

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

К.Э. Тюдаков
23 мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Экономика труда и материальное стимулирование

**Направление подготовки
38.03.01 Экономика**

**Направленность
«Экономика предприятий и организаций»**

**Уровень высшего образования
Бакалавриат**

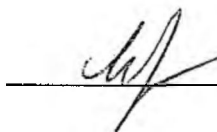
**Форма обучения
Очная
Очно-заочная**

**Краснодар
2022**

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ 12 августа 2020 г. № 954.

Автор:

канд. экон. наук, доцент

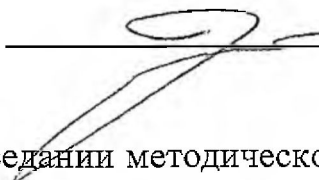


Г. Н. Литвиненко

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

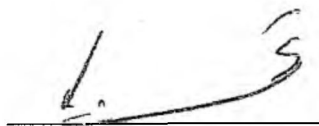


Ю. И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 18.04.2022 г. № 11.

Председатель

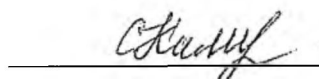
методической комиссии,
д-р экон. наук, профессор



А. В. Толмачев

Руководитель

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



С. А. Калитко

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 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 компетенции:

ПК-1. Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации

ПК-3. Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования

ПК-4. Способность планировать численность и расходы на персонал

ПК-6. На основе анализа опыта тактически управлять процессами организации производства

В результате изучения дисциплины «Экономика труда и материальное стимулирование» обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий:

Профессиональный стандарт «Экономист предприятия»

ОТФ-3.1: Экономический анализ деятельности организации

Трудовая функция 3.1.2: Расчет и анализ экономических показателей результатов деятельности организации

Трудовые действия:

– Определение экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда»

ОТФ-3.2: Оплата труда и материальное стимулирование

Трудовая функция 3.2.2: Разработка системы оплаты и материального стимулирования труда

Трудовые действия:

– Дифференциация видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций)

– Разработка параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов

– Регламентация системы оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации

– Определение размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате

– Расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения

– Расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей

– Расчет затрат на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам

– Подготовка проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему

– Проведение анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала

– Проведение анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала

ОТФ-3.3: Планирование численности персонала и расходов на персонал

Трудовая функция 3.3.1: Разработка системы планирования численности

Трудовые действия:

- Сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период
- Проведение расчета нормативной численности персонала
- Подготовка справочных и аналитических материалов по итогам расчета нормативной численности персонала
- Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности
- Расчет общих трудозатрат по видам работ (услуг) на планируемый период
- Определение планового фонда рабочего времени на определенный календарный период
- Определение численности персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ
- Определение перечня наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации
- Регламентация системы планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала
- Выполнение корректирующих действий в течение планируемого периода при изменении данных, являющихся базовыми для планирования численности персонала

Трудовая функция 3.3.2: Разработка системы бюджетирования расходов на персонал

Трудовые действия:

- Разработка системы бюджетирования расходов на персонал (утверждение состава показателей (статей) бюджета расходов на персонал, методики их расчета и периодов планирования)
- Расчет и утверждение нормативных (удельных) показателей для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал

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 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций».

4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Очно-заочная
Контактная работа	67	31
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	64	28
– лекции	32	12
– практические	32	16
– внеаудиторная	3	3
– экзамен	3	3
Самостоятельная работа	77	113
Итого по дисциплине	144	144
в том числе в форме практической подготовки	4	4

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 4 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 2 курсе, в 4 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 проявления. 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.	ПК-1	4	1	–	1	–	3
2	Социально-трудовые отношения 1.Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.	ПК-1 ПК-6	4	1	–	1	–	2

№ 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. Типы социально-трудовых отношений. 3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. 4. Социальное партнерство.							
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-4	4	2	–	2	–	5
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-1 ПК-4 ПК-6	4	4	–	4	2	10
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 трудоемкости 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.	ПК-1 ПК-4 ПК-6	4	2	–	2	2	5

№ 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
	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 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.	ПК-1 ПК-4 ПК-6	4	2	–	2	–	5
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-1	4	1	–	1	–	2
8	Организация оплаты труда 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	1	–	1	–	5
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 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	6	–	6	–	10
10	Доплаты и надбавки 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	2	–	2	–	10

№ 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.Территориальное регулирование заработной платы. 3.Моральное стимулирование работников 4.Материальное стимулирование работников.							
11	<p>Формы и системы оплаты труда</p> <p>1.Сущность, классификация и основные условия применения 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.Премиальные системы оплаты труда.</p> <p>6.Инновационные системы оплаты труда.</p>	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	6	–	6	–	10
12	<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>	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	4	–	4	–	10

№ 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
	4. Расчет и планирование средней заработной платы							
Итого				32	–	32	4	77

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 дисциплины: Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).	ПК-1	4	–	–	–	–	9
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.	ПК-1 ПК-6	4	–	–	–	–	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
	4. Социальное партнерство. 5. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.							
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-4	4	–	–	–	–	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-1 ПК-4 ПК-6	4	2	–	4	2	9
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.	ПК-1 ПК-4 ПК-6	4	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
	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 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.	ПК-1 ПК-4 ПК-6	4	–	–	2	–	9
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-1	4	–	–	–	–	9
8	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1. Сущность заработной платы. 2. Функции заработной платы. 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	–	–	–	–	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.	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	2	–	2	–	14

№ 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
	5. Расчет средних тарифных величин.							
10	ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ 1. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате. 2. Территориальное регулирование заработной платы. 3. Материальное стимулирование инноваций.	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	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. 6. Инновационные системы оплаты труда.	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	2	–	2	2	9
12	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 (поэлементное) планирование фонда заработной	ПК-1 ПК-3 ПК-4 ПК-6	4	2	–	2	–	9

№ 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 за- нятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	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				12	–	16	4	113

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

1. Литвиненко Г. Н. Экономика труда и материальное стимулирование: методические рекомендации для контактной и самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2021. – 77 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9953>

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-1. Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации
3	Экономика природопользования
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
5	Экономика предприятий (организаций) и отраслей агропромышленного комплекса
6	Планирование на предприятии (организации)
6	Коммерческая деятельность предприятия (организации)
6	Циркулярная экономика
6	Экономический анализ предприятия (организации)
7	Маркетинг

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
7	ВЭД предприятий (организаций) отраслей агропромышленного комплекса
8	Моделирование экономики предприятий и организаций
8	Организация инновационной деятельности предприятия (организации)
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-3. Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования	
4	Управление качеством
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
6	Цифровая экономика
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-4. Способность планировать численность и расходы на персонал	
1	Введение в профессию
3	Бухгалтерский учет
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
6	Цифровая экономика
6	Управление персоналом
7	Анализ систем управления
8	Реинжиниринг бизнес-процессов
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-6. На основе анализа опыта тактически управлять процессами организации производства	
1	Основы прогрессивных технологий
1	Концепции бережливого производства
2	Экономическая информатика
4	<i>Экономика труда и материальное стимулирование</i>
4	Документирование управленческой деятельности
4	Методы научных исследований в экономике
5	Экономика предприятий (организаций) и отраслей агропромышленного комплекса
5	Производственный менеджмент
6	Цифровая экономика
6	Планирование на предприятии (организации)
6	Экономический анализ предприятия (организации)
7	Маркетинг
8	Логистика
8	Организация инновационной деятельности предприятия (организации)

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Подготовка к процедуре защиты 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-1. Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации					
Индикаторы достижения компетенций ПК-1.11 Определяет экономическую эффективность организации труда и производства, внедрения инновационных технологий, совершенствует формы организации труда и управления, а также плановой и учетной документации организации	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, вопросы и задания для проведения экзамена
ПК-3. Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования					

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>ПК-3.1 Демонстрирует знание трудового законодательства РФ, нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда, порядка и методологии установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации</p> <p>ПК-3.2 Демонстрирует знание форм системы оплаты и материального стимулирования труда, методов учета и анализа показателей по труду и заработной плате, порядка расчета заработной платы, формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера, методов планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда, методических рекомендаций по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах, технологии и методов разработки стимулирующих выплат, принципов и порядка оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности</p> <p>ПК-3.3 Использует порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов</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.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных 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>

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>к заработной плате, расчета премий; нормы отпускных, районных и северных коэффициентов, выплат, связанных с условиями труда персонала ПК-3.6</p> <p>Дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций), разрабатывает параметры единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов ПК-3.7</p> <p>Регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации, определяет размер тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате ПК-3.8</p> <p>Рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения ПК-3.9</p> <p>Рассчитывает переменную часть заработной платы персонала по результатам</p>					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>выполнения трудовых (ключевых) показателей и затраты на оплату труда рабочих по сметным и договорным ценам ПК-3.10 Осуществляет подготовку проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала с вводом данных в автоматизированную систему ПК-3.11 Проводит анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала и системы материального стимулирования труда персонала</p>					
ПК-4. Способность планировать численность и расходы на персонал					
<p>Индикаторы достижения компетенций ПК-4.1 Демонстрирует знание нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы планирования численности, трудового законодательства РФ в области организации и нормирования труда, требований органов исполнительной власти в области установления норм труда, межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат, методик их разработки и состава показателей, методических и нормативно-технических материалов в области управления численностью и затратами на персонал ПК-4.6 Осуществляет сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период, проводит расчет нормативной численности</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки 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. 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 отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. 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, вопросы и задания для проведения экзамена</p>

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<p>персонала, готовит справочные и аналитические материалы по итогам расчета нормативной численности персонала и выявляет резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности</p> <p>ПК-4.7 Осуществляет расчет общих трудозатрат по видам работ (услуг) на планируемый период, определяет плановый фонд рабочего времени на определенный календарный период, определяет численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ и перечень наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации</p> <p>ПК-4.8 Регламентирует систему планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала и выполняет корректирующие действия в течение планируемого периода при изменении данных, являющихся базовыми для планирования численности персонала</p> <p>ПК-4.9 Разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал (утверждение состава показателей (статей) бюджета расходов на персонал, методики их расчета и периодов планирования), рассчитывает и утверждает нормативные (удельные) показатели для</p>					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал					
ПК-6. На основе анализа опыта тактически управлять процессами организации производства					
<p>Индикаторы достижения компетенций</p> <p>ПК-6.13</p> <p>Анализирует состояние нормирования, степени обоснованности и напряженности норм, проводит работы по улучшению их качества, обеспечению равной напряженности норм на однородных работах, выполняемых при одинаковых организационно-технических условиях и осуществляет контроль за соблюдением в устанавливаемых нормах требований рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства), определяет экономический эффект от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат</p> <p>ПК-6.14</p> <p>Разрабатывает мероприятия по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, готовит предложения по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников</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.</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных 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, 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: Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации (ПК-1)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Условия формирования труда в профессиональной деятельности.
2. Значение, сущность и задачи организации труда.
3. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере.
4. Сущность уровня жизни; какие факторы его определяют.
5. Источники формирования и структура доходов населения.
6. Критерии оценки условий труда в организации.
7. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
8. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
9. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
10. Роль Международной организации труда в регулировании рынка труда.
11. Понятие условия труда и факторы их формирования. Их влияние на работоспособность человека и состояние его здоровья.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Организационная культура, сущность, типы.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Механизм регулирования социально-трудовых отношений.
4. Стоимость жизни и потребительский бюджет.
5. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.

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.

Тесты (приведены примеры)

1. Выберите преимущества специализации (разделения труда) при совершенствовании форм организации труда и управления:

#позволяет детально разобраться в работе и качественно ее выполнять

#упрощает управление работником

#упрощает коммуникации в организации

#облегчает процесс формализации работы

усложняет процесс координации звеньев организации

2. При определении эффективности организации труда укажите вид связей между руководителем подразделения и работником, работающим в этом подразделении, но формально входящим в состав другого подразделения:

штабные

функциональные

*косвенные

линейные

3. На основе качественного анализа информации при совершенствовании форм организации труда и управления, определяется показатель эффективности структуры управления, которому соответствует отношение количества полезных (функциональных) связей к общему количеству связей в системе:

[коэффициент актуализации связей]

Компетенция: Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования (ПК-3)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Основные формы заработной платы на предприятиях.
2. Основные системы заработной платы на предприятиях.
3. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
4. Тарифные сетки, их назначение и построение.
5. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
7. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
8. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
9. Оплата труда работников бюджетных организаций.
10. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
11. Премияльные системы оплаты труда.
12. Фонд заработной платы (ФОТ), планирование ФОТ.
13. Инновационные системы оплаты труда.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
3. Групповая (коллективная) оплата труда.
4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
5. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.
6. Оплата труда работников бюджетных организаций.
7. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
8. Премиальные системы оплаты труда.
9. Фонд заработной платы (ФОТ), планирование ФОТ.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Функции заработной платы.
2. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
3. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
4. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
5. Материальное стимулирование труда.
6. Групповая (коллективная) оплата труда.

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 стабильность 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 системой мотивации для персонала.

Тесты (приведены примеры)

1. На основании нормативных правовых и локальных нормативных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда, укажите источники резервов лучшего использования рабочего времени:

#внутрисменные и целодневные простои

#нарушение установленного технологического процесса

#излишние, по сравнению с плановыми, затраты труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда

#изготовление бракованной продукции и ее исправление

снижение технологической трудоемкости

2. Используя знания методов учета и анализа показателей по труду, укажите, что определяет норма выработки:

*количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой за данный отрезок времени (час, смену)

определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепляемых для обслуживания одним работником или их группой

определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или группой работников за данный отрезок времени

определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады на выполнение единицы работы

3. Укажите соответствие коэффициентов (процентов) выполнения норм эмпирическим системам заработной платы, на основе дифференциации видов работ, профессий в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций):

система Эмерсона = 67%
система Кнэппеля = 68%
система Бигелоу = 71%
система Уэннерленда = 75%

Компетенция: Способность планировать численность и расходы на персонал (ПК-4)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Показатели эффективности научной организации труда.
2. Нормирование труда. Нормы труда.
3. Классификация затрат рабочего времени как элемент нормирования труда.
4. Показатели оценки уровня нормирования труда.
5. Применение фотографии рабочего дня в нормировании труда.
6. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
7. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени.
8. Критерии оценки условий труда в организации.
9. Сущность, значение и показатели производительности труда.
10. Классификация показателей трудоемкости.
11. Факторы, обеспечивающие рост производительности труда.
12. Планирование численности персонала в организации.
13. Основные требования к рабочим местам на производстве.
14. Квалификационная характеристика: разделы, нормативные требования к квалификации работника.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов.
2. Резервы роста повышения производительности труда.
3. Планирование повышения эффективности труда.
4. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
5. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
6. Сущность производительности труда и значение ее повышения.
7. Показатели и методы измерения производительности труда.
8. Интенсивность труда и методы ее измерения.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Рабочая сила.
2. Производительность труда.
3. Методы повышения производительности труда.

4. Трудовой коллектив.
5. Качество жизни.
6. Потребительский бюджет.
7. Социальное партнерство.

Тесты (приведены примеры)

1. Укажите вид численности работников, которая представляет собой численность работников, которые ежедневно должны быть на работе, чтобы обеспечить нормальный ход производственного процесса, при расчете нормативной численности персонала:

- списочная
- среднесписочная
- явочная
- *средняяявочная

2. При выявлении резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации, выберите факторы производительности труда, которые имеют количественную оценку:

- #трудова́я дисциплина
- #модернизация оборудования
- #использование новых видов сырья и материалов
- #использование новых источников энергии
- здоровье
- развитие корпоративной трудовой морали
- моральная заинтересованность

3. Используя знания правовых и локальных нормативных актов по разработке системы планирования численности, трудового законодательства РФ в области организации и нормирования труда, выберите соответствующее определение структуры трудового коллектива:

- объединение работников в группы по общности значимых признаков
- *количественное соотношение различных групп
- объединение работников, совместно производящих товары и услуги
- категорию работников, объединенных по признаку принадлежности к организации

Компетенция: На основе анализа опыта тактически управлять процессами организации производства (ПК-6)

Вопросы для устного опроса (приведены примеры)

1. Значение, сущность и задачи организации труда.
2. Основные элементы организации производства.
3. Кооперация и разделение труда на предприятиях.
4. Критерии оценки условий труда в организации.

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

6. Необходимость и содержание управления производительностью труда.

7. Факторы и условия изменения производительности труда.

8. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.

9. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.

10. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.

11. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.

Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)

1. Планирование повышения эффективности труда.

2. Выработка продукции. Методы измерения объема производства и производительности труда.

3. Трудоемкость продукции. Виды трудоемкости.

4. Резервы роста производительности труда: значение. Классификация факторов и условий изменения производительности труда.

5. Материально-технические и организационные резервы роста производительности труда.

6. Методы определения величины резервов роста производительности труда.

7. Планирование производительности труда: определение, этапы, методы.

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Структура потребностей человека.

2. Потребности и потенциал человека в рыночной экономике.

3. Рабочая сила.

4. Основные теории мотивации.

5. Формы управления производством.

6. Методы управления производством.

7. Организационная культура предприятия.

8. Принципы аудита человеческих ресурсов.

9. Экономическая и социальная структура мотивации.

Тесты (приведены примеры)

1. При разработке мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, укажите к чему относятся измерение, анализ и оценка, планирование, организация, контроль и регулирование производительности труда:

методы управления повышением производительности труда
*элементы управления повышением производительности труда
направления производительности труда
факторы повышения производительности труда

2. При разработке мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, выберите показатели, которые характеризуют динамику производительности труда:

трудоемкость продукции
выработка продукции
#темп роста производительности труда
#темп прироста производительности труда
#приростная производительность

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

[факторы производительности труда]

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: Способность осуществлять сбор, мониторинг, обработку данных для проведения расчетов и анализа экономических показателей и результатов деятельности организации (ПК-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. Сущность труда и формы его проявления.

8. Содержание и характер труда.

9. Функции труда и потребности человека в основных теориях мотивации.

10. Мотивы деятельности человека.

11. Трудовой потенциал.

12. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.

13. Типы социально-трудовых отношений.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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.

Компетенция: Способность разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования (ПК-3)

Вопросы к экзамену:

1. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
2. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
3. Тарификации работ и работников.
4. Тарифные сетки, их назначение и построение.
5. Тарифные ставки.
6. Расчет средних тарифных величин.
7. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
8. Материальное стимулирование инноваций.
9. Территориальное регулирование заработной платы.
10. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
11. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих.
12. Система повременной оплаты труда.
13. Система сдельной оплаты труда.
14. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
15. Групповая (коллективная) оплата труда.
16. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
17. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов.

18. Оплата труда работников бюджетных организаций.
19. Оплата труда работников государственной гражданской службы.
20. Премияльные системы оплаты труда.
21. Сущность заработной платы. Заработная плата как основной мотив эффективной деятельности работника.
22. Функции заработной платы.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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: Способность планировать численность и расходы на персонал (ПК-4)

Вопросы к экзамену:

1. Производительность труда и связанные с ней понятия.
2. Выработка продукции.
3. Трудоемкость продукции.
4. Методы определения необходимой предприятию численности работников.
5. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках.
6. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
7. Факторы и условия изменения производительности труда. Народно-хозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные, внутрипроизводственные факторы производительности труда.
8. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
9. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.

10. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.

11. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.

12. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Социальные нормативы.

13. Понятие и основные направления организации труда.

14. Трудовой процесс и его рационализация.

15. Условия труда и факторы их формирования.

16. Нормирование труда. Использование норм труда на предприятиях.

17. Фонд рабочего времени. Режимы труда и отдыха.

18. Классификация затрат рабочего времени как основной элемент нормирования труда.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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.

Компетенция: Способность тактически управлять процессами организации производства (ПК-6)

Вопросы к экзамену:

1. Рабочая сила и связанные с ней понятия.
2. Трудовые ресурсы.
3. Движение трудовых ресурсов.
4. Рынок труда.
5. Занятость. Классификация видов.
6. Безработица. Виды безработицы.
7. Занятость в инновационной сфере экономики.
8. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.
9. Инновационная культура: сущность, типы.
10. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.
11. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения.
12. Доходы населения.
13. Влияние инновационной активности на уровень жизни населения.
14. Прожиточный минимум: сущность, методы формирования (определения).
15. Кадровая политика организации.
16. Спрос и предложение на рынке труда.

17. Корпоративные цели и принципы аудита человеческих ресурсов.
18. Организационная культура предприятия как фактор развития персонала.

Практические задания для экзамена (приведены примеры):

Задание.

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.

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 поставленных 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

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.uiiec.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: методические рекомендации для контактной и самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций» / Г. Н. Литвиненко. – КубГАУ, 2021. – 77 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9953>

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 для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ 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	Помещение №402 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 60,8 м ² ; учебная аудитория для проведения учебных занятий специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения,	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, д. 13

№ 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
		<p>наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №312 ЭК, посадочных мест — 167; площадь — 165,4 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №302 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,9 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №405 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 62,6 м²; учебная аудитория для проведения учебных занятий</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); доступ к сети «Интернет»;</p>	

№ 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
		<p>доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3м²; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>сплит-система — 1 шт.; сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.); программное обеспечение: Windows, Office, INDIGO.</p> <p>Помещение №211а НОТ, посадочных мест — 30; площадь — 47,1 м²; помещение для самостоятельной работы обучающихся.</p> <p>кондиционер — 2 шт.; технические средства обучения (принтер — 2 шт.; экран — 1 шт.; проектор — 1 шт.; сетевое оборудование — 1 шт.; ибп — 1 шт.; компьютер персональный — 6 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель); Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	

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