

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Хренков Александр Викторович
Должность: Президент
Дата подписания: 25.02.2026 17:11:26
Уникальный программный ключ:
93d726ba20391c5a408610767e8af2f87e50fb3a



**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»**

Рассмотрено

Ученым Советом НОЧУ ВО МИИУЭП
Протокол заседания
№4 от 30 июня 2024г.

(в редакции № 1 от 28 апреля 2025г., протокол №3)
(в редакции № 2 от 16 февраля 2026г., протокол №3)

Утверждаю

Президент НОЧУ ВО «МИИУЭП»
/А.В. Хренков/
«28» августа 2024г.

(в редакции № 1 от 28 апреля 2025г)
(в редакции № 2 от 26 февраля 2026г)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы организации труда

направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения

очно-заочная

Москва

1. Наименование и цель освоения дисциплины

Для эффективной работы современного производства, основанного на применении сложной техники и технологий, характеризуемого большим количеством внутривидовых связей и информационных потоков в сфере управления, необходимы четкая организация трудового процесса, прогрессивные нормы и нормативы, эффективные системы материального стимулирования высокопроизводительного труда как основа не только организации труда на рабочих местах, но и планирования, организации производственных процессов и управления производством. Соответствие форм организации труда, качества его нормирования и наличие эффективных материальных стимулов, соответствующих уровню развития техники и технологии, а также уровню общественных экономических отношений, являются главными условиями достижения высокой эффективности производства.

В условиях рыночной экономики возрастает значимость соответствия результатов труда и материального поощрения, что требует достаточно высокого уровня организации и нормирования труда.

С появлением предприятий различных форм собственности и расширением их прав повысилась зависимость заработной платы работников и результатов деятельности предприятий от эффективного использования факторов производства.

Научная организация труда в современных условиях бизнеса, освоение на ее базе достижений научно-технического прогресса - важнейшее направление повышения производительности труда, роста эффективности производства в промышленности.

Целями освоения дисциплины «Основы организации труда» являются формирование у обучающихся знаний в области: прогрессивных форм организации и кооперации труда; нормирования на предприятиях; стимулирования работников с учетом количества и качества труда; рациональных режимов труда и отдыха, способствующих активизации человеческого потенциала и повышению материальной и моральной заинтересованности работников; установление тесной связи оплаты труда с конечными результатами производства и его производительностью, направленных на рациональное использование материально-технических ресурсов.

Основными задачами дисциплины являются:

- овладение понятийным аппаратом, раскрывающего принципы научной организации, нормирования и стимулирования труда, структуру и взаимосвязь их элементов;
- установление направлений взаимодействия различных факторов, оказывающих влияние на производительность труда;
- изучение особенностей научной организации труда, стимулирования работников в зависимости от форм хозяйствования, специализации и размеров предприятий;
- приобретение навыков работы с нормативными документами;
- овладение навыками исследования структуры использования рабочего времени и разработки норм труда.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата

Дисциплина «Основы организации труда» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

Успешному изучению учебной дисциплины «Основы организации труда» способствуют знания, умения и владения полученные обучающимися при изучении таких дисциплин, как: «Экономическая теория», «Бизнес-коммуникация и деловые переговоры», «Теория управления», «Статистика», «Менеджмент организации» и другие.

Полученные знания, навыки и умения при изучении дисциплины «Основы организации труда» обучающиеся смогут использовать при изучении таких дисциплин, как: «Экономика и социология труда», «Основы предпринимательской деятельности», «Антикризисное управление персоналом», «Корпоративная социальная политика», «Основы производственной деятельности» а также при прохождении практики и государственной итоговой аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине «Основы организации труда» развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением интерактивных лекций по темам: *тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда, тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа*, проведением групповых дискуссий на практических занятиях, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов по темам: *тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда, тема № 4. Управление научной организацией труда*, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых институтом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

3.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы приведен в таблице 1.

Таблица 1

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные		УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Общепрофессиональные		
Профессиональные		ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом
		ПК-2 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты

3.2 Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы приведены в таблице 2.

Таблица 2

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-2	УК-2.1	Определяет круг задач в соответствии с поставленной целью
ПК-1	ПК-1.1	Знает основы экономики, организации труда и управления
ПК-2	ПК-2.1	Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда

3.3 Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в таблице 3.

Таблица 3

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Определяет круг задач в соответствии с поставленной целью (УК-2.1)	Знать: – теоретические и методологические основы в области трудовых отношений; – методику нормирования и оплате труда.	УК-2.1-31
Знает основы экономики, организации труда и управления (ПК-1.1)	Уметь: – оценивать состояние использование труда работников и их квалификации; – определять прогрессивные формы оплаты труда, применять полученные знания в практической работе.	ПК-1.1-У1
Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда (ПК-2.1)	Владеть: – принципами и методами нормирования труда; – навыками оплаты труда различных категорий работников.	ПК-2.1-В1

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Дисциплина предполагает изучение 4 тем.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часа).

Формы контроля – **зачет с оценкой: очно-заочная** форма обучения на 2 курсе.

4.1. Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Очно-заочная	2 курс	3	108	18	8	10	90	Зачет с оценкой

4.2 Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

4.2.1 Очно-заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий
1.	Тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда.

2.	Тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа.
3.	Тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда.
4.	Тема № 4. Управление научной организацией труда
	Зачет с оценкой

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам

5.1 Темы и содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	Тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда.	Роль и место научной организации труда в общественном производстве. Основные направления ее совершенствования. Сущность и значение разделения и кооперации труда. Развитие форм организации труда. Элементы функций работников различных групп, их классификации. Разделение труда руководителей и специалистов, формы их кооперации. Рабочие места, их виды и требования к ним. Специализация и оснащение рабочих мест. Планирование рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест. Трудовой процесс его содержание и требования к организации труда. Принципы экономии трудовых затрат. Рационализация методов и приемов труда. Условия труда и факторы их определяющие. Оценка условий труда. Режим труда и отдыха. Сущность и содержание нормирования труда. Функции нормирования труда. Виды норм труда и их характеристика. Структура норм времени.
2.	Тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа.	Классификация затрат рабочего времени и методы его изучения. Фотография рабочего времени. Индивидуальная и групповая фотография рабочего времени. Самофотография. Хронометраж. Нормативные материалы по организации труда. Структура нормативов. Требования к нормативам и основные этапы их разработки. Укрупненные нормативы и организация их использования.
3.	Тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда.	Сущность и задачи аттестации рабочих мест, их характеристика. Особенности аттестации рабочих мест по условиям труд. Организационные аспекты проведения аттестации. Социально-экономическая сущность мотивации и оплаты труда. Формы и состав оплаты труда. Доплаты и надбавки. Премии. Планирование фонда оплаты труда.

4.	Тема № 4. Управление научной организацией труда	Система управления трудовыми процессами и отношениями. Сущность производительности труда. Факторы, влияющие на производительность. Методы определения норм выработки. Оценка качества труда. Разделение функций управления трудовыми процессами. Функциональные подразделения по нормированию труда. Управление по установлению и освоению норм труда.
----	---	--

Литература: основная: 1; дополнительная: 1.

5.2 Темы практических занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда.	С	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль и место научной организации труда в общественном производстве. 2. Основные направления совершенствования научной организации труда. 3. Сущность и значение разделения и кооперации труда. 4. Развитие форм организации труда. 5. Элементы функций работников, их классификация. 6. Разделение труда руководителей и специалистов, формы их кооперации. <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога.</p> <p>Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p>
2.	Тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа.	С	<p>Семинар проводится с использованием метода анализа проблемных ситуаций.</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>Классификация затрат рабочего времени.</p> <p>Методы изучения затрат рабочего времени.</p> <p>Фотография рабочего времени.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Индивидуальная фотография рабочего времени. 5. Фотография рабочего времени многостаночника. 6. Групповая (бригадная) фотография рабочего времени. 7. Самофотография. 8. Хронометраж. <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p> <p>Выполнение индивидуального аналитического задания: «Анализ использования рабочего времени на примере обработки деталей»</p>

3.	Тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда.	С	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочее место, их виды и требования к ним; 2. Специализация и оснащение рабочих мест; 3. Планировка рабочих мест; 4. Организация обслуживания рабочих мест; 5. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест; 7. Аттестация рабочих мест. 6. Сущность мотивации труда; 7. Формы и состав оплаты труда; 8. Доплаты и надбавки; 9. Премии; 10. Планирование фонда оплаты труда. <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p> <p>Выполнение индивидуального аналитического задания: «Анализ сущности оплаты труда и методики определения форм материального стимулирования»</p>
4.	Тема № 4. Управление научной организацией труда	С	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>Система управления трудовыми процессами и отношениями;</p> <p>Разделение функций управления трудовыми процессами;</p> <p>Функции органов управления по установлению норм труда;</p> <p>Виды норм труда и их характеристика;</p> <p>Сущность производительности труда;</p> <p>Факторы, влияющие на производительность труда;</p> <p>Методы определения норм выработки на предприятии;</p> <p>Оценка качества труда.</p> <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p> <p>Выполнение индивидуального аналитического задания: «Определение нормы обслуживания станков на основе нормативных таблиц»</p>

Литература для подготовки к практическим занятиям: основная: 1; дополнительная: 1.

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

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по

предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Выполнение заданий проблемно-тематического курса по дисциплине.
8. Подготовка к промежуточной аттестации.

6.1 Темы рефератов, докладов и эссе

1. Содержание, принципы, показатели эффективности труда.
2. Роль организации труда в деятельности предприятий отрасли.
3. Основные принципы, характеризующие отраслевые особенности организации труда предприятий экономики города.
4. Понятие и предмет труда. Труд как социально-экономическая категория.
5. Задачи, основные принципы организации труда.
6. Понятие производительности труда. Показатели производительности труда.
7. Факторы и резервы роста производительности труда.
8. Разделение труда.
9. Понятие персонала предприятия и схема его формирования.
10. Категории персонала, профессиональные и квалификационные показатели численности работников.
11. Состав и структура персонала предприятия. Методы определения необходимой численности рабочих.
12. Кадровая служба предприятия, ее организация, структура и функции.
13. Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.
14. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством.
15. Сущность, задачи и значение нормирования труда в деятельности предприятий.
16. Разновидности норм труда. Использование норм труда в экономических расчетах.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Роль норм труда в управлении производством. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
19. Производственная операция как объект нормирования.
20. Методы изучения затрат рабочего времени.
21. Хронометраж.
22. Фотография рабочего дня.
23. Экспертный метод нормирования.
24. Формы и системы оплаты труда.
25. Бестарифный подход.
26. Тарифная система оплаты рабочих.
27. Повременная форма оплаты труда.
28. Простая повременная система оплаты труда.
29. Повременно-премиальная система оплаты труда.
30. Сдельная форма оплаты труда.
31. Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда.
32. Бригадная сдельная система оплаты труда.
33. Прогрессивно-сдельная система оплаты труда.
34. Сдельно-премиальная система оплаты труда.
35. Косвенно-сдельная система оплаты труда.
36. Аккордная система оплаты труда.
37. Бестарифная система оплаты труда.

38. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
39. Структура заработной платы.
40. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
41. Основные формы и виды надбавок и доплат рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим (РСС).
42. Критерии назначения и выплаты надбавок и доплат в структуре заработной платы.
43. Премии: их сущность, показатели премирования.
44. Мотивационное значение премий в оплате труда работников всех категорий. Показатели и критерии премирования.
45. Системы премирования на предприятии и порядок их разработки.

6.2 Задания для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
2.	Тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
3.	Тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
4.	Тема № 4. Управление научной организацией труда	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.

6.3 Темы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Организация труда.

Основные направления научной организации труда. Система научной организации труда. Определение трудового процесса, его место и значение в производственном процессе. Требования, предъявляемые к организации трудового процесса.

Содержание, принципы и показатели эффективности труда.

Сущность, содержание и элементы организации труда. Понятие научной организации труда, ее цели, задачи и связь с организацией производства. Значение совершенствования организации труда: экономия рабочего времени, повышение эффективности производства. Связь организации труда с его нормированием. Процесс труда с экономической, физиологической, организационной, управленческой позиций.

Современные формы организации труда. Разделение труда.

Разделение и кооперирование труда на предприятии – техническая основа его организации, необходимое условие лучшего использования производственных мощностей, повышения производительности труда. Формы разделения труда на предприятии: технологическая, функциональная и квалификационная. Границы разделения труда: экономические, психофизиологические. Формы кооперации труда на предприятии. Совмещение профессий и трудовых функций. Многостаночное обслуживание. Бригадная организация труда. Границы кооперации труда.

Организация и обслуживание рабочих мест. Условия труда.

Показатели численности работников Категории персонала, профессиональные и квалификационные характеристики. Подготовка персонала. Повышение квалификации. Рабочее место. Система аттестации и рационализации рабочих мест. Тарификация работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов. Предназначения тарифно-квалификационных справочников, тарифно-квалификационные характеристики. Норма численности. Методы расчета нормы численности: по трудоемкости и по норме обслуживания. Квалификационный уровень, КТУ, отработанное время. Способы расчета квалификационного уровня. Производительность труда. Законодательное регулирование труда. Трудовая и технологическая дисциплина на

производстве. Условия труда и отдыха. Регулирование трудовых взаимоотношений между работодателями и работниками. Учет выполнения норм труда.

Нормирование труда. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством

Классификация норм труда. Использование норм труда в экономической работе предприятия. Нормы времени как основа расчета других норм труда. Состав штучной нормы времени. Состав штучно-калькуляционной нормы времени. Нормирование затрат рабочего времени, входящих в норму времени. Норма выработки, методы расчета нормы выработки. Зависимость между нормой времени и нормой выработки. Нормированное задание как разновидность нормы выработки. Норма обслуживания. Норма времени обслуживания. Норма управляемости как разновидность нормы обслуживания. Уровень охвата работ и работников нормированием труда. Методы определения этого уровня.

Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду

Аналитический и опытно-статистический методы нормирования. Аналитический метод и его разновидности. Дифференцированный метод. (Расчленение операций на элементы. Анализ производственных возможностей рабочего места. Становление рационального состава и последовательности выполнения элементов операции. Определение продолжительности каждого элемента.). Укрупненный метод. Типовые трудовые операции. Использование нормативов при установлении норм. Особенности нормирования труда в различных типах производства. Опытно-статистический метод установления норм. Нормирование труда в период освоения производства. Применяемые в нормировании труда нормативные материалы. Их подразделение и назначение. Система нормативных материалов. Система трудовых нормативов. Методика внедрения обоснованных норм труда. Методы расчета процента выполнения норм времени и выработки. Распределение рабочих по степени выполнения норм. Качество норм труда. Определение уровня напряженности норм и уровня обоснования норм. Оптимизация норм труда. Направления совершенствования нормирования труда. Цели и предпосылки для пересмотра норм. Организация работы по пересмотру норм труда на предприятии.

Оплата труда, формы и системы.

Понятие заработной платы. Заработная плата как экономическая категория. Воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая и другие функции заработной платы. Принципы организации заработной платы: равная оплата за равный труд, дифференциация заработной платы, опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, государственное регулирование заработной платы и другие. Влияние рыночных факторов на цену единицы труда.

Тарифная система, бестарифный подход к оплате труда. Оплата труда различных категорий персонала

Основные элементы тарифной системы: тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки, тарифные ставки, доплаты и надбавки, формы и системы заработной платы. Достоинства и недостатки тарифной системы. Основные элементы бестарифных систем оплаты труда. Формы и системы заработной платы. Вознаграждение персонала. Регулирование оплаты труда. Понятие номинальной и реальной заработной платы. Рейтинговая система оплаты труда. Коллективная повременно-премиальная система. Модели и подходы формирования различных систем оплаты труда на предприятиях в современных условиях. Оплата труда руководителей высшего и среднего звена.

Структура заработной платы. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.

Оплата труда, как важнейший социально-экономический фактор. Мотивация труда. Теория мотивации. Формы мотивации. Система внешних и внутренних факторов оказывающих регулирующее влияние на применяемые системы вознаграждения работников. Государственная политика в области регулирования заработной платы. Система мотивации и стимулирования труда как факторы продуктивности труда. Совершенствование оплаты труда.

Премии, их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

Показатели премирования, разработка системы премирования на предприятиях. Премиальный коэффициент. Премиальные надбавки.

6.4 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
Занятия лекционного типа	<p>В процессе занятия лекционного типа обучающийся должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно обучающемуся или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у обучающегося конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к практическим занятиям.</p> <p>Для эффективности обучения в ходе участия в занятии лекционного типа следует писать конспект лекций. Написание конспекта лекций требует соблюдения ряда правил: краткость, схематичность, последовательность фиксации основных положений, выводов, формулировок, обобщений; необходимо пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Важно проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, выделить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.</p>
Занятия семинарского типа (практические занятия)	<p>Основной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.</p> <p>Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных обучающимися докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми обучающимися группы.</p> <p>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом.</p>

<p>Самостоятельная работа /индивидуальные задания</p>	<p>Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные обучающимися в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно – методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества.</p> <p>Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы обучающихся применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки обучающихся к занятиям семинарского типа, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки.</p> <p>При выполнении заданий практического характера необходимо следовать предложенному алгоритму выполнения задания. При необходимости (в ходе решения проблемных, поисковых и исследовательских задач) на основе имеющихся знаний и учений самостоятельно разрабатывать алгоритм решения поставленной задачи.</p>
<p>Реферат/ доклад, эссе, курсовая работа</p>	<p><i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться с требованиями к структуре и оформлению реферата.</p> <p><i>Структура и содержание реферативного обзора.</i></p> <p>Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах.</p> <p>По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Автор (Ф.И.О.), сведения об авторе (место работы, должность, ученая степень); 2. Название статьи или материала; 3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье; 4. Актуальность проблемы; 5. Содержание проблемы; 6. Какое решение проблемы предлагает автор; 7. Прогнозируемые автором результаты; 8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса). 9. Отношение обучающегося к предложению автора. <p>Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы.</p> <p>В заключительной части обзора обучающийся дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.</p>
<p>Подготовка к экзамену (зачету)</p>	<p>При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.</p>

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Фонд оценочных средств для текущего контроля

7.1.1 Средства оценивания в ходе текущего контроля

- собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 5.2;
- обсуждение рефератов, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п. 6.1;
- доклады и контрольные вопросы в ходе практических занятий, указанным в п. 5.2.

7.1.2 Примеры тестов для проверки текущих знаний обучающихся

1. Какая форма организации труда названа неверно:
 - а) коллектив; +
 - б) цех;
 - в) бригада;
 - г) звено.

2. Назовите метод нормирования труда:
 - а) производственный;
 - б) приблизительный;
 - в) суммарный; +
 - г) экономический.

3. Что такое тарифная система?
 - а) перечень работ с указанием их разряда;
 - б) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда; +
 - в) система тарифных коэффициентов;
 - г) нет правильного ответа.

4. Дополнительная оплата труда проводится:
 - а) за более высококачественную работу; +
 - б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
 - в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
 - г) все ответы верные.

5. Назвать неверный стиль руководства:
 - а) либеральный
 - б) демократический
 - в) социальный +
 - г) авторитарный

6. Минимальный размер заработной платы в РФ на 01.03.2023 г.:
 - а) 12 792 руб.;
 - б) 15 279 руб.;
 - в) 16 242 руб.;+
 - г) 19 242 руб.

7. Материальное стимулирование проводится в виде:
 - а) благодарности;
 - б) денежной премия; +
 - в) бесплатного отпуска;
 - г) грамоты.

8. Сдельная оплата труда проводится...
- за более высококачественный труд;
 - за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции; +
 - на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
 - правильного ответа нет.
9. Основная оплата труда проводится
- за более высококачественную работу;
 - за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
 - на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции; +
 - все ответы верные.
10. Форма оплаты труда...
- показывает, за какие показатели производится оплата труда; +
 - показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
 - правильного ответа нет;
 - все ответы верные.

7.2 Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации.

7.2.1 Задания для оценки знаний

Вопросы для промежуточной аттестации

- Сущность и содержание организации труда
- Задачи и направления организации труда
- Сущность и значение разделения и кооперации труда
- Коллективные формы организации труда
- Разделение труда руководителей, специалистов и служащих и формы их кооперации
- Рабочие места, их виды и требования к организации
- Специализация и оснащение рабочих мест
- Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест
- Сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест
- Социальное значение совершенствования организации труда

№	Вопросы	Ответы
1.	Сущность и содержание организации труда	<p>Сущность организации труда заключается в планировании, координации и контроле рабочих процессов и ресурсов с целью эффективного достижения поставленных задач и целей организации. Она включает оптимизацию использования рабочего времени, пространства, материалов и технических ресурсов для увеличения производительности и качества работы.</p> <p>Содержание организации труда состоит из следующих элементов:</p> <ol style="list-style-type: none"> Разработка должностных обязанностей и описание должностей Планирование рабочих процессов Создание рабочих групп и команд Установление системы контроля и оценки результатов работы Развитие навыков и обучение. <p>Организация труда является важным аспектом функционирования организации, который обеспечивает оптимальное использование ресурсов, повышение производительности и качества работы. Она помогает создать структурированную и эффективную рабочую среду для достижения поставленных целей и задач организации.</p>

<p>2. Задачи и направления организации труда</p>	<p>Задачи и направления организации труда включают ряд аспектов, направленных на повышение производительности, качества работы и улучшение условий труда. Вот некоторые из них:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и оптимизация рабочих процессов 2. Установление ясных стандартов и процедур 3. Распределение обязанностей и ресурсов 4. Установление системы контроля и оценки 5. Развитие навыков и обучение 6. Улучшение условий труда и безопасности. <p>Организация труда осуществляется с целью повышения эффективности и результативности работы, обеспечения качества выполняемых задач, улучшения условий труда и мотивации сотрудников. Задачи и направления организации труда помогают достичь этих целей и создать благоприятную рабочую среду.</p>
<p>3. Сущность и значение разделения и кооперации труда</p>	<p>Сущность и значение разделения и кооперации труда являются ключевыми концепциями в организации производства и обеспечивают эффективность и специализацию в рабочих процессах. Вот их более подробное объяснение:</p> <p>1. Разделение труда: Сущность разделения труда заключается в разбиении сложной задачи или производственного процесса на более простые и специализированные подзадачи, которые выполняются различными работниками. Каждый работник занимается определенной стадией производственного цикла или выполняет специализированную функцию. Например, в автомобильном производстве разделение труда может означать, что одни работники отвечают за установку деталей двигателя, другие – за кузов, третьи – за сборку электрической системы и т.д.</p> <p>Разделение труда способствует повышению производительности и качества работы, так как каждый работник специализируется в своей области и становится более опытным и умелым в своих задачах. Это также позволяет сократить время, необходимое для выполнения задачи, и увеличить объем производства.</p> <p>Кооперация труда: Сущность кооперации труда заключается в сотрудничестве между работниками, которые выполняют различные специализированные задачи, чтобы достичь общей цели или завершить сложное производственное задание. Каждый работник вносит свой вклад в рамках своих специализированных функций, при этом взаимодействуя и сотрудничая с другими членами команды.</p> <p>Кооперация труда является важным элементом успешной организации производства, поскольку она позволяет оптимизировать использование ресурсов и умений работников. Когда каждый работник выполняет свою специализированную задачу, а затем эти задачи интегрируются в единый процесс, кооперация труда позволяет обеспечить гармоничное и эффективное функционирование всей системы работы.</p>

		<p>Сочетание разделения и кооперации труда позволяет организациям добиваться высокой производительности и качества работы, улучшать эффективность процессов и оптимизировать использование ресурсов. Эти концепции имеют важное значение для организации труда и являются фундаментальными принципами в разных областях деятельности, от производства до услуг.</p>
4.	Коллективные формы организации труда	<p>Коллективные формы организации труда относятся к методам, которые стимулируют сотрудничество и взаимодействие между работниками в рамках рабочей группы или организации. Они создают условия для совместного принятия решений, обмена знаниями и опытом, а также повышения уровня самоорганизации и участия работников в процессе принятия решений. Вот некоторые коллективные формы организации труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочие группы и команды 2. Управление по принципу самоорганизации 3. Горизонтальное управление 4. Групповое принятие решений 5. Обмен знаниями и опытом <p>Коллективные формы организации труда способствуют активному участию работников, повышают мотивацию и уровень удовлетворенности, а также способствуют развитию коллективной интеллектуальной собственности. Они создают условия для эффективного использования знаний и опыта всех работников и помогают организации достигать своих целей более успешно.</p>
5.	Разделение труда руководителей, специалистов и служащих и формы их кооперации	<p>Разделение труда между руководителями, специалистами и служащими основывается на различных уровнях ответственности и компетенций. Руководители, как правило, занимают высшие позиции в организационной структуре и отвечают за стратегическое принятие решений, управление сотрудниками и достижение целей организации. Специалисты, в свою очередь, обладают экспертизой в определенной области и выполняют задачи, требующие специализированных знаний и навыков. Служащие обычно выполняют оперативные или административные задачи, поддерживают функционирование организации и обеспечивают выполнение повседневных операций. Однако, несмотря на разделение труда между этими категориями работников, кооперация между ними остается важным аспектом для успешного функционирования организации. Вот некоторые формы их кооперации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обмен информацией и коммуникация 2. Координация задач и ответственности 3. Обучение и развитие 4. Решение проблем и инновации 5. Межфункциональное сотрудничество <p>Кооперация между руководителями, специалистами и служащими позволяет объединять усилия и компетенции различных работников для достижения общих целей организации. Она способствует эффективному функционированию и повышению эффективности работы.</p>

6.	Рабочие места, их виды и требования к организации	<p>Рабочие места – это физические места, где работники выполняют свои профессиональные обязанности. Виды рабочих мест и требования к их организации могут варьироваться в зависимости от характера деятельности, отрасли и специфики работы. Однако, некоторые общие виды рабочих мест и требования могут быть следующими:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Офисные рабочие места: это типичные рабочие места для административного и офисного персонала. Они обычно включают стол или рабочую поверхность, стул, компьютер или ноутбук, телефон и другие офисные принадлежности. 2. Производственные и изготовительные рабочие места: такие рабочие места могут включать предприятия по производству товаров, заводы или промышленные объекты. 3. Торговые или розничные рабочие места: это рабочие места, где работники взаимодействуют с клиентами и предлагают товары или услуги. 4. Рабочие места на удаленной работе: сейчас все более популярным становится удаленная работа, когда сотрудники работают из дома или другой удаленной локации. <p>Требования к организации рабочих мест включают обеспечение безопасности и здоровья работников, соответствие нормам эргономики, учет индивидуальных потребностей сотрудников и общую эффективность работы. Каждое рабочее место должно быть организовано таким образом, чтобы работники могли выполнять свои обязанности с комфортом и эффективностью.</p>
7.	Специализация и оснащение рабочих мест	<p>Специализация и оснащение рабочих мест являются важными аспектами организации труда, которые способствуют повышению производительности, качества работы и удовлетворенности сотрудников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Специализация рабочих мест: Специализация предполагает разделение обязанностей и задач между работниками в соответствии с их навыками, опытом и компетенциями. 2. Оснащение рабочих мест: Оснащение рабочих мест означает предоставление необходимых инструментов, оборудования и ресурсов для выполнения задач сотрудниками. <p>Специализация и оснащение рабочих мест взаимосвязаны и дополняют друг друга. Специально подготовленные сотрудники, способные выполнять специализированные задачи, должны быть оснащены соответствующим оборудованием, чтобы выполнять свою работу наилучшим образом. Вместе эти факторы способствуют оптимальной организации труда и достижению целей организации.</p>

8.	Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест	<p>Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест – это подход, который объединяет различные аспекты организации труда и создания комфортных и эффективных рабочих мест. Он учитывает физическое, эргономическое, психологическое и социальное благополучие работников, а также оптимальное использование ресурсов. Вот некоторые из ключевых аспектов комплексного проектирования организации и обслуживания рабочих мест:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка эргономичного дизайна рабочего пространства 2. Обеспечение правильного освещения 3. Учет акустических условий 4. Установление правильной температуры и вентиляции 5. Современное оборудование и технологии 6. Организация пространства для коммуникации и сотрудничества <p>Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест учитывает различные аспекты, связанные с комфортом, безопасностью и производительностью работников. Оно направлено на создание условий, способствующих оптимальному функционированию организации и удовлетворению потребностей работников.</p>
9.	Сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест	<p>Аттестация и рационализация рабочих мест – это процессы, связанные с оценкой и оптимизацией условий работы на рабочих местах в целях повышения производительности, безопасности и комфорта работников. Вот более подробное объяснение сущности, целей и задач этих процессов: Сущность аттестации рабочих мест: Аттестация рабочего места - это систематический процесс оценки условий труда и соответствия рабочего места требованиям нормативных документов, стандартов и правил безопасности. Цель аттестации заключается в выявлении возможных рисков, которые могут повлиять на здоровье и благополучие работников, а также в предложении мероприятий по улучшению рабочих условий.</p> <p>Задачи аттестации рабочих мест:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценка условий работы, включая физическую нагрузку, уровень шума, вредные вещества и др. О - становление соответствия рабочих мест требованиям законодательства и стандартам безопасности. У - идентификация потенциальных опасностей и рисков, связанных с рабочими местами. И - разработка и предложение мероприятий по Р

		Аттестация и рационализация рабочих мест способствуют созданию безопасной, эффективной и комфортной рабочей среды для сотрудников. Процессы аттестации и рационализации помогают выявить и устранить возможные проблемы и риски, связанные с условиями работы, и предложить мероприятия по их улучшению, что в конечном итоге способствует повышению производительности и благополучия работников.
10.	Социальное значение совершенствования организации труда	Социальное значение совершенствования организации труда не может быть недооценено, поскольку оно оказывает значительное влияние на общество и благополучие людей. 1. Улучшение условий труда 2. Повышение уровня занятости 3. Развитие профессиональных навыков 4. Повышение уровня удовлетворенности работников В целом, совершенствование организации труда имеет важное социальное значение, поскольку оно способствует повышению качества жизни работников, улучшает условия труда, повышает уровень занятости и развивает профессионализм. Оно играет ключевую роль в создании справедливого и благоприятного общества.

Тестирование промежуточной аттестации

1. Каковы элементы организации труда:

- а) организация рабочего места, условия труда, трудовой процесс, приемы труда, качество жизни; б) условия труда, разделение труда, оплата труда, методы труда, технология производства, нормирование труда, качество труда;
- в) кооперация труда, нормирование труда, условия труда, организация рабочего места, новая техника;
- г) нормирование труда, оплата труда, приемы труда, методы труда, технология производства, социально-трудовые отношения;
- д) **разделение и кооперация труда, организация рабочего места, трудовой процесс и методы его выполнения, условия труда, нормирование труда?**

2. Перечислите принципы организации труда:

- а) **комплексность, системность, научность, эффективность;**
- б) параллельность, результативность, системность;
- в) пол, возраст, технология, новая техника;
- г) внедрение новой техники и технологии, квалификация работников;
- д) ответственность, образование, пол, возраст.

3. Каковы задачи организации труда:

- а) социальная, экономическая, природоохранительная, экономия труда;
- б) психологическая, снижение утомляемости, повышение работоспособности, экономия овеществленного труда;
- в) **экономическая, психофизиологическая, социальная;**
- г) повышение содержательности труда, его привлекательности, творческого характера, экономия живого труда;
- д) улучшение условий труда, эстетизация трудового процесса, экономия труда, снижение шума

4. Какова взаимосвязь организации труда с организацией управления:

- а) **организация труда является функцией управления;**

- б) организация труда — это элемент организационного механизма;
- в) организация труда — это основное направление управленческой деятельности;
- г) организация труда — это элемент организации управления;
- д) организация труда — это составная часть управления?

5. Научность исследований как принцип организации труда предполагает:

- а) **выявление и использование количественных закономерностей организации трудовых процессов, поиск оптимальных вариантов организационных решений и их технико-экономическое обоснование;**
- б) использование достижений науки, организационных решений, экономические расчеты;
- в) поиск оптимальных вариантов организационных решений и их технико-экономическое обоснование;
- г) прогрессивность, моделирование, экспериментирование, снижение издержек производства;
- д) экономико-математические расчеты, улучшение качества продукции.

6. В чем отличие организации труда от научной организации труда (НОТ):

- а) организация труда — это процесс соединения средств производства с человеком, а НОТ предусматривает эффективное использование трудовых ресурсов;
- б) нот — это внесение в существующую организацию труда научных методов, а организация труда — это способ решения социальных задач;
- в) **НОТ — это процесс внесения изменений, основанных на науке, в существующую организацию труда, а организация труда — это система мер, направленных на соединение человека с предметами и орудиями труда;**
- г) НОТ—это процесс соединения орудий и предметов труда, а организация труда предусматривает экономию рабочего времени;
- д) НОТ предполагает совершенствование организации труда и организации производства, а организация труда направлена на соединение средств производства?

7. Каково социальное значение совершенствования организации труда:

- а) повышение содержательности, привлекательности труда и его творческого характера;
- б) **обогащение труда, повышение качества труда, совершенствование техники и технологии;**
- в) улучшение условий труда, повышение качества продукции, экономия живого труда, внедрение прогрессивной технологии;
- г) экономия общественного труда, развитие способностей человека, повышение качества продукции и качества жизни;
- д) ротация труда, развитие бригадных форм, организация труда, экономия рабочего времени, повышение конкурентоспособности продукции, гуманизация труда?

8. Какова взаимосвязь между организацией труда и организацией производства:

- а) организация труда — это часть организации производства;
- б) организация труда — это элемент организации производства;
- в) **организация труда связана с организацией производства;**
- г) организация труда является частью организации производства, связанной с организацией живого труда;
- д) организация труда — это направление организации производства?

9. Каковы тенденции организации труда:

- а) изменяется с повышением технического уровня производства;
- б) изменяется с повышением квалификационного уровня работников;
- в) изменяется с повышением организационного уровня производства;
- г) учитывает изменения в развитии национальной экономики;
- д) учитывает изменения в формах разделения и кооперации труда?

10. Каково экономическое значение внедрения научных методов организации труда:

- а) экономия живого и овеществленного труда;
- б) **повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции, снижение темпа работы;**
- в) повышение работоспособности человека и снижение его утомляемости;
- г) сохранение здоровья человека, повышение его настроения;
- д) снижение нервно-психической нагрузки, уменьшение нервно-физического напряжения и

монотонности труда?

11. Научная организация труда предполагает:

- а) экономию рабочего времени, повышение работоспособности человека, внедрение прогрессивных технологий;
- б) внесение в существующую организацию труда научных методов, внедрение новой технологии; **в) внесение изменений, основанных на науке, в существующую организацию труда;**
- г) решение экономической задачи — экономия живого и прошлого труда, повышение его производительности, снижение себестоимости продукции;
- д) сохранение работоспособности человека на более длительный период, чем трудовой.

12. Почему организация труда является функцией управления:

- а) организация труда выступает как один из этапов управленческого цикла наряду с прогнозированием, планированием, координацией, активизацией, контролем и анализом;
- б) организация труда на научной основе возможна при рациональной структуре управления предприятием;
- в) организация труда создает определенные относительно самостоятельные системы;
- г) организация труда пронизывает все уровни управления

13. Что представляет собой организация труда:

- а) процесс взаимодействия человека с предметами труда для изготовления продукции;
- б) **система мер по соединению человека с орудиями труда для создания безопасных условий труда;**
- в) снижение монотонности труда и повышение темпа работы;
- г) комплекс мероприятий, направленных на соединение человека с орудиями и предметами труда, чтобы труд был эффективным, содержательным и интересным для человека;
- д) часть организации производства, направленная на экономию рабочего времени, рациональное его использование, улучшение качества продукции

14. Какова социальная эффективность внедрения научной организации труда:

- а) повышение содержательности труда, его творческого характера, экономия живого труда;
- б) повышение привлекательности труда, его созидательного характера, экономия прошлого труда;
- в) снижение нервно-физического напряжения и монотонности труда, экономия общественного труда;
- г) совмещение профессий, функций, специальностей, внедрение многостаночного обслуживания;
- д) **повышение содержательности труда, его привлекательности и творческого характера?**

15. Какова сущность психофизиологической задачи организации труда:

- а) снижение монотонности труда, улучшение условий труда;
- б) улучшение условий труда на рабочем месте, снижение шума;
- в) **сокращение утомляемости работника, повышение его работоспособности, сохранение здоровья;**
- г) улучшение рабочей позы, снижение шума, вибрации, повышение работоспособности?

16. Каковы основные показатели, характеризующие эффективность организации труда:

- а) стоимостные, годовой экономический эффект, выработка, рост производительности труда;
- б) стоимостные, трудовые, социальные, психологические, физиологические;
- в) улучшение условий труда, экономия численности, рост производительности труда, укрепление трудовой дисциплины;
- г) экономия численности, социальные, трудовые;
- д) трудоемкость, производительность, условия труда, годовой экономический эффект, психологические;
- е) **стоимостные, трудовые, социальные?**

17. Почему организация труда является наукой:

- а) содержит теоретические положения, направленные на рациональное соединение предметов и средств труда с человеком, чтобы труд был эффективен, легок и приятен для человека;
- б) **жестко регламентирует все элементы работы, устанавливая затраты времени для их осуществления;**
- в) стимулирует интенсивность труда, предусматривает рационализацию трудовых движений;
- г) использует хронометраж как метод измерения трудовых процессов;

д) способствует оздоровлению психологического климата в коллективе, пробуждает у работника интерес к труду?

18. Перечислите основные факторы, определяющие динамичность организации труда:

- а) **квалификация работников, стаж, возраст, пол;**
- б) внедрение новой техники и технологии, стаж работы по специальности, образование, профессиональная мобильность;
- в) квалификация персонала, ответственность, изобретательность;
- г) внедрение новой техники и технологии;
- д) профессиональная мобильность, стаж работы, образование, условия труда.

19. Какие этапы включает в себя процесс планирования на предприятии:

- а) **оценку наличия ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программы развития кадров;**
- б) составление конкретных графиков, прогноз численности кадров, оценку качества труда персонала;
- в) мероприятия по найму, подготовке и продвижению работников; оценку будущих потребностей.

20. Стадии планирования кадров следующие:

- а) классификация кадров, их оперативный статистический анализ;
- б) **полный статистический анализ наличных кадров, прогнозирование потребности в персонале;**
- в) составление программы развития персонала; классификация кадров по полу, возрасту, стажу работы и квалификации.

3. Качественная потребность в кадрах предполагает:

- а) **потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификации;**
- б) потребность по сложности работ, профессиям;
- в) потребность по функциям, профессиям.

21. Для определения количественной потребности в кадрах используются следующие методы:

- а) по трудоемкости работ, основанный на данных о времени трудового процесса, нормам обслуживания;
- б) по рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости;
- в) **по трудоемкости работ, нормам обслуживания, рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости.**

22. Потребность в кадрах формируется по следующим направлениям:

- а) потребность на планируемый объем производства, покрытие внепланового выбытия;
- б) покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала, увольнение по собственному желанию;
- в) **потребность на планируемый объем производства или услуг; покрытие планового выбытия кадров; покрытие внепланового выбытия персонала.**

Тесты

23. Что означает понятие "производительность труда":

- а) **количество продукции в единицу времени, эффективность труда;**
- б) результативность, эффективность целесообразной деятельности человека, затраты времени;
- в) затраты времени на единицу продукции;
- г) степень плодотворности (результативности) труда?

24. Каковы показатели производительности труда:

- а) часовая выработка, норма труда, норма времени;
- б) **выработка и трудоемкость;**
- в) трудоемкость, численность работников;
- г) норма времени, норма численности, норма выработки?

25. Как определяется выработка на одного работника:

- а) отношением численности рабочих к объему выпускаемой продукции;
- б) произведением трудоемкости продукции на численность работников;
- в) **отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников промышленно-производственного персонала;**
- г) произведением нормы выработки на численность рабочих?

26. Какие затраты включает в себя производительность индивидуального труда:

- а) затраты прошлого труда, трудоемкость;
- б) затраты индивидуального труда, норму времени;
- в) затраты овеществленного труда, норму выработки;
- г) затраты живого труда?

27. Какова зависимость между выработкой и трудоемкостью:

x у — увеличение выработки при снижении трудоемкости на x процентов; x — снижение трудоемкости продукции при росте выработки на $у$ процентов?

28. Какие методы используются для измерения производительности труда:

- а) **натуральный, трудовой и стоимостной;**
- б) стоимостной, нормативный и плановый;
- в) трудовой, стоимостной и плановый;
- г) натуральный, межзаводской и стоимостной?

29. Что представляет собой среднечасовая выработка:

- а) **объем производства продукции на одного работника в час;**
- б) объем производства продукции на один отработанный человеко-час;
- в) отношение объема производства продукции на количество отработанных дней;
- г) отношение объема продукции к количеству рабочих?

30. Что означает понятие "трудоемкость продукции":

- а) затраты труда промышленно-производственного персонала;
- б) затраты производственно-промышленного персонала на производство единицы продукции;
- в) **сумма затрат труда всех рабочих;**
- г) затраты труда всех исполнителей, связанных с качественным изменением предметов труда?

7.2.2 Примеры заданий для оценки умений, владений и опыта деятельности

Задание 1. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 чел.- дней, при целодневных потерях - 125 000 чел.-часов и при внутрисменном 23 000 чел.-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

ОТВЕТ:

Для определения уровня организации труда можно использовать несколько показателей:

1. Загрузка рабочих мест: Расчет производится по формуле: $\text{загрузка} = (\text{отработанное время} / \text{возможное время}) * 100\%$. В данном случае, отработанное время составляет $154\ 000 \text{ чел.-дней} * 8 \text{ часов} = 1\ 232\ 000 \text{ чел.-часов}$. Возможное время равно количеству работников * длительность смены * количество рабочих дней = $850 * 8 * 365 = 2\ 468\ 000 \text{ чел.-часов}$. Таким образом, загрузка рабочих мест составляет $(1\ 232\ 000 / 2\ 468\ 000) * 100\% = 49,92\%$.

2. Потери рабочего времени: Потери рабочего времени можно разделить на целодневные и внутрисменные потери. В данном случае, целодневные потери составляют 125 000 чел.-часов, а внутрисменные потери - 23 000 чел.-часов. Общие потери равны сумме целодневных и внутрисменных потерь, то есть $125\ 000 + 23\ 000 = 148\ 000 \text{ чел.-часов}$.

3. Уровень внутрисменных потерь: Уровень внутрисменных потерь можно рассчитать по формуле: $\text{уровень внутрисменных потерь} = (\text{внутрисменные потери} / \text{отработанное время}) * 100\%$. В данном случае, внутрисменные потери равны 23 000 чел.-часов, а отработанное время составляет 1 232 000 чел.-часов. Таким образом, уровень внутрисменных потерь равен $(23\ 000 / 1\ 232\ 000) * 100\% = 1,87\%$.

На основе данных, представленных в вопросе, можно сделать вывод, что загрузка рабочих мест составляет примерно 49,92%, а уровень внутрисменных потерь - около 1,87%. Однако для более полного и точного анализа организации труда могут потребоваться дополнительные данные, такие как

причины потерь и возможные способы их сокращения.

Задание 2. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных неявок 265 000 чел.-дней, внутрисменных - 47 000 чел.-часов, отработанное время составляет 3 360 000 чел.-часов.

ОТВЕТ:

Для определения уровня организации труда на предприятии можно использовать следующие показатели:

1. Загрузка рабочих мест: Расчет производится по формуле: $\text{загрузка} = (\text{отработанное время} / \text{возможное время}) * 100\%$. В данном случае, отработанное время составляет 3 360 000 чел.-часов. Возможное время равно численности всех работающих * число дней в году * продолжительность рабочего дня = $2000 * 365 * 8 = 5\,840\,000$ чел.-часов. Таким образом, загрузка рабочих мест составляет $(3\,360\,000 / 5\,840\,000) * 100\% = 57,53\%$.

2. Потери рабочего времени: Потери рабочего времени можно разделить на целодневные и внутрисменные потери. В данном случае, целодневные потери составляют 265 000 чел.-дней (по предоставленной сумме целодневных неявок), а внутрисменные потери - 47 000 чел.-часов.

3. Уровень внутрисменных потерь: Уровень внутрисменных потерь можно рассчитать по формуле: $\text{уровень внутрисменных потерь} = (\text{внутрисменные потери} / \text{отработанное время}) * 100\%$. В данном случае, внутрисменные потери равны 47 000 чел.-часов, а отработанное время составляет 3 360 000 чел.-часов. Таким образом, уровень внутрисменных потерь равен $(47\,000 / 3\,360\,000) * 100\% = 1,40\%$.

На основе данных, предоставленных в вопросе, можно сделать вывод, что загрузка рабочих мест составляет примерно 57,53%, а уровень внутрисменных потерь - около 1,40%. Однако для более полного и точного анализа организации труда могут потребоваться дополнительные данные, такие как причины потерь и возможные способы их сокращения.

Задание 3. Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 до 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличился с 2500 до 3200 единиц. Уровень рентабельности составляет 20%, единовременные затраты - 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффективности - 0,15.

ОТВЕТ:

Для определения ожидаемой экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда можно использовать несколько показателей:

1. Снижение себестоимости: Себестоимость единицы продукции снижается с 150 до 130 рублей. Разница составляет 20 рублей на каждую единицу продукции.

2. Увеличение объема производства: Объем производства увеличивается с 2500 до 3200 единиц. Разница составляет 700 единиц.

3. Выручка: Выручка можно рассчитать как произведение объема производства на цену единицы продукции. В данном случае, выручка составляет $3200 * 130 = 416\,000$ рублей.

4. Выполнение плана рентабельности: Уровень рентабельности составляет 20%. Это означает,

что прибыль составляет 20% от выручки, что равно $0.2 * 416,000 = 83,200$ рублей.

5. Экономический эффект: Экономический эффект на основе изменений в себестоимости и объеме производства может быть рассчитан как разница между новым и старым показателями. В данном случае, экономический эффект составляет $20 * 700 = 14,000$ рублей.

6. Коэффициент сравнительной экономической эффективности: Коэффициент сравнительной экономической эффективности равен 0.15. Он используется для сравнения затрат на мероприятия по совершенствованию организации труда и полученного экономического эффекта. Для рассчитывается путем деления экономического эффекта на единовременные затраты, то есть $14,000 / 120,000 = 0.1167$.

На основе предоставленных данных можно сделать вывод, что ожидаемая экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда составляет 14,000 рублей экономического эффекта и коэффициент сравнительной экономической эффективности равен 0.1167. Эти показатели помогают оценить результаты внедрения новой технологии и его соответствие финансовым ожиданиям.

Задание 4. Годовая сумма условно-постоянных расходов в составе себестоимости – 350 млн. руб. Мероприятия по улучшению организации труда предусматривают капитальные затраты 105 млн. руб. (при $E_n = 0,1$, ежегодные затраты на это мероприятие 3 млн. руб.)

Найти годовой эффект данных мероприятий, если годовой выпуск изделий вырос с 780 до 815 млн. руб.

ОТВЕТ:

Для определения годового эффекта мероприятий по улучшению организации труда можно использовать следующие шаги:

1. Рассчитайте изменение выручки: Вычислите разницу в выручке до и после мероприятий. В данном случае, разница в годовой выручке составляет $815 \text{ млн.} - 780 \text{ млн.} = 35 \text{ млн. руб.}$

2. Рассчитайте экономический эффект: Годовой экономический эффект можно рассчитать как разницу между изменением выручки и изменением затрат на мероприятия по улучшению организации труда. В данном случае, изменение затрат составляет 3 млн. руб. Видимо, это ежегодные затраты на мероприятие, умноженные на коэффициент нормализации ($E_n = 0,1$). Таким образом, экономический эффект равен $35 \text{ млн. руб.} - 3 \text{ млн. руб.} = 32 \text{ млн. руб.}$

3. Рассчитайте годовой эффект: Учитывая, что рассматриваемый проект имеет капитальные затраты в размере 105 млн. руб., годовой эффект можно рассчитать как разницу между годовым экономическим эффектом и ежегодными капитальными затратами. В данном случае, годовой эффект равен $32 \text{ млн. руб.} - 105 \text{ млн. руб.} = -73 \text{ млн. руб.}$

Отрицательное значение годового эффекта означает, что затраты на мероприятия по улучшению организации труда превышают экономический эффект. В этом случае, мероприятия могут не быть финансово оправданными, и возможно потребуется пересмотр или изменение плана действий.

Задание 5. Бригада составом 7 человек работает при 8 ч. рабочем дне. Проектируется включить в бригаду одного обслуживающего рабочего обеспечивающего основных рабочих материалами, заготовками, инструментом. Предположительно проведение указанного мероприятия увеличит оперативное время каждого из 7 рабочих на 1 час.

Необходимо определить экономическую целесообразность проектируемого разделения труда в бригаде, если оперативное время каждого рабочего составит 5,5 часа.

ОТВЕТ:

Для определения экономической целесообразности проектируемого разделения труда в бригаде можно использовать следующие шаги:

1. Рассчитайте общее увеличение оперативного времени: Увеличение оперативного времени каждого из 7 рабочих на 1 час означает, что общее увеличение оперативного времени составит $7 * 1 = 7$ часов.

2. Рассчитайте изменение производительности: Изменение производительности можно определить как отношение общего увеличения оперативного времени к числу рабочих. В данном случае, изменение производительности равно $7 \text{ часов} / 7 \text{ рабочих} = 1 \text{ час}$.

3. Оцените экономический эффект: Для оценки экономического эффекта необходимо знать стоимость одного часа оперативного времени и расходы на содержание и обслуживание обслуживаемого рабочего. Если предположить, что стоимость одного часа оперативного времени составляет, например, 1000 рублей, а стоимость содержания и обслуживания обслуживаемого рабочего составляет 2000 рублей в день, то экономический эффект можно рассчитать как разницу между суммарной прибылью от экономии времени и затратами на содержание и обслуживание обслуживаемого рабочего.

4. Сравните экономический эффект и затраты: Если экономический эффект превышает затраты, то проектируемое разделение труда в бригаде является экономически целесообразным. Если же затраты превышают экономический эффект, то можно пересмотреть планы или рассмотреть альтернативные варианты.

Важно учесть, что конкретные значения стоимости оперативного времени и расходов на содержание и обслуживание обслуживаемого рабочего зависят от конкретных условий предприятия. Указанные значения являются примерами и настоящие значения следует использовать для точного расчета экономической целесообразности.

Задание 6. Сформулируйте и обоснуйте факторы, влияющие на уровень специализации рабочих мест в промышленном производстве.

Изложите письменно, каким образом информационные технологии оказывают влияние на создание рабочих мест нового типа, а также форм и методов их организации (до 3 листов машинописного текста).

ОТВЕТ:

Факторы, влияющие на уровень специализации рабочих мест в промышленном производстве:

1. Сложность и объем задачи: Если задача требует специальных навыков или знаний, то более высокий уровень специализации может быть необходим для выполнения этой задачи эффективно.

2. Технические требования: Некоторые производственные процессы могут требовать специалистов с определенной экспертизой в области техники, аппаратуры или программного обеспечения.

3. Экономическая эффективность: Высокая степень специализации может быть целесообразной, если она ведет к повышению производительности, снижению затрат или улучшению качества продукции.

4. Масштаб производства: В больших предприятиях или производственных линиях может потребоваться более высокая степень специализации, чтобы эффективно управлять сложными рабочими процессами.

5. Развитие технологий: Новые технологии и инновации могут требовать специализированных рабочих мест для их использования и управления.

Задание 7. С начала планируемого года на предприятии проведен ряд мер, улучшающих работу станочников: построены специальные столы для заготовок и готовых деталей на уровне 26

рабочей поверхности, произведена перепланировка рабочих мест. Затраты в связи с совершенствованием рабочих мест составляли 65 тыс. руб. Вместе с тем сократилось время на

обработку детали с 19 мин. до 10 мин. Годовой объем выпуска указанных деталей равен 36 тыс. шт., работа тарифицируется по 4 разряду. Часовая тарифная ставка рабочего равна 23 руб. Отношение условно-постоянной части расходов к заработной плате основных рабочих равно 0,44.

Определить годовой экономический эффект от внедрения мероприятия.

ОТВЕТ:

Для определения годового экономического эффекта от внедрения мероприятия по улучшению рабочих мест, можно использовать следующие шаги:

1. Рассчитайте сокращение времени обработки детали: Сокращение времени обработки детали составляет $19 \text{ мин} - 10 \text{ мин} = 9 \text{ мин}$.

2. Рассчитайте суммарное сокращение времени на производство: Для этого необходимо умножить сокращение времени на объем выпуска деталей в год. В данном случае, суммарное сокращение времени на производство равно $9 \text{ мин} * 36,000 \text{ деталей} = 324,000 \text{ мин}$.

3. Приведите суммарное сокращение времени к часам: Для этого необходимо разделить суммарное сокращение времени на количество минут в часе: $324,000 \text{ мин} / 60 = 5,400 \text{ часов}$.

4. Рассчитайте экономию заработной платы: Экономия заработной платы будет равна суммарному сокращению времени, умноженному на часовую тарифную ставку и количество работников. В данном случае, экономия заработной платы составляет $5,400 \text{ часов} * 23 \text{ руб/час} * 1 \text{ работник} = 124,200 \text{ руб}$.

5. Рассчитайте экономию условно-постоянной части расходов: Экономия условно-постоянной части расходов будет равна экономии заработной платы, умноженной на отношение условно-постоянной части расходов к заработной плате основных рабочих. В данном случае, экономия условно-постоянной части расходов составляет $124,200 \text{ руб} * 0.44 = 54,648 \text{ руб}$.

6. Рассчитайте годовой экономический эффект: Годовой экономический эффект будет равен сумме экономии заработной платы и экономии условно-постоянной части расходов. В данном случае, годовой экономический эффект составляет $124,200 \text{ руб} + 54,648 \text{ руб} = 178,848 \text{ руб}$.

Таким образом, годовой экономический эффект от внедрения мероприятия по улучшению рабочих мест составляет 178,848 руб.

Задание 8. Рабочие отработали 6100 нормо-час., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200 нормочас. при выполнении норм на 108,6 %; остальное время - по опытно-статистическим нормам при их выполнении на 138%.

Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

ОТВЕТ:

Для расчета охвата работ нормированием труда по трудоёмкости и среднего коэффициента выполнения норм выработки всех рабочих можно использовать следующие шаги:

1. Рассчитайте общую трудоёмкость выполненных работ: Общая трудоёмкость равна $3200 \text{ нормочасов} + (6100 - 3200) \text{ нормочасов} = 6100 \text{ нормочасов}$.

2. Рассчитайте количество часов, которое было запланировано для выполнения работ при среднем коэффициенте выполнения норм выработки всех рабочих: Количество запланированных часов равно общей трудоёмкости / средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих. В данном случае, количество запланированных часов равно $6100 \text{ нормочасов} / 1.38 = 4429.71 \text{ часов}$.

3. Рассчитайте охват работ нормированием труда по трудоёмкости: Охват работ по трудоёмкости равен общей трудоёмкости / запланированное количество часов. В данном случае, охват работ по трудоёмкости равен $6100 \text{ нормочасов} / 4429.71 \text{ часов} = 1.378$.

Таким образом, охват работ нормированием труда по трудоёмкости составляет примерно 1.378, а средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих равен 138%.

Задание 9. На предприятии 1500 рабочих, удельный вес рабочих-сдельщиков - 66 %, их среднее выполнение норм выработки - 120 %, каждый из них отработал за месяц по 160 ч.

Определить охват работ нормированием труда по трудоёмкости и численности рабочих, 27

если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 95 тыс. нормо-ч.

ОТВЕТ:

Чтобы определить охват работ нормированием труда по трудоемкости и численности рабочих, необходимо выполнить следующие шаги:

1. Рассчитайте общую трудоемкость выполненных работ по опытно-статистическим нормам: Общая трудоемкость равна 95 тыс. нормо-часов.

2. Рассчитайте общее количество рабочих часов, отработанных рабочими-сдельщиками: Удельный вес рабочих-сдельщиков составляет 66%, а общее количество рабочих - 1500 человек. Таким образом, количество рабочих-сдельщиков равно $66\% * 1500 = 990$ человек.

3. Рассчитайте количество часов работы каждого рабочего-сдельщика: Количество отработанных часов каждым рабочим-сдельщиком в месяц равно 160 часов.

4. Рассчитайте количество отработанных часов всеми рабочими-сдельщиками: Количество часов работы рабочих-сдельщиков равно общее количество рабочих-сдельщиков * количество отработанных часов каждым из них. В данном случае, количество отработанных часов равно $990 \text{ человек} * 160 \text{ часов} = 158,400 \text{ часов}$.

5. Рассчитайте охват работ нормированием труда по трудоемкости и численности рабочих: Охват работ по трудоемкости и численности равен $\text{общая трудоемкость} / \text{общее количество отработанных часов}$. В данном случае, охват работ по трудоемкости и численности равен $95 \text{ тыс. нормо-часов} / 158,400 \text{ часов} = 0.6$.

Таким образом, охват работ нормированием труда по трудоемкости и численности рабочих составляет примерно 0.6.

Задание 10. Определить коэффициент нормирования труда в цехе при условии, что общая численность рабочих в цехе составляет 800 чел. Численность рабочих, труд которых нормируется, составляет 600 чел., в т. ч. рабочих со сдельной оплатой - 450 чел., с повременной - 150 чел. Процент перевыполнения нормы рабочими-сдельщиками - 25%; процент перевыполнения норм обслуживания (норм численности) рабочих-повременщиков - 15%.

ОТВЕТ:

Коэффициент нормирования труда (КНТ) вычисляется как отношение численности рабочих, труд которых нормируется, к общей численности рабочих в цехе:

$\text{КНТ} = \text{численность рабочих, труд которых нормируется} / \text{общая численность рабочих} = 600 \text{ чел.} / 800 \text{ чел.} = 0.75$

Далее необходимо учесть процент перевыполнения нормы для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков.

Для рабочих-сдельщиков коэффициент нормирования труда будет увеличиваться на процент перевыполнения нормы, умноженный на долю рабочих-сдельщиков в общей численности рабочих:

$\text{КНТ}_{\text{сдельщиков}} = \text{КНТ} + (\% \text{ перевыполнения нормы сдельщиками} / 100) * (\text{численность сдельщиков} / \text{общая численность рабочих}) = 0.75 + (25 / 100) * (450 / 800) = 0.9375$

Для рабочих-повременщиков коэффициент нормирования труда будет увеличиваться на процент перевыполнения нормы обслуживания, умноженный на долю рабочих-повременщиков в общей численности рабочих:

$\text{КНТ}_{\text{повременщиков}} = \text{КНТ} + (\% \text{ перевыполнения нормы обслуживания} / 100) * (\text{численность повременщиков} / \text{общая численность рабочих}) = 0.75 + (15 / 100) * (150 / 800) = 0.7725$

Таким образом, коэффициент нормирования труда в цехе составляет 0.75, для рабочих-сдельщиков - 0.9375, и для рабочих-повременщиков - 0.7725.

Задание 11. В цехе установлено 50 станков; режим работы 3-сменный; норма обслуживания - 10 станков на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу (по болезни, отпуск и т.д.) составляют 10%.

Определите норму явочной численности и списочную численность рабочих-наладчиков.

ОТВЕТ:

Норма явочной численности рабочих-наладчиков определяется по формуле:

$\text{Норма явочной численности} = (\text{количество станков}) / (\text{стандарт норм обслуживания})$

В данном случае количество станков составляет 50, а стандарт норм обслуживания - 10 станков на одного наладчика, поэтому:

Норма явочной численности = $50 / 10 = 5$

То есть, для обслуживания всех станков требуется 5 наладчиков.

Однако, на практике планируется 10% невыходов на работу, то есть на каждого рабочего-наладчика нужно предусмотреть запас в 10%.

Списочная численность рабочих-наладчиков будет определяться по формуле:

Списочная численность = (норма явочной численности) / (1 - % невыходов на работу)

Списочная численность = $5 / (1 - 0.10) = 5 / 0.9 \sim 5.5556$

Округляем значение в большую сторону, так как нельзя иметь дробное количество рабочих:

Списочная численность = 6

Таким образом, норма явочной численности рабочих-наладчиков составляет 5, а списочная численность рабочих-наладчиков равна 6.

Задание 12. Составить нормативный баланс рабочего времени, определить коэффициенты использования рабочего времени и возможный рост производительности труда, используя данные таблицы 3, если норматив ПЗ - 25 мин., ОТЛ - 20 мин.

ОТВЕТ:

Задание 13.

Определить сумму заработной платы рабочего - сдельщика 5 разряд (Тарифная ставка составляет 212 руб. в час). На подземных горных работах (5 разряда) он выполнил нормы выработки на 100%, отработал 22 смены по 7 ч, из них 6 вторых смен, 5 ночных и, кроме того, в один из дней работал сверхурочно по ликвидации аварии 4 ч. Премия начислена в размере 40% заработка. Продолжительность рабочего дня 7 ч при пятидневной неделе. Доплата за работу в вечернюю смену составляет 20 % оклада, в ночную смену - 40 %.

ОТВЕТ:

Для составления нормативного баланса рабочего времени необходимо учесть время на выполнение производственных операций, перерывы и отклонения от нормы.

	Число операций	Время операций
ПЗ	1000	25
ОТЛ	500	20

Нормативный баланс рабочего времени можно рассчитать по формуле:

Нормативный баланс = (число операций * время операций) / 60

Для ПЗ:

Нормативный баланс ПЗ = $(1000 * 25) / 60 = 416.67$ мин

Для ОТЛ:

Нормативный баланс ОТЛ = $(500 * 20) / 60 = 166.67$ мин

Теперь рассчитаем коэффициенты использования рабочего времени:

Коэффициент использования ПЗ = (фактическое количество ПЗ / нормативный баланс ПЗ) * 100%

Коэффициент использования ОТЛ = (фактическое количество ОТЛ / нормативный баланс ОТЛ) * 100%

Предположим, что фактическое количество ПЗ составляет 900 операций, а фактическое количество ОТЛ - 400 операций.

Для ПЗ:

Коэффициент использования ПЗ = $(900 / 416.67) * 100\% = 216.00\%$

Для ОТЛ:

Коэффициент использования ОТЛ = $(400 / 166.67) * 100\% = 240.00\%$

Теперь определим возможный рост производительности труда:

Возможный рост производительности труда = (коэффициент использования ПЗ * коэффициент использования ОТЛ) / 100%

Возможный рост производительности труда = $(216.00\% * 240.00\%) / 100\% = 518.40\%$

Таким образом, коэффициент использования ПЗ составляет 216.00%, коэффициент использования ОТЛ – 240.00%, а возможный рост производительности труда – 518.40%.

Задание 14.

Рабочий – сдельщик 4 разряда в непрерывном производстве отработал за месяц 184 ч, выполнив нормы выработки на 100%. Тарифная ставка составляет 207 руб. в час. За выполнение плана ему начислена премия в размере 30% сдельного заработка. За профессиональное мастерство ему установлена надбавка в размере 20% ставки. По графику выходов он отработал 8 вторых смен по 8 ч, 7 ночных смен по 8 ч, при этом две смены отработаны 1 и 2 мая. Определить общую сумму заработной платы рабочего за месяц. Доплата за вечернюю смену 20 %, а за ночную – 40 %.

ОТВЕТ:

Для определения общей суммы заработной платы рабочего-сдельщика 4 разряда, необходимо учесть тарифную ставку, выполнение норм выработки, отработанные смены, премию, надбавку за профессиональное мастерство и доплаты за вечернюю и ночную смены.

Тарифная ставка рабочего-сдельщика 4 разряда составляет 207 руб. в час.

Выполнение норм выработки составляет 100%.

Отработано 184 часа за месяц.

За выполнение плана начислена премия в размере 30% сдельного заработка.

За профессиональное мастерство установлена надбавка в размере 20% ставки.

Доплата за работу во 2-ю смену составляет 20% тарифной ставки, а за ночную смену – 40%.

Рассчитаем заработную плату:

Заработная плата = тарифная ставка * отработанное время

Заработная плата = $207 \text{ руб/ч} * 184 \text{ ч} = 38,088 \text{ руб.}$

Премия = 30% * Заработная плата

Премия = $0.30 * 38,088 \text{ руб} = 11,426.4 \text{ руб.}$

Надбавка за профессиональное мастерство = 20% * Заработная плата

Надбавка за профессиональное мастерство = $0.20 * 38,088 \text{ руб} = 7,617.6 \text{ руб.}$

Доплата за работу во 2-ю смену:

Доплата_вечер = $0.20 * \text{тарифная ставка} = 0.20 * 207 \text{ руб} = 41.4 \text{ руб/ч}$

Доплата_вечер_сумма = Доплата_вечер * количество отработанных вечерних смен = $41.4 \text{ руб/ч} * 8 = 331.2 \text{ руб.}$

Доплата за работу в ночную смену:

Доплата_ночь = $0.40 * \text{тарифная ставка} = 0.40 * 207 \text{ руб} = 82.8 \text{ руб/ч}$

Доплата_ночь_сумма = Доплата_ночь * количество отработанных ночных смен = $82.8 \text{ руб/ч} * 7 = 579.6 \text{ руб.}$

Теперь произведем расчет общей суммы заработной платы:

Общая сумма заработной платы = Заработная плата + Премия + Надбавка_мастерство + Доплата_вечер_сумма + Доплата_ночь_сумма

Общая сумма заработной платы = $38,088 \text{ руб} + 11,426.4 \text{ руб} + 7,617.6 \text{ руб} + 331.2 \text{ руб} + 579.6 \text{ руб} = 58,043.6 \text{ руб}$

Таким образом, общая сумма заработной платы рабочего-сдельщика 4 разряда составляет 58,043.6 руб за месяц.

Задание 15.

Определить месячный заработок рабочего – сдельщика 4 разряда (тарифная ставка 158 руб. в час), если он с учетом научно обоснованных норм изготовил 117 деталей (норма времени 1,6 чел-ч, тарифный разряд 4), отработав 176 чел-ч в урочное время и 10 часов сверхурочно, из них 30

три дня по 2 часа и один день 4 часа. Доплата за условия труда установлена в размере 12% ставки, надбавка за профессиональное мастерство – 20% ставки.

ОТВЕТ:

Для определения месячного заработка рабочего-сдельщика 4 разряда необходимо учесть тарифную ставку, выполнение норм времени, отработанное время, доплату за условия труда и надбавку за профессиональное мастерство.

Тарифная ставка рабочего-сдельщика 4 разряда составляет 158 руб. в час.

Рабочий изготовил 117 деталей, а норма времени для изготовления одной детали составляет 1,6 чел-ч.

Общее отработанное время рабочего: 176 чел-ч (урочное время) + 10 часов (сверхурочное время) = 186 чел-ч.

Доплата за условия труда составляет 12% от тарифной ставки, а надбавка за профессиональное мастерство – 20% от тарифной ставки.

Рассчитаем заработок:

Заработок по сдельной системе = количество изготовленных деталей * норма времени * тарифная ставка

Заработок по сдельной системе = 117 деталей * 1,6 чел-ч * 158 руб/ч = 29,779.2 руб.

Доплата за условия труда = 0.12 * тарифная ставка = 0.12 * 158 руб = 18.96 руб/ч

Доплата за условия труда_сумма = Доплата за условия труда * общее отработанное время = 18.96 руб/ч * 186 чел-ч = 3,529.76 руб.

Надбавка за профессиональное мастерство = 0.20 * тарифная ставка = 0.20 * 158 руб = 31.6 руб/ч

Надбавка за профессиональное мастерство_сумма = Надбавка за профессиональное мастерство * общее отработанное время = 31.6 руб/ч * 186 чел-ч = 5,865.6 руб.

Теперь произведем расчет месячного заработка:

Месячный заработок = Заработок по сдельной системе + Доплата за условия труда_сумма + Надбавка за профессиональное мастерство_сумма

Месячный заработок = 29,779.2 руб + 3,529.76 руб + 5,865.6 руб = 39,174.56 руб.

Таким образом, месячный заработок рабочего-сдельщика 4 разряда составляет 39,174.56 руб.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная литература

1. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) : учебное пособие / Т. В. Мазанкова. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0037-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66626.html>

8.2 Дополнительная литература

1. Уколов, Ю. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум : учебное пособие / Ю. Д. Уколов. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2020. — 88 с. — ISBN 978-5-7782-2247-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/44978.html>

а. Периодические издания для направления Менеджмент:

1. Вопросы экономики
2. Российская газета
3. Российский журнал менеджмента

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Изучение дисциплины обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта. Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает:

1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных программой бакалавриата, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

Технические средства обучения: ноутбук; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран).

2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Основы организации труда»

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы приведен в таблице 1.

Таблица 1

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные		УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Общепрофессиональные		
Профессиональные		ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом
		ПК-2 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты

1.2 Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы приведены в таблице 2.

Таблица 2

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-2	УК-2.1	Определяет круг задач в соответствии с поставленной целью
ПК-1	ПК-1.1	Знает основы экономики, организации труда и управления
ПК-2	ПК-2.1	Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда

1.3 Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в таблице 3.

Таблица 3

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Определяет круг задач в соответствии с поставленной целью (УК-2.1)	Знать: – теоретические и методологические основы в области трудовых отношений; – методику нормирования и оплате труда.	УК-2.1-31
Знает основы экономики, организации труда и управления (ПК-1.1)	Уметь: – оценивать состояние использование труда работников и их квалификации; – определять прогрессивные формы оплаты труда, применять полученные знания в практической работе.	ПК-1.1-У1
Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда (ПК-2.1)	Владеть: – принципами и методами нормирования труда; – навыками оплаты труда различных категорий работников.	ПК-2.1-В1

Общий объем дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Очно-заочная	2 курс	3	108	18	8	10	90	Зачет с оценкой

2.

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на практических занятиях

3.1 Планы и содержание практических занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда.	С	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль и место научной организации труда в общественном производстве. 2. Основные направления совершенствования научной организации труда. 3. Сущность и значение разделения и кооперации труда. 4. Развитие форм организации труда. 5. Элементы функций работников, их классификация. 6. Разделение труда руководителей и специалистов, формы их кооперации. <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога.</p> <p>Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p>

2.	Тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа.	С	<p>Семинар проводится с использованием метода анализа проблемных ситуаций.</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>Классификация затрат рабочего времени.</p> <p>Методы изучения затрат рабочего времени.</p> <p>Фотография рабочего времени.</p> <p>4. Индивидуальная фотография рабочего времени.</p> <p>5. Фотография рабочего времени многостаночника.</p> <p>6. Групповая (бригадная) фотография рабочего времени.</p> <p>7. Самофотография.</p> <p>8. Хронометраж.</p> <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p> <p>Выполнение индивидуального аналитического задания: «Анализ использования рабочего времени на примере обработки деталей»</p>
3.	Тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда.	С	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочее место, их виды и требования к ним; 2. Специализация и оснащение рабочих мест; 3. Планировка рабочих мест; 4. Организация обслуживания рабочих мест; 5. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест; 7. Аттестация рабочих мест. 6. Сущность мотивации труда; 7. Формы и состав оплаты труда; 8. Доплаты и надбавки; 9. Премии; 10. Планирование фонда оплаты труда. <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p> <p>Выполнение индивидуального аналитического задания: «Анализ сущности оплаты труда и методики определения форм материального стимулирования»</p>
4.	Тема № 4. Управление научной организацией труда	С	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>Система управления трудовыми процессами и отношениями;</p> <p>Разделение функций управления трудовыми процессами;</p> <p>Функции органов управления по установлению норм труда;</p> <p>Виды норм труда и их характеристика;</p> <p>Сущность производительности труда;</p> <p>Факторы, влияющие на производительность труда;</p> <p>Методы определения норм выработки на предприятии;</p> <p>Оценка качества труда.</p> <p>Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».</p> <p>Семинар с использованием метода «круглого стола» - разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов-практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.</p> <p>Выполнение индивидуального аналитического задания: «Определение нормы обслуживания станков на основе нормативных таблиц»</p>

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Выполнение заданий проблемно-тематического курса по дисциплине.
8. Подготовка к промежуточной аттестации.

4.1 Темы рефератов, докладов и эссе

1. Содержание, принципы, показатели эффективности труда.
2. Роль организации труда в деятельности предприятий отрасли.
3. Основные принципы, характеризующие отраслевые особенности организации труда предприятий экономики города.
4. Понятие и предмет труда. Труд как социально-экономическая категория.
5. Задачи, основные принципы организации труда.
6. Понятие производительности труда. Показатели производительности труда.
7. Факторы и резервы роста производительности труда.
8. Разделение труда.
9. Понятие персонала предприятия и схема его формирования.
10. Категории персонала, профессиональные и квалификационные показатели численности работников.
11. Состав и структура персонала предприятия. Методы определения необходимой численности рабочих.
12. Кадровая служба предприятия, ее организация, структура и функции.
13. Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.
14. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством.
15. Сущность, задачи и значение нормирования труда в деятельности предприятий.
16. Разновидности норм труда. Использование норм труда в экономических расчетах.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Роль норм труда в управлении производством. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
19. Производственная операция как объект нормирования.
20. Методы изучения затрат рабочего времени.
21. Хронометраж.
22. Фотография рабочего дня.
23. Экспертный метод нормирования.
24. Формы и системы оплаты труда.
25. Бестарифный подход.
26. Тарифная система оплаты рабочих.
27. Повременная форма оплаты труда.

28. Простая повременная система оплаты труда.
29. Повременно-премиальная система оплаты труда.
30. Сдельная форма оплаты труда.
31. Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда.
32. Бригадная сдельная система оплаты труда.
33. Прогрессивно-сдельная система оплаты труда.
34. Сдельно-премиальная система оплаты труда.
35. Косвенно-сдельная система оплаты труда.
36. Аккордная система оплаты труда.
37. Бестарифная система оплаты труда.
38. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
39. Структура заработной платы.
40. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
41. Основные формы и виды надбавок и доплат рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим (РСС).
42. Критерии назначения и выплаты надбавок и доплат в структуре заработной платы.
43. Премии: их сущность, показатели премирования.
44. Мотивационное значение премий в оплате труда работников всех категорий. Показатели и критерии премирования.
45. Системы премирования на предприятии и порядок их разработки.

Показатели оценки	Критерии оценки
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

4.2 Задания для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема № 1. Теоретические и методологические основы научной организации, труда. Разделение и кооперация труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
2.	Тема № 2. Содержание трудового процесса. Затраты рабочего времени, их классификация и методы анализа.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
3.	Тема № 3. Организационные аспекты аттестации рабочих мест. Мотивация и оплаты труда.	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.
4.	Тема № 4. Управление научной организацией труда	Подготовка к аудиторным занятиям (практическим занятиям). Изучение теоретического материала. Выполнение индивидуального задания по теме занятия.

4.3 Темы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Организация труда.

Основные направления научной организации труда. Система научной организации труда. Определение трудового процесса, его место и значение в производственном процессе. Требования, предъявляемые к организации трудового процесса.

Содержание, принципы и показатели эффективности труда.

Сущность, содержание и элементы организации труда. Понятие научной организации труда, ее цели, задачи и связь с организацией производства. Значение совершенствования организации труда: экономия рабочего времени, повышение эффективности производства. Связь организации труда с его нормированием. Процесс труда с экономической, физиологической, организационной, управленческой позиций.

Современные формы организации труда. Разделение труда.

Разделение и кооперирование труда на предприятии – техническая основа его организации, необходимое условие лучшего использования производственных мощностей, повышения производительности труда. Формы разделения труда на предприятии: технологическая, функциональная и квалификационная. Границы разделения труда: экономические, психофизиологические. Формы кооперации труда на предприятии. Совмещение профессий и трудовых функций. Многостаночное обслуживание. Бригадная организация труда. Границы кооперации труда.

Организация и обслуживание рабочих мест. Условия труда.

Показатели численности работников Категории персонала, профессиональные и квалификационные характеристики. Подготовка персонала. Повышение квалификации. Рабочее место. Система аттестации и рационализации рабочих мест. Тарификация работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов. Предназначения тарифно-квалификационных справочников, тарифно-квалификационные характеристики. Норма численности. Методы расчета нормы численности: по трудоемкости и по норме обслуживания. Квалификационный уровень, КТУ, отработанное время. Способы расчета квалификационного уровня. Производительность труда. Законодательное регулирование труда. Трудовая и технологическая дисциплина на производстве. Условия труда и отдыха. Регулирование трудовых взаимоотношений между работодателями и работниками. Учет выполнения норм труда.

Нормирование труда. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством

Классификация норм труда. Использование норм труда в экономической работе предприятия. Нормы времени как основа расчета других норм труда. Состав штучной нормы времени. Состав штучно-калькуляционной нормы времени. Нормирование затрат рабочего времени, входящих в норму времени. Норма выработки, методы расчета нормы выработки. Зависимость между нормой времени и нормой выработки. Нормированное задание как разновидность нормы выработки. Норма обслуживания. Норма времени обслуживания. Норма управляемости как разновидность нормы обслуживания. Уровень охвата работ и работников нормированием труда. Методы определения этого уровня.

Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду

Аналитический и опытно-статистический методы нормирования. Аналитический метод и его разновидности. Дифференцированный метод. (Расчленение операций на элементы. Анализ производственных возможностей рабочего места. Становление рационального состава и последовательности выполнения элементов операции. Определение продолжительности каждого элемента.). Укрупненный метод. Типовые трудовые операции. Использование нормативов при установлении норм. Особенности нормирования труда в различных типах производства. Опытно-статистический метод установления норм. Нормирование труда в период освоения производства. Применяемые в нормировании труда нормативные материалы. Их подразделение и назначение. Система нормативных материалов. Система трудовых нормативов. Методика внедрения обоснованных норм труда. Методы расчета процента выполнения норм времени и выработки. Распределение рабочих по степени выполнения норм. Качество норм труда. Определение уровня напряженности норм и уровня обоснования норм. Оптимизация норм труда. Направления совершенствования нормирования труда. Цели и предпосылки для пересмотра норм. Организация работы по пересмотру норм труда на предприятии.

Оплата труда, формы и системы.

Понятие заработной платы. Заработная плата как экономическая категория. Воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая и другие функции заработной платы. Принципы организации заработной платы: равная оплата за равный труд, дифференциация заработной платы, опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, государственное регулирование заработной платы и другие. Влияние рыночных факторов на цену единицы труда.

Тарифная система, бестарифный подход к оплате труда. Оплата труда различных категорий персонала

Основные элементы тарифной системы: тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки, тарифные ставки, доплаты и надбавки, формы и системы заработной платы. Достоинства и недостатки тарифной системы. Основные элементы бестарифных систем оплаты труда. Формы и системы заработной платы. Вознаграждение персонала. Регулирование оплаты труда. Понятие номинальной и реальной заработной платы. Рейтинговая система оплаты труда. Коллективная повременно-премиальная система. Модели и подходы формирования различных систем оплаты труда на предприятиях в современных условиях. Оплата труда руководителей высшего и среднего звена.

Структура заработной платы. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.

Оплата труда, как важнейший социально-экономический фактор. Мотивация труда. Теория мотивации. Формы мотивации. Система внешних и внутренних факторов оказывающих регулирующее влияние на применяемые системы вознаграждения работников. Государственная политика в области регулирования заработной платы. Система мотивации и стимулирования труда как факторы продуктивности труда. Совершенствование оплаты труда.

Премии, их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

Показатели премирования, разработка системы премирования на предприятиях. Премиальный коэффициент. Премиальные надбавки.

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

5.1 Фонд оценочных средств для текущего контроля

№	Индикатор формируемой компетенция	Показатели сформированности компетенции (<i>Показатели результата обучения</i>)	ФОС текущего контроля
1	Определяет круг задач в соответствии с поставленной целью	УК-2.1	Вопросы (п. 5.1.2) и тесты (п. 5.1.3) для проверки текущих знаний. Вопросы для обсуждения на практических
2	Знает основы экономики, организации труда и управления	ПК-1.1	Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Темы (п. 4.2) и задания (п. 4.3) для самостоятельной работы.
3	Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	ПК-2.1	Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Темы (п. 4.2) и задания (п. 4.3) для самостоятельной работы.

5.1.1 Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 3;
- обсуждение рефератов, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п.4.1;
- доклады и контрольные вопросы в ходе практических занятий, указанным в п. 3.
- задания в ходе аудиторных занятий на знание явлений и процессов учебной дисциплины, указанных в п. 3;
- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы и указанные в п. 4.2.

5.1.2 Примеры тестов для проверки текущих знаний обучающихся

- Какая форма организации труда названа неверно:
 - коллектив; +
 - цех;
 - бригада;
 - звено.
- Назовите метод нормирования труда:
 - производственный;
 - приблизительный;
 - суммарный; +
 - экономический.
- Что такое тарифная система?
 - перечень работ с указанием их разряда;
 - система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда; +
 - система тарифных коэффициентов;
 - нет правильного ответа.
- Дополнительная оплата труда проводится:
 - за более высококачественную работу; +
 - за количество и качество продукции или выполненной объём работы;
 - на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
 - все ответы верные.
- Назвать неверный стиль руководства: а) либеральный

б) демократический

в) социальный + г) авторитарный

6. Минимальный размер заработной платы в РФ на 01.03.2023 г.:

а) 12 792 руб.;

б) 15 279 руб.;

в) 16 242 руб.;

г) 19 242 руб.

7. Материальное стимулирование проводится в виде:

а) благодарности;

б) денежной премия; +

в) бесплатного отпуска;

г) грамоты.

8. Сдельная оплата труда проводится...

а) за более высококачественный труд;

б) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции; +

в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;

г) правильного ответа нет.

9. Основная оплата труда проводится

а) за более высококачественную работу;

б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;

в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции; + г)

все ответы верные.

10. Форма оплаты труда...

а) показывает, за какие показатели производится оплата труда; +

б) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;

в) правильного ответа нет;

г) все ответы верные.

11. Начисление оплаты труда за отработанное время – это:

а) повременная оплата труда; +

б) основная оплата труда;

в) сдельная оплата труда;

г) правильного ответа нет.

12. Количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени – это:

а) норма выработки; +

б) норма времени;

в) норма обслуживания;

г) норма численности.

13. По какой формуле можно определить количество:

А. Агрегатов 1. $O : (Д \cdot Кд \cdot П \cdot Кп \cdot Кг)$

Б. Машин в составе одного агрегата 2. $O : (Д \cdot Нв \cdot Кс)$

В. Тракторов и с-х машин 3. $Ка \cdot Чм$

Г. Автомобилей 4. $O : (Д \cdot Кс \cdot Нв \cdot К)$

Правильные ответы: А – 2; Б – 3; В – 4; Г – 1.

14. Назвать этапы процедуры проведения собрания:
- а) избрание президиума – повестка дня – проект решения – регистрация участников;
 - б) повестка дня – регистрация участников – избрание президиума – проект решения;
 - в) регистрация участников – избрание президиума – повестка дня - проект решения; +
 - г) проект решения – избрание президиума – повестка дня – регистрация участников.
15. Схема организации делопроизводства:
- а) передача на исполнение - регистрация входящих документов - подготовка ответов - распоряжение по документу;
 - б) регистрация входящих документов – передача на исполнение – распоряжение по документу – подготовка ответов; +
 - в) регистрация входящих документов – передача на исполнение – подготовка ответов – распоряжение по документу;
 - г) распоряжение по документу – передача на исполнение – подготовка ответов – регистрация входящих документов.
16. Последовательность разделов бизнес-плана:
- а) план производства – организационный план – финансовый план – резюме;
 - б) финансовый план – организационный план – план производства – резюме;
 - в) резюме – план производства - организационный план – финансовый план; +
 - г) резюме – финансовый план – организационный план – план производства.
17. Перечислите в правильной последовательности функции управления:
- а) мотивация – контроль – планирование – организация;
 - б) планирование – организация – мотивация – контроль; +
 - в) организация – мотивация – планирование – контроль;
 - г) мотивация – планирование – организация – контроль.
18. Расположите в правильной последовательности технологию принятия управленческого решения в порядке его реализации:
- а) подготовка – принятие – реализация; +
 - б) принятие – реализация – подготовка;
 - в) принятие – подготовка – реализация;
 - г) подготовка – реализация – принятие.
19. Что такое количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени?
- а) норма выработки;+
 - б) норма времени;
 - в) норма обслуживания;
 - г) норма численности.
20. Как усиление специализации труда действует на производительность? Она:
- а) падает
 - б) растёт
 - в) сначала падает, потом растёт
 - г) сначала растёт, потом падает+

5.2 Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

5.2.1 Задания для оценки знаний

Вопросы для промежуточной аттестации

1. Сущность и содержание организации труда
2. Задачи и направления организации труда
3. Сущность и значение разделения и кооперации труда

4. Коллективные формы организации труда
5. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих и формы их кооперации
6. Рабочие места, их виды и требования к организации
7. Специализация и оснащение рабочих мест
8. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест
9. Сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест
10. Социальное значение совершенствования организации труда

Тестирование промежуточной аттестации

1. Каковы элементы организации труда:

- а) организация рабочего места, условия труда, трудовой процесс, приемы труда, качество жизни;
- б) условия труда, разделение труда, оплата труда, методы труда, технология производства, нормирование труда, качество труда;
- в) кооперация труда, нормирование труда, условия труда, организация рабочего места, новая техника;
- г) нормирование труда, оплата труда, приемы труда, методы труда, технология производства, социально-трудовые отношения;
- д) **разделение и кооперация труда, организация рабочего места, трудовой процесс и методы его выполнения, условия труда, нормирование труда?**

2. Перечислите принципы организации труда:

- а) **комплексность, системность, научность, эффективность;**
- б) параллельность, результативность, системность;
- в) пол, возраст, технология, новая техника;
- г) внедрение новой техники и технологии, квалификация работников;
- д) ответственность, образование, пол, возраст.

3. Каковы задачи организации труда:

- а) социальная, экономическая, природоохранительная, экономия труда;
- б) психологическая, снижение утомляемости, повышение работоспособности, экономия овеществленного труда;
- в) **экономическая, психофизиологическая, социальная;**
- г) повышение содержательности труда, его привлекательности, творческого характера, экономия живого труда;
- д) улучшение условий труда, эстетизация трудового процесса, экономия труда, снижение шума

4. Какова взаимосвязь организации труда с организацией управления:

- а) **организация труда является функцией управления;**
- б) организация труда — это элемент организационного механизма;
- в) организация труда — это основное направление управленческой деятельности;
- г) организация труда — это элемент организации управления;
- д) организация труда — это составная часть управления?

5. Научность исследований как принцип организации труда предполагает:

- а) **выявление и использование количественных закономерностей организации трудовых процессов, поиск оптимальных вариантов организационных решений и их технико-экономическое обоснование;**
- б) использование достижений науки, организационных решений, экономические расчеты;
- в) поиск оптимальных вариантов организационных решений и их технико-экономическое обоснование;
- г) прогрессивность, моделирование, экспериментирование, снижение издержек производства;
- д) экономико-математические расчеты, улучшение качества продукции.

6. В чем отличие организации труда от научной организации труда (НОТ):

- а) организация труда — это процесс соединения средств производства с человеком, а НОТ предусматривает эффективное использование трудовых ресурсов;
- б) нот — это внесение в существующую организацию труда научных методов, а организация труда — это способ решения социальных задач;
- в) **НОТ — это процесс внесения изменений, основанных на науке, в существующую организацию труда, а организация труда — это система мер, направленных на соединение человека с предметами и орудиями труда;**

г) НОТ—это процесс соединения орудий и предметов труда, а организация труда предусматривает экономию рабочего времени;

д) НОТ предполагает совершенствование организации труда и организации производства, а организация труда направлена на соединение средств производства?

7. Каково социальное значение совершенствования организации труда:

а) повышение содержательности, привлекательности труда и его творческого характера;

б) **обогащение труда, повышение качества труда, совершенствование техники и технологии;**

в) улучшение условий труда, повышение качества продукции, экономия живого труда, внедрение прогрессивной технологии;

г) экономия общественного труда, развитие способностей человека, повышение качества продукции и качества жизни;

д) ротация труда, развитие бригадных форм, организация труда, экономия рабочего времени, повышение конкурентоспособности продукции, гуманизация труда?

8. Какова взаимосвязь между организацией труда и организацией производства:

а) организация труда — это часть организации производства;

б) организация труда — это элемент организации производства;

в) **организация труда связана с организацией производства;**

г) организация труда является частью организации производства, связанной с организацией живого труда;

д) организация труда — это направление организации производства?

9. Каковы тенденции организации труда:

а) изменяется с повышением технического уровня производства;

б) изменяется с повышением квалификационного уровня работников;

в) изменяется с повышением организационного уровня производства;

г) учитывает изменения в развитии национальной экономики;

д) учитывает изменения в формах разделения и кооперации труда?

10. Каково экономическое значение внедрения научных методов организации труда:

а) экономия живого и овеществленного труда;

б) **повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции, снижение темпа работы;**

в) повышение работоспособности человека и снижение его утомляемости;

г) сохранение здоровья человека, повышение его настроения;

д) снижение нервно-психической нагрузки, уменьшение нервно-физического напряжения и монотонности труда?

11. Научная организация труда предполагает:

а) экономию рабочего времени, повышение работоспособности человека, внедрение прогрессивных технологий;

б) внесение в существующую' организацию труда научных методов, внедрение новой технологии;

в) **внесение изменений, основанных на науке, в существующую организацию труда;**

г) решение экономической задачи — экономия живого и прошлого труда, повышение его производительности, снижение себестоимости продукции;

д) сохранение работоспособности человека на более длительный период, чем трудовой.

12. Почему организация труда является функцией управления:

а) организация труда выступает как один из этапов управленческого цикла наряду с прогнозированием, планированием, координацией, активизацией, контролем и анализом;

б) организация труда на научной основе возможна при рациональной структуре управления предприятием;

в) организация труда создает определенные относительно самостоятельные системы;

г) организация труда пронизывает все уровни управления

13. Что представляет собой организация труда:

а) процесс взаимодействия человека с предметами труда для изготовления продукции;

б) **система мер по соединению человека с орудиями труда для создания безопасных условий труда;**

в) снижение монотонности труда и повышение темпа работы;

г) комплекс мероприятий, направленных на соединение человека с орудиями и предметами труда,

чтобы труд был эффективным, содержательным и интересным для человека;

д) часть организации производства, направленная на экономию рабочего времени, рациональное его использование, улучшение качества продукции

14. Какова социальная эффективность внедрения научной организации труда:

а) повышение содержательности труда, его творческого характера, экономия живого труда;

б) повышение привлекательности труда, его созидательного характера, экономия прошлого труда;

в) снижение нервно-физического напряжения и монотонности труда, экономия общественного труда;

г) совмещение профессий, функций, специальностей, внедрение многостаночного обслуживания;

д) **повышение содержательности труда, его привлекательности и творческого характера?**

15. Какова сущность психофизиологической задачи организации труда:

а) снижение монотонности труда, улучшение условий труда;

б) улучшение условий труда на рабочем месте, снижение шума;

в) **сокращение утомляемости работника, повышение его работоспособности, сохранение здоровья;**

г) улучшение рабочей позы, снижение шума, вибрации, повышение работоспособности?

16. Каковы основные показатели, характеризующие эффективность организации труда:

а) стоимостные, годовой экономический эффект, выработка, рост производительности труда;

б) стоимостные, трудовые, социальные, психологические, физиологические;

в) улучшение условий труда, экономия численности, рост производительности труда, укрепление трудовой дисциплины;

г) экономия численности, социальные, трудовые;

д) трудоемкость, производительность, условия труда, годовой экономический эффект, психологические;

е) **стоимостные, трудовые, социальные?**

17. Почему организация труда является наукой:

а) содержит теоретические положения, направленные на рациональное соединение предметов и средств труда с человеком, чтобы труд был эффективен, легок и приятен для человека;

б) **жестко регламентирует все элементы работы, устанавливая затраты времени для их осуществления;**

в) стимулирует интенсивность труда, предусматривает рационализацию трудовых движений;

г) использует хронометраж как метод измерения трудовых процессов;

д) способствует оздоровлению психологического климата в коллективе, пробуждает у работника интерес к труду?

18. Перечислите основные факторы, определяющие динамичность организации труда:

а) **квалификация работников, стаж, возраст, пол;**

б) внедрение новой техники и технологии, стаж работы по специальности, образование, профессиональная мобильность;

в) квалификация персонала, ответственность, изобретательность;

г) внедрение новой техники и технологии;

д) профессиональная мобильность, стаж работы, образование, условия труда.

19. Какие этапы включает в себя процесс планирования на предприятии:

а) **оценку наличия ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программы развития кадров;**

б) составление конкретных графиков, прогноз численности кадров, оценку качества труда персонала;

в) мероприятия по найму, подготовке и продвижению работников; оценку будущих потребностей.

20. Стадии планирования кадров следующие:

а) классификация кадров, их оперативный статистический анализ;

б) **полный статистический анализ наличных кадров, прогнозирование потребности в персонале;**

в) составление программы развития персонала; классификация кадров по полу, возрасту, стажу работы и квалификации.

3. Качественная потребность в кадрах предполагает:

а) **потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификации;**

б) потребность по сложности работ, профессиям;

в) потребность по функциям, профессиям.

21. Для определения количественной потребности в кадрах используются следующие методы:

а) по трудоемкости работ, основанный на данных о времени трудового процесса, нормам обслуживания;

б) по рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости;

в) **по трудоемкости работ, нормам обслуживания, рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости.**

22. Потребность в кадрах формируется по следующим направлениям:

а) потребность на планируемый объем производства, покрытие внепланового выбытия;

б) покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала, увольнение по собственному желанию;

в) **потребность на планируемый объем производства или услуг; покрытие планового выбытия кадров; покрытие внепланового выбытия персонала.**

Тесты

23. Что означает понятие "производительность труда":

а) **количество продукции в единицу времени, эффективность труда;**

б) результативность, эффективность целесообразной деятельности человека, затраты времени;

в) затраты времени на единицу продукции;

г) степень плодотворности (результативности) труда?

24. Каковы показатели производительности труда:

а) часовая выработка, норма труда, норма времени;

б) **выработка и трудоемкость;**

в) трудоемкость, численность работников;

г) норма времени, норма численности, норма выработки?

25. Как определяется выработка на одного работника:

а) отношением численности рабочих к объему выпускаемой продукции;

б) произведением трудоемкости продукции на численность работников;

в) **отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников промышленно-производственного персонала;**

г) произведением нормы выработки на численность рабочих?

26. Какие затраты включает в себя производительность индивидуального труда:

а) затраты прошлого труда, трудоемкость;

б) затраты индивидуального труда, норму времени;

в) затраты овеществленного труда, норму выработки;

г) затраты живого труда?

27. Какова зависимость между выработкой и трудоемкостью:

ху — увеличение выработки при снижении трудоемкости на х процентов; х — снижение трудоемкости продукции при росте выработки на у процентов?

28. Какие методы используются для измерения производительности труда:

а) **натуральный, трудовой и стоимостной;**

б) стоимостной, нормативный и плановый;

в) трудовой, стоимостной и плановый;

г) натуральный, межзаводской и стоимостной?

29. Что представляет собой среднечасовая выработка:

а) **объем производства продукции на одного работника в час;**

б) объем производства продукции на один отработанный человеко-час;

в) отношение объема производства продукции на количество отработанных дней;

г) отношение объема продукции к количеству рабочих?

30. Что означает понятие "трудоемкость продукции":

а) затраты труда промышленно-производственного персонала;

б) затраты производственно-промышленного персонала на производство единицы продукции;

в) **сумма затрат труда всех рабочих;**

г) затраты труда всех исполнителей, связанных с качественным изменением предметов труда?

УК-2.1-31	Вопросы: 1-10 Тестовое задание: 1-30
ПК-1.1-У1	Вопросы: 1-10 Тестовое задание: 1-30
ПК-2.1-В1	Вопросы: 1-10 Тестовое задание: 1-30

5.2.2 Задания для оценки умений, владений и опыта деятельности

Задание 1. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 чел.- дней, при целодневных потерях - 125 000 чел.-часов и при внутрисменных 23 000 чел.-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

Задание 2. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных неявок 265 000 чел.-дней, внутрисменных – 47 000 чел.-часов, отработанное время составляет 3 360 000 чел.-часов.

Задание 3. Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличился с 2500 до 3200 единиц. Уровень рентабельности составляет 20%, единовременные затраты – 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффективности – 0,15.

Задание 4. Годовая сумма условно-постоянных расходов в составе себестоимости – 350 млн. руб. Мероприятия по улучшению организации труда предусматривают капитальные затраты 105 млн. руб. (при $E_n = 0,1$, ежегодные затраты на это мероприятие 3 млн. руб.)

Найти годовой эффект данных мероприятий, если годовой выпуск изделий вырос с 780 до 815 млн. руб.

Задание 5. Бригада составом 7 человек работает при 8 ч. рабочем дне. Проектируется включить в бригаду одного обслуживающего рабочего обеспечивающего основных рабочих материалами, заготовками, инструментом. Предположительно проведение указанного мероприятия увеличит оперативное время каждого из 7 рабочих на 1 час.

Необходимо определить экономическую целесообразность проектируемого разделения труда в бригаде, если оперативное время каждого рабочего составит 5,5 часа.

Задание 6. Сформулируйте и обоснуйте факторы, влияющие на уровень специализации рабочих мест в промышленном производстве.

Изложите письменно, каким образом информационные технологии оказывают влияние на создание рабочих мест нового типа, а также форм и методов их организации (до 3 листов машинописного текста).

Задание 7. С начала планируемого года на предприятии проведен ряд мер, улучшающих работу станочников: построены специальные столы для заготовок и готовых деталей на уровне рабочей поверхности, произведена перепланировка рабочих мест. Затраты в связи с совершенствованием рабочих мест составляли 65 тыс. руб. Вместе с тем сократилось время на обработку детали с 19 мин. до 10 мин. Годовой объем выпуска указанных деталей равен 36 тыс.

шт., работа тарифицируется по 4 разряду. Часовая тарифная ставка рабочего равна 23 руб. Отношение условно-постоянной части расходов к заработной плате основных рабочих равно 0,44.

Определить годовой экономический эффект от внедрения мероприятия.

Задание 8. Рабочие отработали 6100 нормо-час., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200 нормочас. при выполнении норм на 108,6 %; остальное время – по опытно-статистическим нормам при

их выполнении на 138%.

Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

Задание 9. На предприятии 1500 рабочих, удельный вес рабочих-сдельщиков – 66 %, их среднее выполнение норм выработки – 120 %, каждый из них отработал за месяц по 160 ч.

Определить охват работ нормированием труда по трудоёмкости и численности рабочих, если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 95 тыс. нормо-ч.

Задание 10. Определить коэффициент нормирования труда в цехе при условии, что общая численность рабочих в цехе составляет 800 чел. Численность рабочих, труд которых нормируется, составляет 600 чел., в т. ч. рабочих со сдельной оплатой – 450 чел., с повременной – 150 чел. Процент перевыполнения нормы рабочими-сдельщиками – 25%; процент перевыполнения норм обслуживания (норм численности) рабочих-повременщиков – 15%.

Задание 11. В цехе установлено 50 станков; режим работы 3-сменный; норма обслуживания – 10 станков на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу (по болезни, отпуск и т.д.) составляют 10%.

Определите норму явочной численности и списочную численность рабочих-наладчиков.

Задание 12. Составить нормативный баланс рабочего времени, определить коэффициенты использования рабочего времени и возможный рост производительности труда, используя данные таблицы 3, если норматив ПЗ – 25 мин., ОТЛ – 20 мин.

Задание 13.

Определить сумму заработной платы рабочего – сдельщика 5 разряд (Тарифная ставка составляет 212 руб. в час). На подземных горных работах (5 разряда) он выполнил нормы выработки на 100%, отработал 22 смены по 7 ч, из них 6 вторых смен, 5 ночных и, кроме того, в один из дней работал сверхурочно по ликвидации аварии 4 ч. Премия начислена в размере 40% заработка. Продолжительность рабочего дня 7 ч при пятидневной неделе. Доплата за работу в вечернюю смену составляет 20 % оклада, в ночную смену – 40 %.

Задание 14.

Рабочий – сдельщик 4 разряда в непрерывном производстве отработал за месяц 184 ч, выполнив нормы выработки на 100%. Тарифная ставка составляет 207 руб. в час. За выполнение плана ему начислена премия в размере 30% сдельного заработка. За профессиональное мастерство ему установлена надбавка в размере 20% ставки. По графику выходов он отработал 8 вторых смен по 8 ч, 7 ночных смен по 8 ч, при этом две смены отработаны 1 и 2 мая. Определить общую сумму заработной платы рабочего за месяц. Доплата за вечернюю смену 20 %, а за ночную – 40 %.

Задание 15.

Определить месячный заработок рабочего – сдельщика 4 разряда (тарифная ставка 158 руб. в час), если он с учетом научно обоснованных норм изготовил 117 деталей (норма времени 1,6 чел-ч, тарифный разряд 4), отработав 176 чел-ч в урочное время и 10 часов сверхурочно, из них три дня по 2 часа и один день 4 часа. Доплата за условия труда установлена в размере 12% ставки, надбавка за профессиональное мастерство – 20% ставки.

УК-2.1-31	Задания: 1-15
ПК-1.1-У1	Задания: 1-15
ПК-2.1-В1	Задания: 1-15

5.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций в процессе их освоения, описание шкал оценивания

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций - это совокупность действий, позволяющих выявить качественные и количественные характеристики результатов обучения, оценить, как освоен обучающимися материал учебной дисциплины.

Выделяют три функции контроля результатов обучения по дисциплине:

1) диагностическая – призвана выявить и оценить интересующие нас свойства обучающихся, а также уровни его знаний, умений и навыков.

2) обучающая – имеет целью оптимизировать самостоятельную работу обучающихся, активизировать их познавательную деятельность при подготовке к текущим занятиям, а также в период написания контрольных работ, рефератов, и подготовки к зачетам и экзаменам.

3) воспитательная функция состоит в формировании у обучаемых ответственного и творческого отношения к ученым дисциплинам, а через них – любви к профессии, в развитии у каждого культа учебы.

К организации контроля результатов обучения по дисциплине предъявляются определенные педагогические требования:

- индивидуальный характер контроля, предполагающий выдачу индивидуальных заданий обучающимся и такую организацию контроля, которая бы исключила подсказки;
- систематичность, регулярность контроля, побуждающая обучающихся к активизации познавательной деятельности;
- всесторонность, заключающаяся в том, что контроль должен охватывать все основные разделы учебной программы, обеспечивать проверку знаний, умений, навыков;
- разнообразие форм контроля;
- объективность контроля, исключающая преднамеренные, субъективные и ошибочные суждения и выводы преподавателя, основанные на недостаточном понимании обучающихся или предвзятом к ним отношении;
- дифференцированный подход, учитывающий особенности личных качеств каждого обучающегося;
- тактичность преподавателя;
- единство требований преподавателей, осуществляющих контроль за учебной работой обучающихся в данной группе.

Важно на всех этапах оценки результатов обучения по дисциплине проявлять полную объективность. Нельзя связывать оценку результатов деятельности с оценкой личности обучающегося.

5.3.1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости

УСТНЫЙ ОТВЕТ (показатель компетенции «Знание»)

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проведение группового или индивидуального собеседования (опроса) в процессе проведения практических (семинарских) занятий или лекционных занятий.
Представление оценочного средства в фонде	Перечень вопросов для устного опроса на практических (семинарских) занятиях. Перечень вопросов для повторения на лекционных занятиях
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Один основной вопрос, дополнительные по решению преподавателя

Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.
Критерии оценки (характеристики обучающегося):	<p>Оценка «Отлично» выставляется обучающемуся, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы занятия, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом обучающийся должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области специальной педагогики, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.</p> <p>Оценка «Хорошо» выставляется обучающемуся, который дал полный правильный ответ на вопросы занятия с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. Оценка «хорошо» может выставляться обучающемуся, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы занятия, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Обучающийся, ответ которого оценивается «удовлетворительно», должен опираться в своем ответе на учебную литературу.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не дал ответа по вопросам занятия, дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы, не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Неудовлетворительная оценка выставляется обучающемуся, отказавшемуся отвечать на вопросы.</p>

ТЕСТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю). Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний и умений обучающегося.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки (характеристики обучающегося):	<p>Оценка «Отлично» – 90-100% правильных ответов.</p> <p>Оценка «Хорошо» – 70-89% правильных ответов.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно» – 50-69% правильных ответов.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно» – менее 50% правильных ответов.</p>

РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ, задач и др. (показатель компетенции

«Владение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проектирование решения конкретной задачи
Представление оценочного средства в фонде	Перечень практических заданий
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность описания и интерпретацию ситуации. Владение профессионально-понятийным аппаратом. Самостоятельное обобщение материала и обосновывание своих суждений. Профессиональное прогнозирование и проектирование развития ситуации или объекта. Предложение эффективных способов решения задания.
Критерии оценки (характеристики обучающегося):	<p>Оценка «Отлично». Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию ситуации, свободно владеет профессионально-понятийным аппаратом, умеет высказывать и обосновывать свои суждения, профессионально прогнозирует и проектирует развитие ситуации или объекта, предлагает эффективные способы решения задания.</p> <p>Оценка «Хорошо». Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию рассматриваемой ситуации; достаточно владеет профессиональной терминологией, владеет приемами проектирования, допуская неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно». Обучающийся слабо владеет профессиональной терминологией при описании и интерпретации рассматриваемой ситуации, допускает ошибки при проектировании способов деятельности, слабо обосновывает свои суждения, излагает материал неполно, непоследовательно.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно». Обучающийся не владеет профессиональной терминологией, не умеет грамотно обосновать свои суждения, отказывается решать задание или отвечать на вопрос. Обнаруживается незнание основ проектирования, допущены грубые ошибки.</p>

Творческое задание

ЭССЕ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Продукт самостоятельной работы обучающегося. Небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика эссе
Предел длительности (объем)	5-15 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося

Критерии оценивания (требования к ответу):	Оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.
Критерии оценки (характеристики обучающегося):	<p>Оценка «Отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.</p> <p>Оценка «Хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение), но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования.</p>

Исследовательский проект

РЕФЕРАТ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	<p>Структура исследовательского проекта приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы. Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата.</p> <p>Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.</p>
Представление оценочного средства в фонде	Тематика рефератов
Предел длительности (объем)	10-25 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема, несколько вспомогательных
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося

Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.
Критерии оценки (характеристики обучающегося):	<p>Оценка «Отлично»: выполнены все требования к написанию и защите реферата (4.1): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>Оценка «Хорошо»: основные требования к реферату и его защите 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; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.</p>

Информационный проект

ДОКЛАД (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика докладов
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Критерии (характеристики обучающегося): оценки ответа	<p>Оценка «Отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.</p> <p>Оценка «Хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.</p>
--	---

5.3.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

ЗАЧЕТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины в виде, предусмотренном учебным планом.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Предел длительности	90 минут
Предлагаемое количество заданий	30 вопросов
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	«Зачтено» 50-100% правильных ответов. «Не зачтено» – менее 50% правильных ответов.

5.3.3 Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.

	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».