

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

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

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан экономического  
факультета



профессор К. Э. Гошаков  
«23» мая 2022 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  
Инновационный менеджмент**

**Уровень высшего образования  
Бакалавриат**

**Форма обучения  
Очная, очно-заочная**

**Краснодар  
2022**

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. № 970.

Автор:  
канд. экон. наук, доцент



Г. Н. Литвиненко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 11.04.2022 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 18.04.2022 г. № 11.

Председатель  
методической комис-  
сии,  
д-р экон. наук, профес-  
сор



А. В. Толмачев

Руководитель  
основной профессио-  
нальной образователь-  
ной программы,  
канд. экон. наук, про-  
фессор



А. П. Соколова

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» является формирование у обучающихся комплекса знаний об организационных, научных и методических основах организации производства, экономики труда и материального стимулирования, используемых при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции.

### **Задачи дисциплины**

- формирование понимания вопросов экономики труда, производительности труда, показателей, методов измерения, факторов и резервов роста;
- приобретение теоретических знаний по выявлению и определению путей использования резервов производства при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации;
- приобретение знаний в области организации производства инновационной продукции;
- приобретение теоретических знаний в области организации технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции;
- 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.

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

### **В результате освоения дисциплины формируется компетенция:**

ПК-5. Владеет навыками тактического управления процессами организации производства, выполнения технических расчетов, графических и вычислительных работ при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции

Результаты обучения сформированы на основании опыта профессиональной деятельности.

### 3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

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

### 4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Очно-заочная
<b>Контактная работа</b>	95	31
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	92	28
– лекции	48	12
– практические	44	16
– внеаудиторная	3	3
– экзамен	3	3
<b>Самостоятельная работа</b>	49	113
<b>Итого по дисциплине</b>	144	144
в том числе в форме практической подготовки	6	2

### 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 5 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 3 курсе, в 6 семестре по учебному плану очно-заочной формы обучения.

### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				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 про-	ПК-5	5	4	–	4	–	4

№ 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
	явления. 2.Функции труда и потребности человека. Содержание и характер трудовых процессов. 3.Предмет и объекты труда. Организация труда в обществе и управление трудом. 4.Сущность и основные элементы общественной организации труда.							
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.	ПК-5	5	4	–	2	–	4
3	Трудовой потенциал и занятость населения 1.Рабочая сила и связанные с ней понятия. 2.Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. 3.Движение трудовых ресурсов. 4.Спрос и предложение на рынке труда. 5.Занятость и безработица.	ПК-5	5	4	–	4	–	4
4	Организация и нормирование труда 1.Понятие и основные направления организации труда. 2.Трудовой процесс и его структура. 3.Требования к рациональной организации труда 4.Условия труда и факторы их формирования. 5.Фонд рабочего времени. 6.Трудовой кодекс РФ. 7.Режимы труда и отдыха.	ПК-5	5	6	–	4	4	5
5	Производительность труда и методы ее измерения 1.Производительность труда и связанные с ней понятия. 2.Выработка продукции. 3.Трудоемкость продукции. 4.Мероприятия по снижению трудо-	ПК-5	5	6	–	4	2	4

№ 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
	емкости продукции 5. Управление повышением производительности труда. 6. Необходимость и содержание управления производительностью труда. 7. Факторы и условия изменения производительности труда. 8. Резервы роста производительности труда. 9. Инновационные методы повышения производительности труда. 10. Планирование производительности труда.							
6	Формирование и планирование численности работников предприятия 1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. 2. Методы определения необходимой предприятию численности работников. 3. Определение дополнительной потребности предприятия в работах. 4. Аудит человеческих ресурсов. 5. Организационная культура как фактор развития персонала предприятия. 6. Инновационная культура, сущность, типы. 7. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.	ПК-5	5	4	–	4	–	4
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.	ПК-5	5	2	–	2	–	4
8	Организация оплаты труда 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПК-5	5	2	–	2	–	4

№ 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
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-5	5	4	–	6	–	4
10	Доплаты и надбавки 1.Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2.Территориальное регулирование заработной платы. 3.Моральное стимулирование работников 4.Материальное стимулирование работников.	ПК-5	5	2	–	2	–	4
11	Формы и системы оплаты труда 1.Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. 2.Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. 3.Групповая (коллективная) оплата труда. 4.Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы. 5.Премияльные системы оплаты труда. 6.Инновационные системы оплаты труда.	ПК-5	5	6	–	6	–	4
12	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда 1.Фонд заработной платы, его состав. Использование программных продуктов при формировании фонда заработной платы.	ПК-5	5	4	–	4	–	4

№ 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
	2. Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций). 3. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации). 4. Расчет и планирование средней заработной платы							
Итого				48	–	44	6	49

### Содержание и структура дисциплины по очно-заочной форме обучения

№ п/ п	Тема. Основной вопрос	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				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 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	ПК-5	6	–	–	–	–	9

№ п/п	Тема. Основной 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
	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.	ПК-5	6	–	–	–	–	9
3	ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. 1. Рабочая сила и связанные с ней понятия. 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. 3. Движение трудовых ресурсов. 4. Спрос и предложение на рынке труда. 5. Дискриминация на рынке труда. 6. Занятость и безработица. 7. Занятость в инновационной сфере экономики.	ПК-5	6	–	–	–	–	9
4	ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. 1. Понятие и основные направления организации труда. 2. Трудовой процесс и его рационализация. 3. Условия труда и факторы их формирования. 4. Фонд рабочего времени. 5. Трудовой кодекс РФ. 6. Режимы труда и отдыха.	ПК-5	6	2	–	4	2	9
5	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ. 1. Производительность труда и связанные с ней понятия.	ПК-5	6	2	–	2	–	9

№ п/ п	Тема. Основной 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
	<p>2. Выработка продукции.</p> <p>3. Трудоемкость продукции.</p> <p>4. Инновации и производительность предприятий (организаций).</p> <p>5. Управление повышением производительности труда.</p> <p>6. Необходимость и содержание управления производительностью труда.</p> <p>7. Факторы и условия изменения производительности труда.</p> <p>8. Резервы роста производительности труда.</p> <p>9. Инновационные методы повышения производительности труда.</p> <p>10. Планирование производительности труда.</p>							
6	<p><b>ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</b></p> <p>1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.</p> <p>2. Методы определения необходимой предприятию численности работников.</p> <p>3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.</p> <p>4. Аудит человеческих ресурсов.</p> <p>5. Организационная культура как фактор развития персонала предприятия.</p> <p>6. Инновационная культура, сущность, типы.</p> <p>7. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.</p>	ПК-5	6	–	–	2	–	9
7	<p><b>КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ</b></p> <p>1. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.</p> <p>2. Стоимость жизни и потребительский бюджет.</p> <p>3. Доходы населения.</p> <p>4. Влияние инновационной активно-</p>	ПК-5	6	–	–	–	–	9

№ п/ п	Тема. Основной 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
	сти на уровень жизни населения.							
8	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПК-5	6	–	–	–	–	9
9	ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы. 2. Тарификация работ и работников. 3. Тарифные сетки, их назначение и построение. 4. Тарифные ставки. 5. Расчет средних тарифных величин.	ПК-5	6	2	–	2	–	14
10	ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2. Территориальное регулирование заработной платы. 3. Материальное стимулирование инноваций.	ПК-5	6	2	–	2	–	9
11	ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. 2. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система повременной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. 3. Групповая (коллективная) оплата труда. 4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы. 5. Премияльные системы оплаты труда.	ПК-5	6	2	–	2	–	9

№ п/п	Тема. Основной 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
	6. Инновационные системы оплаты труда.							
12	<b>ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА</b> 1. Фонд заработной платы, его состав. Использование программных продуктов при формировании фонда заработной платы. 2. Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций). 3. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации). 4. Расчет и планирование средней заработной платы	ПК-5	6	2	–	2	–	9
Итого				12	–	16	2	113

\*Содержание практической подготовки представлено в приложении к рабочей программе дисциплины.

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

Экономика труда и материальное стимулирование: метод. рекомендации для контактной и самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент / Г. Н. Литвиненко. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 77 с. – Режим доступа: [file:///D:/Downloads/Metod\\_rekomend.\\_EHkonomika\\_truda\\_i\\_materialnoe\\_stimulirovanie\\_dlja\\_38.03.02\\_Menedzhment\\_669054\\_v1\\_.PDF](file:///D:/Downloads/Metod_rekomend._EHkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_dlja_38.03.02_Menedzhment_669054_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
	ПК-5. Владеет навыками тактического управления процессами организации производства, выполнения технических расчетов, графических и вычислительных работ при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции
1	Основы прогрессивных технологий
3	Бухгалтерский учет
5	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
5	Современные технологии в растениеводстве
5	Современные технологии в животноводстве
6	Коммерческая деятельность
6	Управление затратами и контроллинг
6	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Планирование и организация инновационной деятельности в агропромышленном комплексе
8	Преддипломная практика
8	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

\* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

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

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПК-5. Владеет навыками тактического управления процессами организации производства, выполнения технических расчетов, графических и вычислительных работ при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>Индикаторы достижения компетенций</p> <p>ПКС-5.1. Демонстрирует знание экономики и организации производства и реализации продукции, технологических процессов и режимов производства, стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной и технологической документации</p> <p>ПКС-5.2. Понимает требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов, владеет методами анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени</p> <p>ПКС-5.3. Разрабатывает мероприятия по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, готовит предложения по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников</p> <p>ПКС-5.4. Обосновывает количественные и качественные требования к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, оценивает рациональность их использования</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, кейс-задание, вопросы и задания для проведения экзамена</p>

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

#### **Оценочные средства для текущего контроля**

*Компетенция: Владеет навыками тактического управления процессами организации производства, выполнения технических расчетов, графических и вычислительных работ при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции (ПК-5)*

#### **Вопросы для устного опроса (приведены примеры)**

1. Условия формирования труда в профессиональной деятельности.
2. Значение, сущность и задачи организации труда.
3. Показатели эффективности научной организации труда.
4. Нормирование труда. Нормы труда.
5. Классификация затрат рабочего времени как элемент нормирования труда.
6. Показатели оценки уровня нормирования труда.
7. Сущность уровня жизни; какие факторы его определяют.
8. Источники формирования и структура доходов населения.
9. Применение фотографии рабочего дня в нормировании труда.
10. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
11. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени.
12. Критерии оценки условий труда в организации.
13. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
14. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
15. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
16. Роль Международной организации труда в регулировании рынка труда.
17. Сущность, значение и показатели производительности труда.
18. Классификация показателей трудоемкости.
19. Факторы, обеспечивающие рост производительности труда.
20. Основные формы заработной платы на предприятиях.
21. Основные системы заработной платы на предприятиях.
22. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
23. Тарифные сетки, их назначение и построение.
24. Планирование численности персонала в организации.
25. На основании анализа и использования нормативных и правовых документов (ТК РФ) раскройте понятие условия труда и факторы их форми-

рования. Их влияние на работоспособность человека и состояние его здоровья.

26. Основные требования к рабочим местам на основании нормативных документов, используемых в профессиональной деятельности.

27. Квалификационная характеристика: разделы, нормативные требования к квалификации работника.

### **Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)**

1. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов.
2. Инновационная культура, сущность, типы.
3. Резервы роста повышения производительности труда.
4. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
5. Планирование повышения эффективности труда.
6. Типы социально-трудовых отношений.
7. Механизм регулирования социально-трудовых отношений.
8. Стоимость жизни и потребительский бюджет.
9. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
10. Групповая (коллективная) оплата труда.
11. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
12. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
13. Оплата труда работников бюджетных организаций.
14. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
15. Премияльные системы оплаты труда.
16. Фонд заработной платы (ФОТ), планирование ФОТ.
17. Инновационные системы оплаты труда.
18. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
19. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
20. Сущность производительности труда и значение ее повышения.
21. Показатели и методы измерения производительности труда.
22. Интенсивность труда и методы ее измерения.
23. Выработка продукции. Методы измерения объема производства и производительности труда.
24. Трудоемкость продукции. Виды трудоемкости.
25. Резервы роста производительности труда: значение. Классификация факторов и условий изменения производительности труда.
26. Материально-технические и организационные резервы роста производительности труда.
27. Методы определения величины резервов роста производительности труда.
28. Планирование производительности труда: определение, этапы, методы.

### **Темы рефератов (приведены примеры)**

1. Сущность труда и формы его проявления.
2. Функции труда и потребности человека.
3. История развития наук о труде и персонале.
4. Мотивация. Структура систем мотивации.
5. Мотивации и стили управления.
6. Структура потребностей человека.
7. Потребности и потенциал человека в рыночной экономике.
8. Рабочая сила.
9. Производительность труда.
10. Инновационные методы повышения производительности труда.
11. Трудовой коллектив.
12. Качество жизни.
13. Потребительский бюджет.
14. Функции инновационного менеджмента.
15. Виды инновационного менеджмента.
16. Функции заработной платы.
17. Социальное партнерство.
18. Основные теории мотивации.
19. Формы управления производством.
20. Методы управления производством.
21. Организационная культура предприятия.
22. Типы инновационной культуры.
23. Принципы аудита человеческих ресурсов.
24. Экономическая и социальная структура мотивации.

### **Тесты (приведены примеры)**

1. Укажите, к чему относятся измерение, анализ и оценка, планирование, организация, контроль и регулирование производительности труда, при формировании организационно-экономических разделов управленческой документации для освоения подготовки производства и выпуска инновационной продукции:

- а) методы управления повышением производительности труда
- б) элементы управления повышением производительности труда
- в) направления производительности труда
- г) факторы повышения производительности труда

2. Укажите показатели, которые характеризуют динамику производительности труда, используя навыки тактического управления процессами организации производства:

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

д) приростная производительность

3. Движущие силы, причины, обстоятельства, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда:

[ \_\_\_\_\_ ]

4. Укажите соответствие методов измерения общего объема и показателя выработки продукции:

Метод измерения общего объема	Показатель выработки продукции
натуральный	использует показатели, выраженные в физических единицах измерения (штуки, тонны, литры, кубические метры и т.п.), которые наиболее точно и естественно характеризуют объем производства и производительность труда в отрасли, на предприятии, у отдельного хозяйствующего субъекта при условии, что осуществляется производство одного вида продукции (работ, услуг)
условно-натуральный	используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами (качеством, трудоемкостью, долговечностью, полезным содержанием основного вещества и т.п.) продукции (применяются переводные коэффициенты)
трудовой	основан на использовании для характеристики объема производства и производительности труда норм трудовых затрат
стоимостный	объемы всех видов произведенной продукции, работ и услуг выражаются в денежных единицах, что делает их сопоставимыми и сводимыми в один общий показатель

5. Укажите факторы, действие которых на производительность можно вычленить и представить в виде функциональной зависимости:

- а) косвенные
- б) краткосрочные
- в) нерегулируемые
- г) прямые

6. Укажите последовательность этапов планирования производительности труда:

- а) оценка ожидаемого уровня производительности труда в текущем (предплановом) периоде
- б) анализ производительности труда
- в) разработка планов мероприятий, программ и проектов повышения производительности труда в плановом периоде
- г) расчет планируемого уровня и темпов изменения производительности труда

7. Укажите метод выявления резервов роста производительности труда и определения их величины, который включает изучение необходимости, полезности тех или иных функций, операций, видов работ и анализ рациональности их выполнения:

- а) структурный анализ
- б) функционально-трудоуловый анализ
- в) факторный анализ
- г) сопоставительный анализ
- д) сравнительный анализ

### **Кейс-задания (приведен пример)**

#### **Определить необходимые мероприятия по совершенствованию системы мотивации сотрудников компании.**

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

В компании коммерческий персонал организован в несколько отделов:

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

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

Были получены следующие результаты:

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

2. Недостатки технологии организации продаж, влияющие на мотивацию:

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

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

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

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

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

### 3. Социальный пакет:

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

### 4. Анализ системы мотивации.

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

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

### 5. Результаты анкетирования.

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

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

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

## **Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля**

*Компетенция: Владеет навыками тактического управления процессами организации производства, выполнения технических расчетов, графических и вычислительных работ при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции (ПК-5)*

### **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 нормативы.
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.
41. Сущность труда и формы его проявления.
42. Содержание и характер труда.
43. Функции труда и потребности человека в основных теориях мотивации.
44. Мотивы деятельности человека.
45. Трудовой потенциал.
46. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
47. Типы социально-трудовых отношений.
48. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
49. Трудовые ресурсы.
50. Движение трудовых ресурсов.
51. Рынок труда.
52. Занятость. Классификация видов.
53. Безработица. Виды безработицы.
54. Занятость в инновационной сфере экономики.
55. Производительность труда и связанные с ней понятия.
56. Выработка продукции.
57. Трудоемкость продукции.
58. Инновации и производительность предприятий (организаций).
59. Инновационные методы повышения производительности труда.

60. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
61. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
62. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.
63. Инновационная культура: сущность, типы.
64. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
65. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
66. Доходы населения.
67. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.
68. Сущность заработной платы. Заработная плата как основной мотив эффективной деятельности работника.
69. Функции заработной платы.
70. Прожиточный минимум: сущность, методы формирования (определения).
71. Кадровая политика организации.
72. Спрос и предложение на рынке труда.
73. Корпоративные цели и принципы аудита человеческих ресурсов.
74. Организационная культура предприятия как фактор развития персонала.

***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. Сверх-

урочных часов сверх установленной продолжительность смены (12 часов) за месяц не имеется.

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

### ***Задание 3.***

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 4.***

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 5.***

Рассчитать заработную плату рабочего, оплачиваемого по прямой сдельной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия 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».

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

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

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

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

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

### **Требования к контрольной работе**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Тестовые задания**

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

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

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

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

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

### **Критерии оценивания выполнения кейс-заданий**

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

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

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

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

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

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

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

### **Критерии оценки на экзамене**

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

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

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

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

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **Основная учебная литература**

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Л. И. Сланченко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 171 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1844324>

2. 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>

3. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 584 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1715658>

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\\_Ekonomika\\_truda\\_i\\_mater\\_stimul.428273\\_v1.PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/UP_Ekonomika_truda_i_mater_stimul.428273_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	<a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>
2.	IPRbook	Универсальная	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
3.	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	<a href="https://edu.kubsau.ru/">https://edu.kubsau.ru/</a>

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/](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**

Экономика труда и материальное стимулирование: метод. рекомендации для контактной и самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент / Г. Н. Литвиненко. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 77 с. – Режим доступа: [file:///D:/Downloads/Metod\\_rekomend.\\_Ehkonomika\\_truda\\_i\\_materialnoe\\_stimulirovanie\\_dlja\\_38.03.02\\_Menedzhment\\_669054\\_v1\\_.PDF](file:///D:/Downloads/Metod_rekomend._Ehkonomika_truda_i_materialnoe_stimulirovanie_dlja_38.03.02_Menedzhment_669054_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 программного обеспечения**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Краткое описание</b>
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, Power-Point)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

### **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

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

## **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 — 101м<sup>2</sup>; 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 — 43м<sup>2</sup>; 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"> <li>– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– 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.;</li> <li>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.</li> </ul>
<i>С нарушением слуха</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> <li>– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;</li> <li>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.</li> </ul>
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.;</li> <li>– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>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.</li> </ul>

## **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 пере-

вести 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 взаимообратный 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.

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

Практические занятия:

Элементы работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью	Трудоемкость, час.	Используемые оборудование и программное обеспечение
<p>Тема «Организация и нормирование труда»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постановка цели нормирования и источников информации.</li> <li>2. Определение элементов времени смены.</li> <li>3. Расчет продолжительности элементов времени смены.</li> <li>4. Расчет фактических затрат времени смены.</li> <li>5. Составление вариационных рядов по элементам затрат времени смены.</li> <li>6. Приведение к устойчивости хронологических рядов.</li> <li>7. Определение фактического баланса времени смены.</li> <li>8. Определение рационального баланса времени смены.</li> <li>9. Определение часовой производительности.</li> <li>10. Расчет нормы выработки.</li> <li>11. Анализ выполненных расчетов.</li> </ol>	4	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)
<p>Тема «Производительность труда и методы ее измерения»</p> <p>Задание «Расчет полной трудоемкости продукции»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение условно-фактической трудоемкости продукции.</li> <li>2. Расчет коэффициента неучтенных затрат труда.</li> <li>3. Определение технологической трудоемкости продукции.</li> <li>4. Расчет затрат труда по обслуживанию.</li> <li>5. Определение трудоемкости обслуживания.</li> <li>6. Определение производственной трудоемкости продукции.</li> <li>7. Расчет коэффициента затрат труда по управлению.</li> <li>8. Определение трудоемкости управления.</li> <li>9. Определение полной трудоемкости продукции.</li> </ol> <p>Задание «Определение общей величины резервов роста производительности труда»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Расчет резервов использования рабочего времени.</li> <li>2. Расчет резервов снижения трудоемкости.</li> <li>3. Определение общей величины резервов роста производительности труда.</li> </ol>	2	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)
Итого	6	x