

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

*ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА*

*ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ*  
*Кафедра теоретической и прикладной экономики*

***УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ***

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Направление 38.04.01 «Экономика»**

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

**Бизнес-аналитика в цифровой экономике**

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2022

*Управление человеческим капиталом компании*

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

*Докт. экон. наук, проф. В.А. Умнов*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 6 от 28.02.2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка .....	4
<b>1.1. Цель и задачи дисциплины</b> .....	4
<b>1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</b> .....	4
<b>1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы</b> .....	5
2. Структура дисциплины .....	5
3. Содержание дисциплины .....	6
4. Образовательные технологии .....	8
5. Оценка планируемых результатов обучения .....	9
<b>5.1 Система оценивания</b> .....	9
<b>5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине</b> .....	10
<b>5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</b> .....	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	24
<b>6.1 Список источников и литературы</b> .....	24
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b> ....	25
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	25
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов .....	25
9. Методические материалы .....	26
<b>9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий</b> .....	26
<b>9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ</b> .....	27
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины .....	28

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - подготовить выпускника, обладающего компетенциями в области организации, нормирования и оплаты труда, необходимыми для принятия эффективных экономических и управленческих решений при работе на предприятиях и в организациях в рамках своих профессиональных обязанностей.

Задачи дисциплины:

- научить ставить цели, организовывать и проводить научные исследования в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (в организации);
- выработать у магистров навыки работы с социально-экономическими показателями для решения типовых теоретических и практических задач в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (в организации);
- привить умение самостоятельно приобретать новые знания для разработки стратегий развития и функционирования предприятий и организаций и их отдельных подразделений с учетом требований по организации и нормированию труда;
- подготовить будущих специалистов к экономическо-аналитической деятельности с целью составления экономических разделов планов (в том числе планов по труду и кадрам) предприятий различных форм собственности.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-1 Способен оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами	ПК-1.1 Выбирает подходы для бизнес-анализа	<p><b>знать:</b> психологические инструменты абстрактного мышления, анализа и синтеза окружающей действительности по направлению нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>уметь:</b> абстрактно мыслить, анализировать информацию в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения; действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения в области нормирования и оплаты труда; руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе по направлению нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>владеть:</b> приемами и инструментами абстрактного мышления, анализа информации в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем</p>

		управленческие решения.
	ПК-1.2 Оформляет результаты бизнес-анализа	<p><b>знать:</b> методы и инструменты принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>уметь:</b> принимать организационно-управленческие решения в области нормирования и оплаты труда; готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений по направлению нормирования и оплаты труда на микро- и макроуровне; анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>владеть:</b> методами принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда; методами анализа и использования различных источников информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.</p>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческим капиталом современной компании» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Экономика фирмы.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для сдачи государственного экзамена и выполнения выпускной квалификационной работы.

### 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

#### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	10

3	Семинары/лабораторные работы	20
Всего:		30

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

#### **Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения**

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	8
4	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

#### **Структура дисциплины для заочной формы обучения**

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	4
4	Семинары/лабораторные работы	8
Всего:		12

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

### **3. Содержание дисциплины**

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Сущность организации труда	Трудовой процесс, как объект анализа, планирования и совершенствования. Характеристика и классификация трудовых процессов. Элементы трудовых процессов. Особенности трудовых процессов и условий труда на предприятиях, в организациях и учреждениях различных отраслей народного хозяйства. Передовые методы и приемы труда. Рационализация трудовых процессов. Система организации труда на предприятиях и связь ее с системой организации производства. Основные элементы организации труда. Показатели эффективности и продуктивности трудовых

		<p>процессов. Основные проблемы развития и факторы совершенствования организации трудовых процессов в отраслях народного хозяйства.</p>
2.	<p>Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров</p>	<p>Роль профессионального потенциала в социально-экономическом развитии предприятия. Современные требования к различным категориям персонала и их особенности в различных отраслях народного хозяйства. Необходимость непрерывного повышения квалификации работников. Методы и формы подбора различных категорий персонала. Критерии оценки качества персонала и его соответствия требованиям современных трудовых процессов. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Повышение квалификации персонала, ее цели и задачи. Способы и формы повышения квалификации различных категорий персонала. Современные технологии повышения квалификации.</p>
3.	<p>Условия труда на предприятии</p>	<p>Производственная среда и факторы ее воздействия на организм и работоспособность человека. Понятие условий труда. Классификация условий труда. Методы анализа и учета условий труда при проектировании производственных и трудовых процессов.</p> <p>Научно-обоснованные рациональные режимы труда и отдыха. Классификация режимов работы предприятия и соответствующих им условий труда. Классификация предприятий, организаций и учреждений народного хозяйства по условиям труда.</p> <p>Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические факторы и требования к условиям труда в отраслях народного хозяйства. Графики сменности, их содержание и виды. Качество трудовой жизни работника, сущность, показатели, методы оценки.</p>
4.	<p>Основы нормирования труда.</p>	<p>Понятие нормирования труда. Цели и задачи нормирования труда. Связь нормирования труда с организацией производства и организацией труда. Основные направления нормирования труда. Особенности нормирования труда различных категорий работников.</p> <p>Понятие нормы и норматива затрат труда, их особенности, области применения и различия между ними. Нормы времени, выработки, обслуживания оборудования и рабочих мест, численности, управляемости, сменного штата. Классификация норм по их роли в измерении затрат и результатов труда.</p>
5.	<p>Основы формирования системы оплаты труда</p>	<p>Взаимосвязь организации производства, организации труда и результатов работы</p>

		<p>предприятия. Трудоемкость и зарплатоемкость продукции. Оптимизация разделения и кооперации труда и численности персонала предприятия. Обоснование норм численности отдельных категорий персонала с точки зрения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.</p> <p>Методы определения численности различных категорий персонала, особенности для различных отраслей городского хозяйства. Методы и методология определения норм численности рабочих для различных типов производственных процессов.</p>
6.	Организация оплаты труда	<p>Структура дохода и заработной платы работника. Формы и системы оплаты труда, условия и особенности их применения на предприятиях народного хозяйства.</p> <p>Тарифная система оплаты труда. Учет условий труда, сложности работ, интенсивности работы, квалификации работника. Особенности оплаты труда для разных типов производственных процессов.</p> <p>Фонд оплаты труда, его состав, структура. Особенности формирования для разных категорий работников. Средняя заработная плата и ее функции.</p> <p>Организация системы премирования и материального стимулирования работников. Показатели качества работы, эффективности, напряженности и интенсивности труда для разных категорий персонала и их учет при определении материального поощрения работника.</p>

#### 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1.	Сущность организации труда	<p><i>Лекция 1.</i> <i>Семинар 1.</i> <i>Самостоятельная работа</i></p>	<p>Лекция-визуализация Беседа с обсуждением доклада Дискуссия Консультация посредством электронной почты</p>
2.	Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров	<p><i>Лекция 2.</i> <i>Семинар 2.</i> <i>Самостоятельная работа</i></p>	<p>Лекция-беседа Дискуссия Консультация посредством электронной почты</p>
3.	Условия труда на предприятии	<p><i>Лекция 3.</i> <i>Семинар 3.</i> <i>Самостоятельная работа</i></p>	<p>Лекция-визуализация Дискуссия Контрольная работа Консультация посредством электронной почты</p>



4.	Основы нормирования труда.	<i>Лекция 4. Семинар 4. Самостоятельная работа</i>	Лекция с разбором конкретной ситуации Дискуссия Тест Консультация посредством электронной почты
5.	Основы формирования системы оплаты труда	<i>Лекция 5. Семинар 5. Самостоятельная работа</i>	Лекция-визуализация Дискуссия Контрольная работа Консультация посредством электронной почты
6.	Организация оплаты труда	<i>Лекция 6. Семинар 6. Самостоятельная работа</i>	Лекция с разбором конкретной ситуации Дискуссия Консультация посредством электронной почты

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1 Система оценивания

Вид контроля	Сроки проведения	Критерии оценки	Количество баллов
1. Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	В течение семестра	до 2 баллов	12
2. Контрольные работы	5 неделя 7 неделя	9	18
3. Доклад	В течение семестра	до 5 баллов	20
4. Тест		1 балл-1 вопрос	10
Промежуточная аттестация (компьютерное тестирование)	Последнее занятие	Устно	40
Итого за семестр			100

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	А
83 – 94			В

68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Задачи для решения на контрольных работах

##### Задача 1

В текущем году предприятие выпустило 300 тыс.тонн продукции при численности работников 80 человек. В плановом году на том же оборудовании будет выпущено 310тыс.тонн продукции в год. Кроме этого с 1 мая будет введен в действие еще один аппарат производительностью 70 тыс.тонн продукции в год со штатом 6 человек

Определить процент роста производительности труда.

##### Задача 2

В цехе установлено 12 фильтров. Норма обслуживания оборудования 2 аппарата на человека. Режим работы прерывный: в 3 смены по 8 часов с остановками на выходные и праздничные дни. Время остановок оборудования на планово-предупредительные ремонты - 10 дней в год. Прочие невыходы на одного среднесписочного рабочего составляют 28 дней в год

Определить явочное и списочное число рабочих

##### Задача 3

Годовой выпуск продукции 48тыс. тонн. Режим работы непрерывный : 4 смены по 6 часов. Норма выработки на одного среднесписочного рабочего 0,8т/см. Коэффициент переработки норм выработки 1,05. Время на планово-предупредительные ремонты оборудования 20 суток в год, прочие невыходы одного среднесписочного рабочего 30 дней в год.

Определить явочную и списочную численность рабочих

##### Задача 4

Определить норму обслуживания, норму сменного штата и коэффициент занятости рабочего при много-аппаратурном обслуживании на основе следующих данных:

Аппараты	Тап	Твн	Твп	Топ
№1	15	3	2	18
№2	14	4	1	18
№3	11	7	1	18

##### Задача 5

По данным баланса рабочего дня аппаратчика литейного отделения определить показатели использования им рабочего времени, составить проектируемый баланс и определить процент возможного повышения производительности труда:

Элементы затрат времени	Обозначение	Фактическая средняя продолжительность (мин)
Подготовительно-заключительное время	Рпз	17
Оперативное время	Роп	383
Время на обслуживание рабочего места	Роб	16
Перерывы, вызванные нарушением порядка ведения технологического процесса	Ппн	10
Перерывы по организационно-техническим причинам	Пот	25

Перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины	Пзр	25
Перерывы на отдых и личные надобности	Пол	4

Длительность смены 8 часов, нормативы на Рпз-10 мин, Роб- 13 мин, Пол -15мин

### Задача 6

Длительность операции центрифугирования 36 мин. Нормативы времени на подготовительно-заключительную работу, работу по обслуживанию рабочего места и перерыв на отдых и личные надобности в сумме составляют 12 мин. Длительность смены 8 часов. Выпуск продукции за одну операцию 250 кг. Норма обслуживания 1ап\чел. Определить норму выработки за смену

### Задача 7

Определить норму обслуживания оборудования в периодическом производстве на участке фильтрации молока. Продолжительность операции фильтрации 90 мин. Ручноенеперекрываемое время 91 мин

### Задача 8

Определить изменение нормы времени на операцию, если в текущем месяце все рабочие увеличили свою норму выработки на 15%

### Задача 9

Определить изменение нормы выработки, если сокращение нормы времени на изделие составляет 13%

### Задача 10

На основе следующих данных определить общую трудоемкость изготовления резино-технических изделий:

Состав персонала	Численность персонала(чел)	Эффективный годовой фонд времени (час)
Рабочие основные	115	1900
Рабочие вспомогательные	50	1800
Специалисты и руководители	16	1820

Затраты труда работников вспомогательных цехов и общезаводских служб составляют 200 тыс.чел-час, затраты труда административно-управленческого персонала предприятия 62,4 тыс.чел-час. Годовой объем производства изделий 40тыс.тонн

### Задача 11

На основе следующих данных определить коэффициенты внешнего оборота по приему и выбытию, а также коэффициент текучести кадров:

Показатели	Количество человек	
	Базовый год	Текущий год
Состояло рабочих по списку на 1 января отчетного года	3450	3880
Принято рабочих- всего	420	430
Выбыло рабочих-всего	350	390
В том числе: В связи с призывом в		

армию, уходом на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом	180	210
Уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	25	20
Уволено по собственному желанию	145	160
Состояло рабочих по списку на 1 января следующего за текущим года	3520	3920

**Задача 12**

Используя следующие ниже исходные данные, определить выполнение плана по производительности труда и ее динамику:

Показатели	Базовый год	Текущий год	
		план	отчет
Объем выпущенной продукции в сопоставимых ценах(млн.руб)	132.0	147,9	148,5
Списочная численность рабочих (чел)	5214	5320	5310
Уд. вес рабочих в промышленно-производственном персонале (%)	79	78	78

**Задача 13**

Определить, на сколько процентов можно повысить производительность труда в цехе в плановом году, если объем выпуска продукции планируется увеличить на 12%, а численность персонала при этом уменьшиться на 1,5%

**Задача 14**

Выпуск продукции на химическом предприятии увеличился по сравнению с базовым годом на 25%. Численность основных рабочих выросла за это время на 5% и составила 2600 человек. Численность вспомогательных рабочих увеличилась на 2% и составила 2150 человек. Доля остальных категорий работающих в численности персонала за рассматриваемое время не изменилась.

Определить, как вырастет производительность труда на данном предприятии

**Задача 15**

На основании нижеследующих данных определить динамику производительности труда и соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы:

Показатели	Текущий год
------------	-------------

	Базовый год	план	отчет
Годовой выпуск продукции (т)	3500	4900	4950
Списочная численность работающих (чел)	250	270	268
Годовой фонд заработной платы (тыс.руб)	420	534	532

### Задача 16

Определить плановую численность работающих на предприятии, если в текущем году объем выпущенной продукции составил 72 млн.руб. при численности работающих 3300 человек. В плановом году предполагается увеличить объем продукции на 15% и производительность труда на 12%

### Задача 17

В результате осуществления мероприятий по механизации погрузочно-разгрузочных работ численность занятых на них рабочих будет уменьшена на 50%. Рабочие, занятые на этих работах составляли 15% общей численности вспомогательных рабочих, которые составляют 45% общей численности всех рабочих

### Задача 18

По данным, характеризующим работу трех предприятий, определить годовую, дневную и часовую трудоемкость продукции

Предприятие	Среднесписочная численность рабочих (чел)	Годовой объем продукции (тыс.руб)	Отработано рабочими	
			Тыс. чел-дн	Тыс.чел-час
№1	2700	62500	650,7	4995,0
№2	2400	55800	580,8	4464,0
№3	1800	40500	432,0	3321,0

### Задача 19

Определить прирост производительности труда в текущем году по сравнению с плановыми показателя, если объем выпущенной продукции по плану -99 млн.руб., фактически он составил 103 млн.руб., при этом численность персонала уменьшилась на 2%

### Задача 20

Определить норму времени на единицу продукции, норму обслуживания оборудования и норму выработки при прессовании изделий из фенопласта. Пресс-форма девяти-гнездная, мощность пресса 100т. Длительность смены 8 часов

Исходные данные:

Элементы затрат времени:

На смену:

Рпз- 3 мин, Роб -22 мин, Пол - 15 мин.

На одно изделие:

Ро - 30 сек, Рв (неперекрываемое) - 32 сек, Рв (перекрываемое) - 26сек.

### Задача 21

На трех последовательно соединенных аппаратах выполняется операция продолжительностью 14 мин, при этом время по обслуживанию аппаратов имеет следующие значения:

Аппарат Тап Твн Топ Твп

№1 12 2 14 1

№2 10 4 14 3

№3 11 3 14 1

Определить норму обслуживания оборудования и коэффициент занятости рабочего

### Задача 22

На участке сушки кормовых дрожжей бригадная норма выработки установлена 4 т/см, сдельная расценка- 46 руб/т. Осуществление мероприятия по механизации работ позволило сократить затраты рабочего времени на 20% на каждую тонну продукции.

Определить норму выработки и сдельную расценку в новых условиях работы.

### Задача 23

Для аппаратчика молочного производства сдельная расценка установлена 50руб/т. В результате механизации трудоемких работ на участке норма выработки повышается на 16% при одновременном росте тарифной ставки на 12%. За месяц было произведено 380 тонн продукции. Определить заработную плату аппаратчика за месяц.

### Задача 24

Дежурный слесарь 5-ого разряда ( тарифная ставка 60,5 руб за 7часов, условия труда – вредные) за месяц отработал 23 8-часовых смены. Определить его тарифный заработок за месяц в условиях повременной оплаты труда

### Задача 25

Аппаратчик полимеризации 5-ого разряда в производстве полиэтиленовой пленки ( дневная тарифная ставка за 8-ми часовую смену 1000 руб) за месяц ( 22 рабочих дня) выработал 308 тонн продукции, при норме в смену – 12,5 т. Определить его заработную плату в условиях сдельно-премиальной формы оплаты. Размер премирования: за выполнение месячного задания – 20% и за каждый % его превышения – 1,5% от величины месячного сдельного заработка.

### Задача 26

Бригада рабочих, занятых укладкой дорожного покрытия оплачивается сдельно:

Состав бригады	Число рабочих (чел)	разряд	Ктар	Часовая тарифная ставка(руб)	Время, отработанное за месяц (час)
Машинист катка	1	5	1,5	75,4	184
Машинист укладчика	1	4	1,33	67,0	176
Водитель самосвала	2	3	1,2	60,6	176
Корректировщик	1	3	1,2	60,6	184

Часовая норма выработки бригады -1190 пог.метров. Бригада за месяц уложила 25180 пог.метров покрытия. На собрании бригады были установлены следующие коэффициенты трудового участия (КТУ): машинист катка – 1,2; машинист укладчика -0,9; водитель самосвала – 0,8 и 1,0; корректировщик – 1,1.

Определить заработную плату каждого члена бригады за месяц.

### Задача 27

Использование фонда заработной платы на предприятии в отчетном месяце характеризуется следующими данными:

Показатели	По плану	Фактически
Фонд заработной платы за месяц (руб)	7245000	7447200

Среднесписочная работников (чел)	численность	690	696
--	-------------	-----	-----

План по объему выпуска продукции перевыполнен на 8%. Норматив корректировки планового фонда заработной платы – 0,6.

Провести анализ использования фонда заработной платы. Определить изменение фонда заработной платы под влиянием: а) отклонения фактической численности от плановой б) изменения фактической средней заработной платы по сравнению с плановой

### Задача 28

Определить тарифный заработок за месяц рабочего-повременщика У1 разряда в особо вредных условиях труда, если он отработал 22 смены. Длительность смены 6 часов, часовая тарифная ставка 200руб/час

### Задача 29

Аппаратчику химического производства У1 разряда ( дневная тарифная ставка при вредных условиях труда 1250 руб. за 8 часовую смену) выплачивается премия в размере 15% от тарифного заработка за выполнение плана по выпуску продукции и по 1,8% за каждый процент перевыполнения плана. Форма оплаты труда - повременно-премиальная. За месяц (22 смены) при норме 2000т он выработал 2240т продукции

Определить заработную плату за месяц

### Задача 30

Прессовщик 1У разряда( дневная тарифная ставка 1000руб. за 8 часовую смену) за месяц ( 23 рабочих смены) выработал 7300 шт. изделий при норме выработки 300 шт. за смену. За выполнение плана установлена премия в размере 20% от сдельного заработка и за каждый % перевыполнения плана по 1,5%. Определить заработную плату рабочему при сдельно-премиальной форме оплаты труда

### Задача 31

Бригада слесарей-ремонтников за месяц отремонтировала 4 аппарата. На ремонт одного аппарата установлена норма затрат времени:

Для рабочего У1 разряда - 50 нормо-часов

У разряда - 110 нормо-часов

1У разряда - 170 нормо-часов

Бригада состоит из 3 слесарей 1У разряда ( дневная тарифная ставка 1000руб. за 8 часов), 2 слесарей У разряда (дневная тарифная ставка 1200 руб. за 8 часов) и 1 слесаря У1 разряда ( дневная тарифная ставка 1300 руб. за 8 часов). За месяц каждый член бригады отработал:

Рабочий У1 разряда - 165 часов

1-ый рабочий У разряда - 176 часов

2-ой рабочий У разряда - 170 часов

1-ый рабочий 1У разряда - 170 часов

2-ой рабочий 1У разряда - 175 часов

3-ий рабочий 1У разряда - 172 часа

Определить сдельный заработок каждого члена бригады за месяц.

### Задача 32

Рабочий У разряда ( дневная тарифная ставка 1000 руб. за 8 часов) - наладчик оборудования обслуживает две группы аппаратов. По первой группе ( 5 аппаратов) на каждый аппарат установлена норма выработки 215 изделий за смену, по второй ( 6 аппаратов) -1080 изделий за смену. За месяц первая группа аппаратов выработала 118000 изделий, вторая-715000 изделий. Форма оплаты - косвенно-сдельная. Определить заработную плату рабочего за месяц.



**Задача 33**

Установку по очистке дизельного топлива обслуживает 25 человек рабочих. Форма оплаты труда- повременнo- премиальная. Часовая тарифная ставка повременщика 1 разряда 75 руб/час:

Профессия и должность	Списочная численность(чел)	Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Фактически отработано за месяц (час)
Ст.оператор	1	У1	1,71	105
Ст.оператор	3	У1	1,71	185
Оператор	12	У	1,5	185
Ст.машинист	3	У1	1,71	185
Ст.машинист	1	У1	1,71	140
Ст. машинист	1	У1	1,71	60
Машинист	4	1У	1,33	185

Определить заработную плату каждого рабочего за месяц и общий фонд оплаты труда

**Задача 34**

Рабочий литьевой машины по переработке пластмасс У разряда ( дневная тарифная ставка 1000 руб. за 8 часов) оплачивается по сдельно-премиальной форме оплаты.

При норме выработки 223 шт/час он отработал за месяц 180 часов и перевыполнил месячное задание на 20%. Определить его заработную плату за месяц

**Задача 35**

Среднечасовая заработная плата аппаратчика У разряда 200руб., средняя продолжительность рабочего дня 7,6 часа, число отработанных дней в месяце 23. Коэффициент доплат к часовому фонду до дневного- 1,05, коэффициент доплат к дневному фонду до месячного - 1,08. Определить часовой, дневной и месячный фонд заработной платы рабочего.

**Задача 36**

Для аппаратчика У1 разряда (часовая тарифная ставка 150 руб) в производстве формалина норма обслуживания – 3 аппарата. Рабочий перешел на обслуживание 4 аппаратов без снижения объема выпуска продукции и ее качества. Тарифная ставка увеличивается на 0,6% за каждый процент превышения нормы обслуживания. За месяц он отработал 23 восьмичасовых смены. Определить размер его заработной платы в старых и новых условиях, процент ее изменения, если форма оплаты повременнo-премиальная: премия составляет 25% от тарифного заработка

**Задача 37**

На участке по формовке кирпичей работают 3 рабочих с повременной формой оплаты труда:

Состав рабочих	Разряд	Часовая тарифная ставка (руб)	Время, в среднем отработанное за месяц (час)
Машинист	1У	100	151
Обжигальщик	У1	130	155
Огнеупорщик	Ш	95	158

Определить месячный и годовой фонд оплаты труда рабочих

**Задача 38**

В цехе, производящем азотное удобрение работает 56 человек основных рабочих, в том числе 12 фасовщиков. Форма оплаты повременная, для фасовщиков – сдельная. Продолжительность смены 8 часов, плановое число рабочих смен в месяце – 23. Норма выработки фасовщика в смену- 450 кг, фактически за месяц она составила:

1-ого : 11т, 2-ого: 10,5т, 3-ого:10,75т, 4-ого:11,2т, 5-ого: 12т, 6-ого:10,8т, 7-ого: 11,1т, 8-ого: 12,1т, 9-ого: 11,5т, 1-ого: 10,9т, 11-ого: 11,7т и 12-ого: 10т.

Состав рабочих	разряд	Часовая тарифная ставка (руб)	Среднесписочная численность (чел)	Время отработанное за месяц (дн)
Ст. аппаратчик производства	У1	120	4	23
Аппаратчик производства	У	100	8	6 чел.-23, 2 чел.-19
Аппаратчик грануляции	У	100	16	12 чел.-23, 2 чел.-20, 1 чел.-19, 1 чел.-15
Аппаратчик сушки	1У	90	8	7 чел.-23, 1 чел.-20
Аппаратчик фильтрации	1У	90	8	23
Фасовщик	Ш	75	12	23

Определить плановый и фактический месячный и годовой фонд оплаты труда цеха и величину его отклонения от плана

### Задача 39

Рассчитать годовой фонд заработной платы рабочих-повременщиков отделения разделения метана при следующих данных:

Аппаратчики У1 разряда -5 чел ( дневная тарифная ставка 1200руб)

Аппаратчики У раз – 27 чел( дневная тарифная ставка 1000руб)

Аппаратчики 1У разряда -44 чел ( дневная тарифная ставка 900руб)

Условия труда нормальные, режим работы непрерывный в 3 смены по 8 часов. Премии из ФЗП составляют 15%. Плановые невыходы на одного среднесписочного рабочего составляют 30 дней в год

### Задача 40

Провести анализ расходования ФЗП и определить абсолютную и относительную экономию (перерасход) ФЗП под влиянием изменения численности и средней заработной платы:

Показатели	Плановые	Фактические
Объем производства (тыс.руб)	2900	3045
Фонд заработной платы Работавших(тыс.руб)	1680	1730
Среднесписочная численность работающих (чел)	112	115

Норматив корректировки ФЗП за счет роста объема производства - 0,8

## Примерные тесты для экзамена

**ПК-1.1**

1. Заработная плата может рассматриваться как цена, выплачиваемая работодателем:
  - а) за право привлекать наёмного работника к процессу выпуска товарной продукции (оказание услуг);
  - б) за право располагать наёмным работником в процессе производства в течение оговорённого срока;
  - в) за право использовать рабочую силу наёмного работника;
  - г) за представленные наемным работником услуги труда для использования в процессе производства продукции (работ, услуг)
2. В договоре найма, заключаемом между конкретным работником и организацией, в качестве цены услуг труда выступает:
  - а) индивидуальная ставка заработной платы;
  - б) рыночная ставка заработной платы;
  - в) ставка заработной платы, установленная государством;
  - г) ставка заработной платы, установленная отраслевым тарифным соглашением.
3. Если оплата труда работника производится пропорционально объёму выпущенной продукции (выполненных работ), то такая форма оплаты труда называется:
  - а) повременной;
  - б) бестарифной;
  - в) сдельной;
  - г) аккордной
4. Если оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени, то такая форма оплаты труда называется:
  - а) повременной,
  - б) бестарифной;
  - в) сдельной;
  - г) аккордной
5. Величина оплаты труда работника за изготовление единицы продукции (выполнении единичного объёма работ) называется:
  - а) тарифной ставкой,
  - б) сдельной расценкой;
  - в) окладом;
  - г) гонораром
6. Должность – это:
  - а) профессиональная характеристика квалификации служащих, специалистов и руководителей, работающих на предприятии;
  - б) частный случай применения должностного квалификационного разряда;
  - в) структурная единица на предприятии с определённым для неё кругом обязанностей, прав и характером ответственности;
  - г) структурная единица штатного расписания предприятия с определёнными для неё структурной принадлежностью и величиной должностного оклада.
7. Рост какого показателя стимулирует заработная плата, являющаяся формой вознаграждения за труд:
  - а) производительности труда;
  - б) фондоотдачи
  - в) прибыли
  - г) рентабельности
8. Назовите основные элементы тарифной системы оплаты труда:
  - а) тарифная сетка;
  - б) тарифная ставка;
  - в) тарифно-квалификационный справочник;

- г) должностные инструкции
9. Реальная заработная плата это :
- количество товаров и услуг, которые может приобрести работник за свою номинальную заработную плату;
  - количество денег, которые получает работник в месяц за вычетом всех налогов;
  - количество денег, которые получает работник в кассе предприятия
  - количество денег, потраченных им на рынке товаров
10. Номинальная заработная плата это :
- количество денежных единиц, которые получает работник в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;
  - количество товаров и услуг, которые работник может купить в месяц
  - количество денег, которые работник получает в кассе предприятия
  - количество денег, потраченных им на рынке товаров
11. Соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда должно быть:
- больше единицы
  - меньше единицы
  - они равны
  - равно 1
12. Фонд оплаты труда рабочих формируется на основе:
- списочной численности
  - производительности труда
  - эффективного фонда времени работы
  - нормы выработки
  - тарифной ставки

## **ПК-1.2**

13. Тарифная ставка это:
- оплата за единицу выпущенной продукции
  - оплата за единицу отработанного времени в соответствии с качеством и количеством выпущенной продукции
  - оплата за объем сделанной работы (выпущенной продукции)
  - оплата за отработанное время
- 14 Профессия – это:
- род трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков;
  - работа, которую выполняет работник;
  - вид деятельности, являющийся источником доходов
  - должность, занимаемая работником
- 15 Квалификация – это :
- уровень теоретической и практической подготовки работника, необходимый для выполнения работы определенной сложности;
  - род трудовой деятельности
  - специальность, которую работник получил в процессе обучения
16. Направления научной организации труда (НОТ) на предприятии это:
- рациональный подбор работников
  - внедрение новых технологий
  - улучшение обслуживания рабочих мест
  - совершенствование нормирования труда
17. В организацию труда коллектива предприятия включаются:

- а) распределение обязанностей среди работников
- б) стимулирование труда
- в) совершенствование технологического процесса
- г) совершенствование организации труда

18. научные принципы организации труда входят:

- а) рациональный подбор работников
- б) внедрение новых технологий
- в) улучшение обслуживания рабочих мест
- г) совершенствование нормирования труда

19 Показателями эффективной организации труда являются:

- а) рост производительности труда
- б) снижение отходов в результате внедрения новых технологий
- в) удовлетворение условиями труда
- г) удовлетворение от привлекательности труда

20 Паспорт рабочего места это:

- а) документ, подтверждающий государственную регистрацию рабочего места
- б) документ, подтверждающий дееспособность юридического лица как субъекта правоотношений
- в) один из основных учетных документов по затратам труда
- г) часть уставных документов

21. За счет какого вида разделения труда на рабочем месте формируются элементы операций:

- а) технологического
- б) функционального
- в) профессионального
- г) квалификационного

22. Фотография рабочего времени это:

- а) изучение периодически повторяющихся операций
- б) изучение подготовительно-заключительного времени работы
- в) изучение рабочего времени работника, времени использования оборудования в течение смены, изучение всех видов затрат рабочего времени и их содержания
- г) изучение действий работника по обслуживанию рабочего места

23. По месту нахождения различают рабочие места:

- а) на земле, в море, на воздухе
- б) в помещении, на высоте, под землей, на открытом воздухе
- в) на заводе, в институте
- г) за столом, на эстраде, в самолете

24. По условиям труда можно выделить рабочие места:

- а) в особо вредных условиях труда
- б) в привилегированных условиях
- в) на открытом воздухе
- г) в нормальных условиях труда

25. В зависимости от операций, выполняемых работником, можно выделить рабочие места:

- а) руководителей, подчиненных, исполнителей
- б) руководителей, специалистов, рабочих, охраны.....
- в) руководителей, консультантов, директора

26. Какой способ рационализации профессионально-квалификационной структуры персонала наиболее эффективен:

- а) переподготовка персонала
- б) повышение квалификации
- в) увольнение и набор молодых специалистов
- г) тренинги, семинары, обучение

27. Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда называется:

- а) организацией производства
- б) организацией труда
- в) организацией управления

28. В полную трудоемкость продукции включаются:

- а) затраты труда основных и вспомогательных рабочих
- б) затраты труда на управление производством
- в) затраты труда работников непромышленной сферы предприятия

29. К сдельной форме оплаты труда относят:

- а) прямая сдельная
- б) сдельно-премиальная
- в) сдельно-прогрессивная
- г) аккордная

30. К повременной форме оплаты труда относят:

- а) простая повременная
- б) повременно-премиальная
- в) бестарифная

31. В бестарифную систему оплаты труда входят:

- а) контрактная
- б) аккордная
- в) тарифная

32. Аккордная форма оплаты труда характеризуется:

- а) наращиванием количества изготавливаемой продукции
- б) улучшением качества продукции
- в) экономией времени при выполнении задания
- г) ростом производительности труда

33. Сдельная форма оплаты труда рабочих эффективна в случае:

- а) заинтересованности руководства в увеличении выпуска продукции
- б) организации сбора деталей и узлов в готовую продукцию на конвейере
- в) обеспечения роста производительности труда

34. Повременная форма оплаты труда рабочих эффективна в случае:

- а) стимулирования работников за увеличение выпуска продукции
- б) организации жесткого регламентированного во времени процесса производства
- в) невозможности обеспечить конкретное индивидуальное задание работнику

35. Должностные оклады устанавливаются для:

- а) рабочих основного производства
- б) специалистов
- в) начальников цехов

36. Производственная операция это:

- а) часть производственного процесса
- б) работа, выполняемая на разном оборудовании разными рабочими
- в) часть трудового процесса, выполняемая одним или несколькими рабочими на одном рабочем месте
- г) работа выполняемая на одном рабочем месте разными исполнителями

37. Условием устойчивости хронорядя является:

- а)  $K_{уст} > 1$
- б)  $K_{уст} > K_{уст\ нормативного}$
- в)  $K_{уст} = K_{уст\ норм}$
- г)  $K_{уст} < K_{уст\ нормативного}$

38. Трудовые процессы в зависимости от их организации могут быть:

- а) индивидуальные и групповые

- б) непрерывные и периодические
- в) предметно-замкнутые
- г) сменные

39. Норма времени это:

- а) затраты времени на изготовление парии изделий
- б) количество времени, необходимое и достаточное для выполнения единицы работы (изготовления единицы продукции) одним или группой работников
- в) затраты времени на изготовление всех изделий в цехе

40. Какие существуют виды производственных бригад:

- а) комплексные
- б) специализированные
- в) сменные
- г) территориальные

41. Норма обслуживания это:

- а) установленное количество единиц оборудования, которое может и должен обслужить один рабочий в течение смены при определенных организационно-технических условиях
- б) количество единиц оборудования, которое обслуживает один рабочий или группа в определенных условиях труда
- в) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должен обслужить один рабочий или группа соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях производства в течение смены
- г) количество квадратных метров площади, которое должен обслужить один работник

42. Нормативный документ, в котором указаны функции, права и обязанности работника это:

- а) трудовой договор
- б) должностная инструкция
- в) положение о подразделении
- г) правила внутреннего распорядка

### **Примерная тематика докладов**

1. Особенности организации труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
2. Сравнительный анализ организации труда в РФ и зарубежных странах (на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
3. Сравнительный анализ условий труда и режима работы в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
4. Особенности организации оплаты труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
5. Сравнительный анализ систем оплаты труда в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
6. Особенности стимулирования труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
7. Сравнительный анализ форм и методов стимулирования труда в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
8. Государственное регулирование организации и оплаты труда в РФ
9. Государственное регулирование организации и оплаты труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
10. Сравнительный анализ государственного регулирования организации и оплаты труда в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Список источников и литературы

#### Источники

##### Основные

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: официальный текст по состоянию на 4 окт. 2010г. – (Российское федеральное законодательство). [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
2. Закон РФ «О защите прав потребителей» от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 (с изменениями от 02.06.1993г., 09.01.1996 г., 17.12.1999г., 30.12.2001г., 22.08.2004г., 02.11.2004 г., 21.12.2004г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
3. Федеральный закон Российской Федерации «О коммерческой тайне» № 98-ФЗ от 29.07.2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
4. Федеральный закон Российской Федерации «О рекламе» от 13.03.2006 N38-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.02.2006) (действующая редакция).[Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>

##### Дополнительные

1. Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
2. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной регистрации юридических лиц». -[Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
3. Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях». Официальный текст. [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>

#### Литература

##### Основная

1. Бычин, В. Б. Нормирование труда: Учебник / Бычин В.Б., Малинин С.В., Новикова Е.В. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 348 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=354216>
2. Асалиев, А. М. Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=94952>
3. Генкин, Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - Москва : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=354543>
4. Генкин, Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019.- 160 с. - ISBN 978-5-16-103479-8. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znanium.com/read?id=340270>

##### Дополнительная

5. Смирнов, К. А. Нормирование и экономия материальных затрат : учеб. пособие / К.А. Смирнов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 153 с. — (Высшее образование: Магистратура). [Электронный ресурс]. Режим доступа — <https://new.znanium.com/read?id=355742>



6. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=355351>

## 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Экономика и жизнь [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru>.  
 Экономическая экспертная группа [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eeg.ru>.  
 Аналитическая лаборатория «Веди» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedi.ru>.  
 Научно-просветительский Фонд «Экспертный Институт»: Эксин [Электронный ресурс]. URL: <http://www.exin.ru>.  
 Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cfin.ru>.

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционный материал для студентов содержит статистические данные, а также сравнительные характеристики изменения динамики экономических показателей.

Для проведения аудиторных занятий по дисциплине необходима аудитория, оснащенная ПК и мультимедиа-проектором.

Состав программного обеспечения:

При проведении занятий без специального ПО

1. Windows
2. Microsoft Office

## 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA SE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий**

#### 9.1. Планы *семинарских* занятий

##### ***Тема 1. Сущность организации труда***

Цель занятия: рассмотреть роль организации труда; раскрыть ее содержание, ее основные принципы, цели и задачи.

Вопросы для обсуждения:

1. Что означает организация труда?
2. Каковы место и роль организации труда на предприятии?
3. Основные направления организации труда?

##### ***Тема 2. Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров***

Цель занятия: усвоение основных принципов и методов подбора, подготовки и повышения квалификации кадров в организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы основные источники персонала в организации?
2. Охарактеризуйте особенности подбора персонала для различных типов организаций.
3. Какие особенности подготовки различных категорий работников?
4. Какую роль играет повышение квалификации кадров?

##### ***Тема 3. Условия труда на предприятии***

Цель занятия: изучить факторы производственной среды и их влияние на условия труда; рассмотреть режимы труда и отдыха, графики сменности и определяющие их факторы.

Вопросы для обсуждения:

1. Дать понятие рабочего места и его элементы.
2. Какие требования к организации рабочих мест?
3. Привести понятие и классификация условий труда.
4. Классификация режимов работы предприятия и соответствующих им условий труда.

#### ***Тема 4. Основы нормирования труда***

Цель занятия: рассмотреть общую характеристику и особенности норм затрат труда; изучить состав и структуру всех норм затрат труда (норма времени, норма выработки, норма сменного штата и др.).

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие нормы и норматива, их особенности и области применения
2. Общая характеристика норм затрат труда
3. Классификация норм затрат труда по определенным критериям
4. Структура затрат рабочего времени и факторы, ее определяющие
5. Методология расчета норм затрат труда

#### ***Тема 5. Основы формирования системы оплаты труда***

Цель занятия: показать взаимосвязь организации труда и организации производства; обосновать оптимизацию численности персонала; рассмотреть методы определения численности разных категорий работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое трудоемкость и зарплатоемкость продукции?
2. Эффективность использования трудовых ресурсов и нормы численности
3. Методы определения норм численности персонала для разных типов производственных процессов

#### ***Тема 6. Организация оплаты труда***

Цель занятия: Рассмотреть структуру доходов и заработной платы работника; изучить формы и системы оплаты труда; рассмотреть состав и структуру фонда заработной платы; проанализировать существующие системы премирования и материального стимулирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Доходы и заработная плата как экономические категории
  2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы
  3. Повременная форма оплаты труда: содержание, показатели, виды
  4. Сдельная форма оплаты труда : содержание, показатели, виды
  5. Фонд оплаты труда: состав, структура, методы формирования
- Материальное стимулирование труда

### **9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

Рекомендации по подготовке докладов:

Доклад делается на выбранную с преподавателем (или согласованную с ним) тему. Если материал на предложенную тему (в точности) не найден - делается синтез из нескольких источников (в соответствии с ключевыми словами в теме). Дата доклада выбирается с преподавателем. Настоятельно не рекомендуется менять ее самостоятельно или быть не готовым к назначенному сроку. Время доклада 5-7 минут. Материал должен быть рассказан, а не прочитан. Необходимо сделать свои выводы. Быть готовым ответить на вопросы. Творческий подход поощряется

Эссе выполняются самостоятельно на основе изучения материала по выбранной с преподавателем теме. Объем эссе – 2-3 страницы печатного текста.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «Управление человеческим капиталом компании» является частью блока дисциплин учебного плана. Дисциплина реализуется на Экономическом факультете ИЭУП РГГУ, кафедрой теоретической и прикладной экономики.

Цель дисциплины: подготовить выпускника, обладающего компетенциями в области организации, нормирования и оплаты труда, необходимыми для принятия эффективных экономических и управленческих решений при работе на предприятиях и в организациях народного хозяйства в рамках своих профессиональных обязанностей.

Задачи дисциплины:

- научить магистров ставить цели и организовывать, и проводить научные исследования в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (фирме);
- выработать у магистров навыки разработки социально-экономических показателей для решения типовых теоретических и практических задач в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (фирме);
- привить умение самостоятельно приобретать новые знания для разработки стратегий развития и функционирования предприятий и организаций, и их отдельных подразделений с учетом требований по организации и нормированию труда;
- подготовить будущих специалистов к экономической и аналитической деятельности с целью составления экономических разделов планов (в том числе планов по труду и кадрам) предприятий различных форм собственности;

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций :

ПК-1 Способен оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

ПК-1.1 Выбирает подходы для бизнес-анализа

ПК-1.2 Оформляет результаты бизнес-анализа.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- психологические инструменты абстрактного мышления, анализа и синтеза окружающей действительности по направлению нормирования и оплаты труда;
- методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, с учетом подходов к нормированию и оплате труда работников;
- методы и инструменты принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда;

уметь:

- абстрактно мыслить, анализировать информацию в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения;
- действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения в области нормирования и оплаты труда;
- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе по направлению нормирования и оплаты труда;
- принимать организационно-управленческие решения в области нормирования и оплаты труда;
- готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений по направлению нормирования и оплаты труда на микро- и макроуровне;
- анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.

владеть:

- приемами и инструментами абстрактного мышления, анализа информации в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения;
- методами принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда;
- методами анализа и использования различных источников информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.

Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля:

- текущий контроль успеваемости в форме устного и письменного опроса, выполнения тестов, проблемных и контрольных заданий;
- промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы.