»;
- Пл КубГАУ 2.5.18 «Организация образовательной деятельности по программам бакалавриата»;
- Пл КубГАУ 2.5.29 «О формах, методах и средствах, применяемых в учебном процессе».

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

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

Перечень лицензионного ПО

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

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

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

12 Материально-техническое обеспечение обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Входная группа в главный учебный корпус оборудован пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией.

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Экономика труда и материальное стимулирование	<p>Помещение №221 ГУК, площадь — 101м²; посадочных мест — 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office;</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.</p> <p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м²; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

13 Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

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

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

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

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью	Форма контроля и оценки результатов обучения
<i>С нарушением зрения</i>	<ul style="list-style-type: none"> – устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.; при возможности письменная проверка с использованием рельефно- точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.
<i>С нарушением слуха</i>	<ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.; при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	<ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

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

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

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

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

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины

Студенты с нарушениями зрения

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся

в ходе занятий;

- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;

- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный,

- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;

- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;

- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);

- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;

- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;

- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата

(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей)

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;

- опора на определенные и точные понятия;

- использование для иллюстрации конкретных примеров;

- применение вопросов для мониторинга понимания;

- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;

- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)

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

наглядных средств);

- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Студенты с прочими видами нарушений

(ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)

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