

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  | стр. 3 | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой к.с.н. доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой к.с.н. доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: к.с.н. доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: к.с.н. доцент Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| 1.1 | Цель дисциплины:формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков в области регламентации, нормирования и оплаты труда, Обеспечение фундаментальной профессиональной подготовки студентов в области регламентации, нормирования труда, организации оплаты труда и стимулирования необходимой для осуществления деятельности по разработке и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов. | | | |
| 1.2 | Задачи:мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда, теоретическое освоение студентами регламентов по труду и основ нормирования; приобретение практических навыков расчета норм по труду и применения регламентов действующих в организациях. | | | |
|  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| Цикл (раздел) ООП: | | Б1.Б | | |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** | | | |
| 2.1.1 | Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в ходе освоения дисциплин: | | | |
| 2.1.2 | Управление человеческими ресурсами | | | |
| 2.1.3 | Экономика и социология труда | | | |
| 2.1.4 | Основы организации труда | | | |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** | | | |
| 2.2.1 | Экономика, организация и управление на предприятии | | | |
| 2.2.2 | Управление персоналом организации | | | |
|  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| **ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| Основные закономерности, принципы и методы управления персоналом организации. | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| Выявлять проблемные области и потенциально перспективные направления развития персонала организации. | | | | |
| **Владеть:** | | | | |
| Навыками популяризации, адаптации, доведения до работников и убедительной аргументации необходимости использования новых идей, принципов и методов управления персоналом. | | | | |
| **ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| основы методологии управления персоналом (методы построения системы управления персоналом) | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом | | | | |
| **Владеть:** | | | | |
| основными понятиями о разработке основных регламентирующих документов | | | | |
| **ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| основы научной организации и нормирования труда | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| прогнозировать и планировать потребность организации в персонале | | | | |
| **Владеть:** | | | | |
| базовыми современными технологиями управлением поведением персонала | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| **ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике** | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | |
| основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| методами планирования численности | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | | | |
| **Код занятия** | **Наименование разделов и тем /вид занятия/** | **Семестр / Курс** | | **Часов** | **Компетен-**  **ции** | **Литература** | **Интер акт.** | **Примечание** | |
|  | **Раздел 1. Понятие и значение регламентации и нормирования труда в деятельности организации** |  | |  |  |  |  |  | |
| 1.1 | Тема: Предмет, содержание и задачи курса «Регламентация и нормирование труда».  Предмет учебной дисциплины “Регламентация и нормирование труда” Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными Организация и нормирование труда в системе управления персоналом. Понятие, содержание и функции нормирования труда. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала.  /Лек/ | 3 | | 4 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 1.2 | Тема: Предмет, содержание и задачи курса «Регламентация и нормирование труда».  Предмет учебной дисциплины “Регламентация и нормирование труда” Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными Организация и нормирование труда в системе управления персоналом. Понятие, содержание и функции нормирования труда. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала. /Пр/ | 3 | | 8 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 8 |  | |
| 1.3 | Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики. /Ср/ | 3 | | 6 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.4 | Тема: «Регламентация труда персонала. Правовое регулирование труда».  Основные регламенты, регулирующие деятельность организации. Трудовой кодекс РФ. Режимы труда и отдыха. /Лек/ | 3 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 1.5 | Тема: «Регламентация труда персонала. Правовое регулирование труда».  Основные регламенты, регулирующие деятельность организации. Трудовой кодекс РФ. Режимы труда и отдыха. /Пр/ | 3 | | 8 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 4 |  | |
| 1.6 | Трудовой кодекс РФ и его применение в работе организации /Ср/ | 3 | | 6 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  | **Раздел 2. Трудовой процесс и его организация. Рабочее время и методы его изучения** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 2.1 | Тема «Производственный и трудовой процессы»  Понятие и структура производственного процесса. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом. Структура операции в трудовом отношении. Понятия трудового приема, действия, движения. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.  /Лек/ | 3 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.2 | Тема «Производственный и трудовой процессы»  Понятие и структура производственного процесса. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом. Структура операции в трудовом отношении. Понятия трудового приема, действия, движения. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.  /Пр/ | 3 | | 8 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.3 | Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда. /Ср/ | 3 | | 6 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.4 | Тема «Рабочее время . Методы изучения затрат рабочего времени»  Понятие «Рабочее время». Классификация затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения. Хронометрах операций и его проведение.  /Лек/ | 3 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.5 | Тема «Рабочее время . Методы изучения затрат рабочего времени»  Понятие «Рабочее время». Классификация затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения. Хронометрах операций и его проведение. /Пр/ | 3 | | 8 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  | **Раздел 3. Нормы по труду и методика их расчета** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 3.1 | Тема «Нормы по труду и методика их расчета»  Понятие нормы по труду. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности. Сферы применения норм и методика их расчета.  /Лек/ | 3 | | 2 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 3.2 | Тема «Нормы по труду и методика их расчета»  Понятие нормы по труду. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности. Сферы применения норм и методика их расчета.  /Пр/ | 3 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 3.3 | . /Зачёт/ | 3 | | 0 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 3.4 | Тема «Нормативы по труду и их классификация»  Аналитический и суммарный методы нормирования труда. Понятие и назначение нормативов по труду. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.  /Лек/ | 4 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 3.5 | Тема «Нормативы по труду и их классификация»  Аналитический и суммарный методы нормирования труда. Понятие и назначение нормативов по труду. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда. /Пр/ | 4 | | 6 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 3.6 | Тема «Организация работы по нормированию труда». Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции. Показатели оценки качества применяемых норм труда. Удельный вес научно-обоснованных норм, процент выполнения норм: методика расчета. Пересмотр и внедрение норм по труду.  /Лек/ | 4 | | 2 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 3.7 | Тема «Организация работы по нормированию труда». Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции. Показатели оценки качества применяемых норм труда. Удельный вес научно-обоснованных норм, процент выполнения норм: методика расчета. Пересмотр и внедрение норм по труду. /Пр/ | 4 | | 2 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |

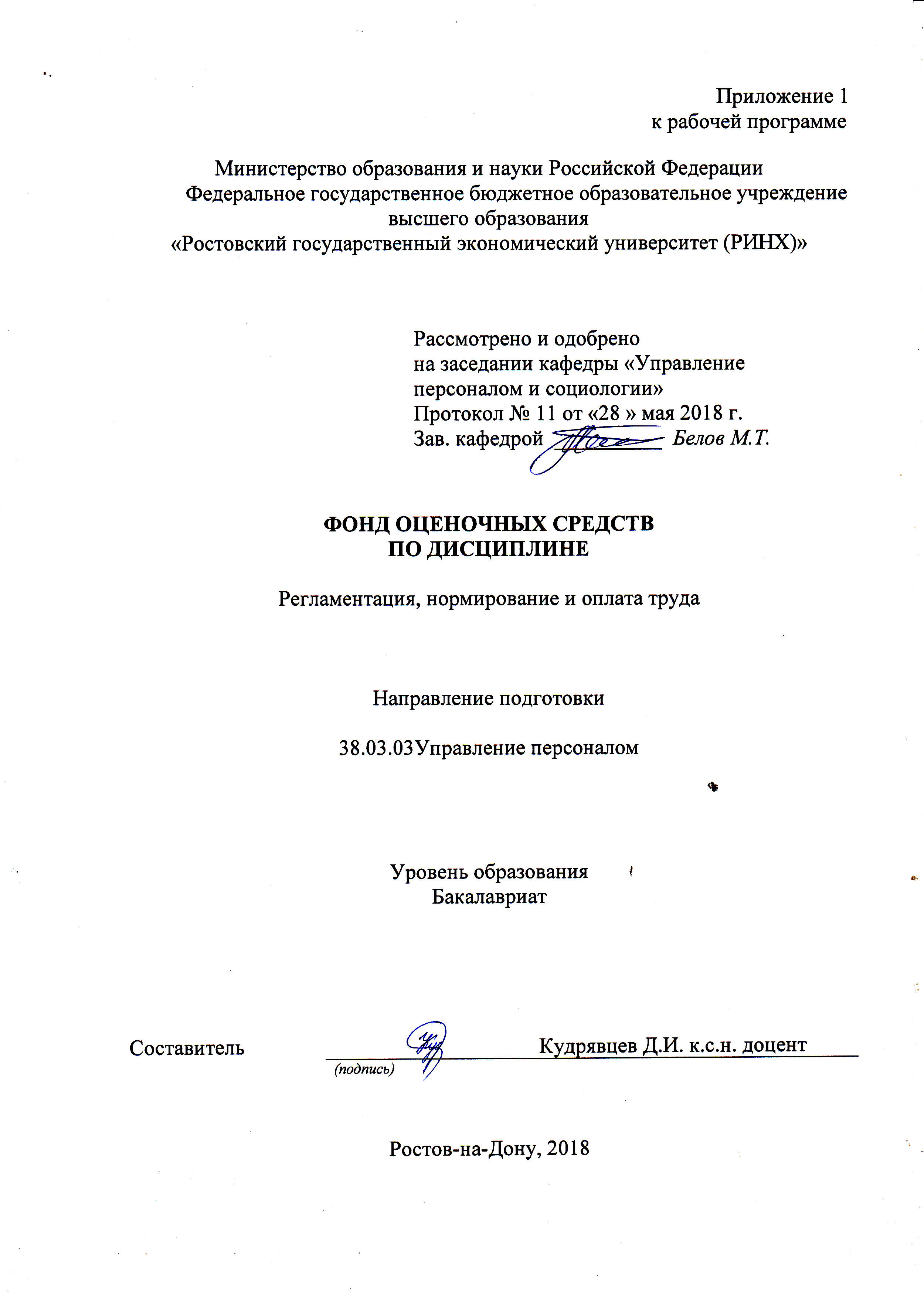
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 9 |
| 3.8 | Структурные подразделения и специалисты, занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции. Показатели оценки качества применяемых норм труда. Удельный вес научно-обоснованных норм, процент выполнения норм: методика расчета. /Ср/ | 4 | | 6 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  | **Раздел 4. Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала. Организация оплаты труда** |  | |  |  |  |  |  | |
| 4.1 | Тема: «Организация заработной платы».  Понятие и сущность заработной платы. Функции заработной платы. Содержание организации заработной платы. Принципы организации заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. /Лек/ | 4 | | 2 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 4.2 | Тема: «Эволюция теорий заработной платы»  Марксистская теория заработной платы; теория «фонда заработной платы»; социальная теория заработной платы М. Туган-Барановского; теория Кейнса, Смита; современные теории заработной платы. /Пр/ | 4 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 4.3 | Тема: «Формы и системы оплаты труда».  Сдельная форма оплаты труда и ее виды. Системы повременной оплаты труда. Особенности гибкой формы оплаты труда. Другие системы оплаты труда.  /Лек/ | 4 | | 2 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 4.4 | Тема: «Тарифная система оплаты труда».  Элементы тарифной системы; тарифная ставка; тарифно-квалификационные справочники; тарифная сетка.  /Пр/ | 4 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 4.5 | Тема «Основные направления реформы оплаты труда в России».  Изменения в тарифной системе. Минимальный размер оплаты труда. Учет условий труда. Общий размер дохода конкретного работника. Другие осуществляемые и необходимые направления.  /Пр/ | 4 | | 4 | ПК-3 ПК-5 ПК-8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 Э2 | 4 |  | |
|  | **Раздел 5. Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 10 |
| 5.1 | Тема: «Материальное стимулирование трудовой деятельности»  Основные составляющие поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.); премиальные системы; базовые методики разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда.  /Лек/ | 4 | | 4 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 5.2 | Тема «методы формирования системы оплаты труда»  Формирование фонда оплаты труда; распределение фонда оплаты труда по категориям работников; распределение стимулирующей части фонда оплаты труда; заработная плата руководителя; гарантии по оплате труда.  /Пр/ | 4 | | 8 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 4 |  | |
| 5.3 | Тема «Эффективность системы оплаты труда».  Регулирование вознаграждения персонала в современных условиях. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда. Учет трудового вклада. Ключевые факторы оценки работ по системе Хэя; коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ), трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда).  /Лек/ | 4 | | 4 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 5.4 | Тема «Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала»  Системы оплаты труда в США, Европе и Японии; материальное стимулирование в форме оплаты труда.  /Пр/ | 4 | | 8 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 6 |  | |
| 5.5 | Курсовая работа. Перечень тем представлен в приложении 1 к рабочей программе дисциплины. /Ср/ | 4 | | 48 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 5.6 | . /Экзамен/ | 4 | | 36 | ОПК-1 ПК- 3 ПК-5 ПК- 8 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | | | | | | | | | |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** | | | | | | | | | |
| Вопросы для подготовки к зачету  1. Предмет учебной дисциплины “Регламентация и нормирование труда” Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров.  2. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.  3. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными  4. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом. | | | | | | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx |  | стр. 11 |
| 5. Понятие, содержание и функции нормирования труда.  6. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала.  7. Основные регламенты регулируюшие деятельность организации.  8. Трудовой кодекс РФ.  9. Режимы труда и отдыха и их регламентация.  10. Понятие и структура производственного процесса.  11. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда.  12. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом.  13. Структура операции в трудовом отношении.  14. Понятия трудового приема, действия, движения.  15. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.  16. Понятие «Рабочее время».  17. Классификация затрат рабочего времени.  18. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения.  19. Хронометрах операций и его проведение.  20. Понятие нормы по труду.  21. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности.  22. Сферы применения норм и методика их расчета.  23. Аналитический и суммарный методы нормирования труда.  24. Понятие и назначение нормативов по труду.  25. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.  26. Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции.  27. Показатели оценки качества применяемых норм труда.  28. Удельный вес научно-обоснованных норм.  29. Процент выполнения норм: методика расчета.  30. .Пересмотр и внедрение норм по труду.  Вопросы для подготовки к экзамену  1. Предмет учебной дисциплины “Регламентация и нормирование труда” Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров.  2. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.  3. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными  4. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом.  5. Понятие, содержание и функции нормирования труда.  6. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала.  7. Основные регламенты регулируюшие деятельность организации.  8. Трудовой кодекс РФ.  9. Режимы труда и отдыха и их регламентация.  10. Понятие и структура производственного процесса.  11. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда.  12. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом.  13. Структура операции в трудовом отношении.  14. Понятия трудового приема, действия, движения.  15. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.  16. Понятие «Рабочее время».  17. Классификация затрат рабочего времени.  18. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения.  19. Хронометрах операций и его проведение.  20. Понятие нормы по труду.  21. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности.  22. Сферы применения норм и методика их расчета.  23. Аналитический и суммарный методы нормирования труда.  24. Понятие и назначение нормативов по труду.  25. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.  26. Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции.  27. Показатели оценки качества применяемых норм труда.  28. Удельный вес научно-обоснованных норм.  29. Процент выполнения норм: методика расчета.  30. .Пересмотр и внедрение норм по труду. | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | |  |  |  | стр. 12 |
| 31. Cущность заработной платы  32. Функции заработной платы  33. Содержание организации заработной платы  34. Принципы организации заработной платы  35. Номинальная и реальная заработная плата.  36. Марксистская теория заработной платы  37. Теория «фонда заработной платы»  38. Социальная теория заработной платы М. Туган-Барановского  39. Теория Кейнса  40. Теория А. Смита  41. Современные теории заработной платы  42. Сдельная форма оплаты труда и ее виды  43. Системы повременной оплаты труда  44. Особенности гибкой формы оплаты труда  45. Тарифная система оплаты труда  46. Элементы тарифной системы  47. Минимальный размер оплаты труда  48. Основные направления реформы оплаты труда в России  49. Общий размер дохода конкретного работника  50. Учет условий труда  51. Единая тарифная сетка  52. Основные составляющие поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.)  53. Премиальные системы  54. Базовые методики разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда  55. Формирование фонда оплаты труда  56. Распределение фонда оплаты труда по категориям работников  57. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда  58. Заработная плата руководителя  59. Гарантии по оплате труда  60. Регулирование вознаграждения персонала в современных условиях  61. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.  62. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда  63. Учет трудового вклада  64. Ключевые факторы оценки работ по системе Хэя  65. Коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ)  66. Трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда).  67. Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала  68. Совершенствование организации оплаты труда  69. Подходы к оценке труда персонала, и ее связь с мотивацией труда  70. Концепция «пульсирующего» фонда оплаты труда и мотивация персонала | | | | | | |
| **5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля** | | | | | | |
| Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | |
| **6.1. Рекомендуемая литература** | | | | | | |
| **6.1.1. Основная литература** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.1 | Бычин В. Б., Шубенкова Е. В., Малинин С. В. | Организация и нормирование труда: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. 080104 "Экономика труда" и др. экон. спец. | | М.: ИНФРА-М, 2009 | 29 | |
| Л1.2 | Потапов П. Р. | Нормирование труда на предприятии в рыночных условиях | | Москва: Лаборатория книги, 2010 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.1.2. Дополнительная литература** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.1 | Шлендер П. Э. | Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. 080104 "Экономика труда" | | М.: Вуз. учеб., 2009 | 50 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.03\_1.plx | | | |  |  |  | стр. 13 |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.2 | Пашуто В. П. | | Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособие | | М.: КноРус, 2005 | 15 | |
| Л2.3 | Мазманова Б. Г. | | Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. "Экономика труда" и напр. "Экономика" | | М.: Дело и Сервис, 2010 | 10 | |
| Л2.4 | Егоршин А. П., Зайцев А. К. | | Организация труда персонала: учеб. для вузов | | М.: ИНФРА-М, 2008 | 19 | |
| Л2.5 | Рябчикова Т. А. | | Оплата труда персонала: учебное пособие | | Томск: ТУСУ�, 2016 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** | | | | | | | |
| Э1 | Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления : научный журнал / учредитель ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления» ; гл. ред. В.В. Глинский - Новосибирск : СО РАН http://biblioclub.ru/index.php?page=journal\_red&jid=436147 | | | | | | |
| Э2 | Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского Института бизнеса : научный журнал / учредитель Волгоградский институт бизнеса ; гл. ред. Ващенко Александр Николаевич - Волгоград : Волгоградский институт бизнеса http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=340282 | | | | | | |
| **6.3. Перечень программного обеспечения** | | | | | | | |
| 6.3.1 | | Microsoft Office | | | | | |
| **6.4 Перечень информационных справочных систем** | | | | | | | |
| 6.4.1 | | Консультант + | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| 7.1 | | Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование. | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. | | | | | | | |

****

**Оглавление**

[1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы](file:///C:\Users\guest.RSEU\Desktop\ВЫКЛАДКА%2030.11.18\38.03.03%20Регламентация,%20нормирование%20и%20оплата%20труда%20%20зфо.docx#_Toc480487761)

[2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3](file:///C:\Users\guest.RSEU\Desktop\ВЫКЛАДКА%2030.11.18\38.03.03%20Регламентация,%20нормирование%20и%20оплата%20труда%20%20зфо.docx#_Toc480487762)

[3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы](file:///C:\Users\guest.RSEU\Desktop\ВЫКЛАДКА%2030.11.18\38.03.03%20Регламентация,%20нормирование%20и%20оплата%20труда%20%20зфо.docx#_Toc480487763) 6

[4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций](file:///C:\Users\guest.RSEU\Desktop\ВЫКЛАДКА%2030.11.18\38.03.03%20Регламентация,%20нормирование%20и%20оплата%20труда%20%20зфо.docx#_Toc480487764) 14

**1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

**2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗУН, составляющие компетенцию | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
| ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | | | |
| З –основные закономерности, принципы и методы управления персоналом организации.  У – выявлять проблемные области и потенциально перспективные направления развития персонала организации.  В - навыками популяризации, адаптации, доведения до работников и убедительной аргументации необходимости использования новых идей, принципов и методов управления персоналом. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т – тест |
| ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | | | |
| З - основы методологии управления персоналом (методы построения системы управления персоналом); основы кадрового, документационного, информационного обеспечения системы управления персоналом; основы технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;  У -принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом  В - методами разработки должностных инструкций и других регламентирующих документов; | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т – тест |
| ПК-5- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | | | |
| З -основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умеет применять их на практике; порядок применения дисциплинарных взысканий;  У -прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;  В- современными технологиями управлением поведением персонала (управления дисциплинарными отношениями); навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | ЛР -лабораторная работа (№3) |
| ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике | | | |
| З основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; основы кадрового планирования в организации.  У разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала.  В навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | ЛР -лабораторная работа (№1,2) |

2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

50-100 баллов (зачет)

0-49 баллов (незачет)

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

**3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**Вопросы к зачёту**

по дисциплине Регламентация, нормирование и оплата труда

1. Предмет учебной дисциплины “Регламентация и нормирование труда” Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров.
2. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.
3. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными
4. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом.
5. Понятие, содержание и функции нормирования труда.
6. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала.
7. Основные регламентырегулирующие деятельность организации.
8. Трудовой кодекс РФ.
9. Режимы труда и отдыха и их регламентация.
10. Понятие и структура производственного процесса.
11. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда.
12. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом.
13. Структура операции в трудовом отношении.
14. Понятия трудового приема, действия, движения.
15. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.
16. Понятие «Рабочее время».
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения.
19. Хронометрах операций и его проведение.
20. Понятие нормы по труду.
21. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности.
22. Сферы применения норм и методика их расчета.
23. Аналитический и суммарный методы нормирования труда.
24. Понятие и назначение нормативов по труду.
25. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.
26. Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции.

Критерии оценивания:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответ правильно на 50%;

- оценка «не зачтено», если ответ не верный.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.И. Кудрявцев

(подпись)

«28» мая 2018 г.

**Вопросы к экзамену**

по дисциплине Регламентация, нормирование и оплата труда

1. Предмет учебной дисциплины “Регламентация и нормирование труда” Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров.
2. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.
3. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными
4. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом.
5. Понятие, содержание и функции нормирования труда.
6. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала.
7. Основные регламенты регулирующие деятельность организации.
8. Трудовой кодекс РФ.
9. Режимы труда и отдыха и их регламентация.
10. Понятие и структура производственного процесса.
11. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда.
12. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом.
13. Структура операции в трудовом отношении.
14. Понятия трудового приема, действия, движения.
15. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.
16. Понятие «Рабочее время».
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения.
19. Хронометрах операций и его проведение.
20. Понятие нормы по труду.
21. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности.
22. Сферы применения норм и методика их расчета.
23. Аналитический и суммарный методы нормирования труда.
24. Понятие и назначение нормативов по труду.
25. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.
26. Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции.
27. Показатели оценки качества применяемых норм труда.
28. Удельный вес научно-обоснованных норм.
29. Процент выполнения норм: методика расчета.
30. .Пересмотр и внедрение норм по труду.
31. Сущность заработной платы
32. Функции заработной платы
33. Содержание организации заработной платы
34. Принципы организации заработной платы
35. Номинальная и реальная заработная плата.
36. Марксистская теория заработной платы
37. Теория «фонда заработной платы»
38. Социальная теория заработной платы М. Туган-Барановского
39. Теория Кейнса
40. Теория А. Смита
41. Современные теории заработной платы
42. Сдельная форма оплаты труда и ее виды
43. Системы повременной оплаты труда
44. Особенности гибкой формы оплаты труда
45. Тарифная система оплаты труда
46. Элементы тарифной системы
47. Минимальный размер оплаты труда
48. Основные направления реформы оплаты труда в России
49. Общий размер дохода конкретного работника
50. Учет условий труда
51. Единая тарифная сетка
52. Основные составляющие поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.)
53. Премиальные системы
54. Базовые методики разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда
55. Формирование фонда оплаты труда
56. Распределение фонда оплаты труда по категориям работников
57. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда
58. Заработная плата руководителя
59. Гарантии по оплате труда
60. Регулирование вознаграждения персонала в современных условиях
61. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
62. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда
63. Учет трудового вклада
64. Ключевые факторы оценки работ по системе Хэя
65. Коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ)
66. Трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда).
67. Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала
68. Совершенствование организации оплаты труда
69. Подходы к оценке труда персонала, и ее связь с мотивацией труда
70. Концепция «пульсирующего» фонда оплаты труда и мотивация персонала

Критерии оценивания:

1. оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если студент демонстрирует полные и содержательные знания материала, усвоение основ права, практику применения различных источников права, используя научные точки зрения ученых-юристов на обсуждаемые проблемы, умеет приводить примеры из практики, умеет отстаивать свою позицию;
2. оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если студент обнаруживает твердые знания предмета, усвоение рекомендуемой литературы, источников права, четкую ориентацию в проблемных вопросах основ права, но допускает некоторые неточности в ответе.
3. оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если студент показывает знания основного учебно-программного материала, знакомство с рекомендованной литературой, но допускает существенные неточности в ответе, либо не отвечает на отдельные дополнительные вопросы.
4. оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не отвечает на поставленный вопрос, не ориентируется в понятиях и институтах права, не демонстрирует знания основного учебно-программного материала.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.И. Кудрявцев

(подпись)

«28» мая 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**Тесты письменные**

по дисциплине Регламентация, нормирование и оплата труда

**1**. Организация труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. работа, связанная с расчетом и определением меры труда

Б. упорядочение, приведение в систему трудовой деятельности людей

В. целесообразная деятельность человека, направленная на создание потребительных стоимостей

Г. формирование у работников побуждений, сочетающих личные интересы с интересами коллектива

**2.**Обязательность труда для всех лиц, способных трудиться – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Коллективизм

Б. Всеобщность

В. Ответственность

Г.Творчество

Д. Свобода

**3.**Право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с желанием, образованием, и возможностями человека – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Коллективизм

Б. Всеобщность

В. Ответственность

Г.Творчество

Д. Свобода

**4.**Обусловленность непосредственными связями людей в процессе производства, обменом сырьем, различной продукцией, готовыми изделиями, информацией – это\_\_\_

А. Коллективизм

Б. Всеобщность

В. Ответственность

Г.Творчество

Д. Свобода

**5.**Организация труда в рамках отдельного трудового коллектива предполагает:

А. подбор и профессиональную подготовку кадров

Б. установление норм и нормативов

В. разделение и кооперацию труда в коллективе

Г. создание благоприятных условий труда

Д. своевременную выплату заработной платы

**6.**В процессе организации, нормирования и оплаты труда решаются важнейшие задачи:

А. Экономические

Б. Психофизиологические

В. Социальные

Г. Эстетические

Д. Экологические

**7.** Научная организация (НОТ) - это организация труда, основанная на \_\_\_\_\_\_, систематически внедряемых в производство, позволяющая наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе

А. достижениях науки

Б. передовом опыте

В. достижениях науки и передовом опыте

Г. достижениях научно-технического прогресса

**8.** Выбор наилучшего варианта организации трудового процесса – это принцип \_\_\_

А. Комплексности

Б. Гуманности

В. Оптимальности

Г. Ритмичности

**9.**Проведение мероприятий по организации труда одновременно по всем направлениям – это принцип\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Комплексности

Б. Гуманности

В. Оптимальности

Г. Ритмичности

**10.**Проявление постоянной заботы о человеке труда - это принцип \_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Комплексности

Б. Гуманности

В. Оптимальности

Г. Ритмичности

**11.**Организация труда на основе исследований и анализа трудовых процессов и передового опыта – это принцип \_\_\_\_\_\_

А. Оптимальности

Б. Научности

В. Экономичности

Г. Пропорциональности

**12.**Обоснованность разработки мероприятий НОТ расчетами эффективности – это принцип \_\_\_\_\_\_

А. Оптимальности

Б. Научности

В. Экономичности

Г. Пропорциональности

**13.**Основоположниками науки о НОТ среди зарубежных ученых и практиков были:

А. Тейлор Ф.

Б. Форд Г.

В. Маркс К.

Г. Эмерсон Г.

**14.** Отечественные исследователи в области НОТ:

А. Ерманский О.А.

Б. Гастев А.К.

В. Керженцев П.М.

Г. Плеханов Г.В.

**15.** . Обособление от­дельных групп работников в зависимости от их роли в производ­стве – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Технологическое разделение труда

Б. Квалификационное разделение труда

В. Пооперационное разделение труда

Г. Функциональное разделение труда

**16.** Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалифика­ции (классности, тарифного разряда) – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Технологическое разделение труда

Б. Квалификационное разделение труда

В. Пооперационное разделение труда

Г. Функциональное разделение труда

**17.** Специализация отдельных групп работников на выполнении одной или нескольких родственных операциях – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Технологическое разделение труда

Б. Квалификационное разделение труда

В. Пооперационное разделение труда

Г. Функциональное разделение труда

**18.** Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от технологии производства – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. Технологическое разделение труда

Б. Квалификационное разделение труда

В. Пооперационное разделение труда

Г. Функциональное разделение труда

**19.** К достоинствам разделения труда относятся следующие:

А. создает положительный микроклимат в коллективе

Б. способствует формированию навыков, углублению знаний, специализации

В. рабочие места максимально приспособлены к исполнителю и характеру выполняемых работ

Г. ликвидирует монотонность труда

**20.** Кооперация—\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_участие людей в одном или в разных, связанных между собой процессах труда

А. коллективное

Б. совместное

В. раздельное

Г. организованное

**21.** Важным условием разделения труда является:

А. крупные объемы произ­водства и специализация

Б. небольшие объемы производства и специализация

В. крупные объемы производства и высокая производительность труда

**22.** При разделении труда перечень закрепляемого за рабочим оборудования:

А. увеличиваются

Б. уменьшаются

В. не изменяются

**23. Рабочее место**- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_участок с необходимыми технически­ми средствами, на котором протекает тру­довая деятельность одного исполнителя или группы работников, совместно выполняющих трудовую операцию

А. оборудованный

Б. ограниченный

В. обособленный

Г. оснащенный

**24.** Рабочая зона – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, предоставляемая (ое) для одного или группы рабочих с необходимыми средствами производства для выполнения от­дельной операции

А. площадь

Б. территория

В. помещение

Г. производственное здание

**25.** В зависимости от функций исполнителей рабочие места подразделяются на

А. механизированные и места ручной работы

Б. универсальные и специализиро­ванные

В. индивидуальные и кол­лективные

Г. места основных и вспомогательных рабочих

**26.**По степени механизации рабочие места подразделяются на

А. механизированные и места ручной работы

Б. универсальные и специализиро­ванные

В. индивидуальные и кол­лективные

Г. места основных и вспомогательных рабочих

**27**.По степени специализации рабочие места подразделяются на

А. механизированные и места ручной работы

Б. универсальные и специализиро­ванные

В. индивидуальные и кол­лективные

Г. места основных и вспомогательных рабочих

**28.**В зависимости от числа работников места подразделяются на

А. механизированные и места ручной работы

Б. универсальные и специализиро­ванные

В. индивидуальные и кол­лективные

Г. места основных и вспомогательных рабочих

**29.** Различные приспособления, позволяющие закрепить предметы труда, инвен­тарь, инструмент являются

А. Основным оборудованием

Б.Вспомогательным оборудованием

В. Технологической оснасткой

Г. Организационной оснасткой

**30.** Средства труда, оказываю­щие непосредственное воздействие на предмет труда, являются

А. Основным оборудованием

Б.Вспомогательным оборудованием

В. Технологической оснасткой

Г. Организационной оснасткой

**31.**Производственная ме­бель, средства сиг­нализации, связи, тара для производ­ственных отходов являются

А. Основным оборудованием

Б.Вспомогательным оборудованием

В. Технологической оснасткой

Г. Организационной оснасткой

**32.**Приспособления, облегчающие выполнение операций: транспортеры, тележки и т.п. являются

А. Основным оборудованием

Б.Вспомогательным оборудованием

В. Технологической оснасткой

Г. Организационной оснасткой

**33*.*** Планировка рабочего мес­та - это наиболее \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_пространственное размещение материальных элементов производства: техники, машин, механиз­мов, предметов труда, исполнителей, технологической и организа­ционной оснастки

А. оптимальное

Б. рациональное

В. эстетическое

Г. удобное

**34.**Ра­циональнаяорганизация обслуживания рабочего места означает:

А. Свое­временное обеспечение его материалами, электроэнергией, водой и т.д.

Б. Механизация, специализация и централизация вспо­могательных работ

В.Налаженная связь и наличие диспетчерской службы

Г. Планировка рабочего места

Д. Оснастка и оборудование рабочего места

**35.** Оценка каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и прогрессивным технологиям проводится по уровням:

А. техническому, организационному

Б. организационному, технологическому, условиям труда

В. технологическому, организационному, правовому

Г. организационно-экономическому, технико-технологическому, условиям труда и техники безопасности

**36.** Рационализации подлежат рабочие места**:**

А. полностью соответствующие предъявляемым требованиям;

Б. отдельные характеристики которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований;

В. которые не соответствуют необходимым параметрам и не могут быть доведены до этого уровня.

**37.** Си­стема государственного и общественного предупредительного и повседневного надзора за соблюдением законов о труде, установ­ленных норм, правил и инструкций составляют группу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_факторов, определяющих условия труда

А. экономических

Б. общественно-политических

В. нормативно-правовых

Г. социально-психологических

**38**. Отно­шение работающих к труду, эстетико-воспитательная деятель­ность, межличностные и межгрупповые отношения в коллективе, отношения между руководителями и подчиненными составляют группу \_\_\_\_\_\_\_\_\_ факторов, определяющих условия труда

А. экономических

Б. общественно-политических

В. нормативно-правовых

Г. социально-психологических

**39.**Система мате­риального и морального стимулирования за работу по улучшению условий труда, а также набор льгот и компенсаций за работу в не­благоприятных условиях составляет группу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ факторов, определяющих условия труда

А. экономических

Б. общественно-политических

В. нормативно-правовых

Г. социально-психологических

**40.**К факторам организации труда относятся**:**

А.формы трудовых коллективов;

Б. методы и приемы труда

В. струк­тура подразделений и характер их взаимодействия

Г. способы обработки предметов труда

**41.** Психофизиологические условия труда включают следующие элементы:

А. физическая и нервно-психическая нагрузка

Б. рабочая поза

В. освещенность

Г. вредные вещества, пары, аэрозоли

**42.** Санитарно-гигиенические условия труда включают следующие элементы:

А. микроклимат

Б. механические колебания

В. функциональная музыка на производстве

Г. озеленение

**43.** Социально-психологические условиятруда включают следующие элементы:

А. сплоченность коллектива

Б. характер межличностных отношений в коллективе

В. ароматичность запахов

Г. режим труда и отдыха

**44.**Степень выпол­нения предприятием, трудовым коллективом государственного за­конодательства, государственных заказов и т. д. является \_\_\_\_\_\_дисциплиной

А. трудовой

Б. государственной

В. производственной

Г. технологической

**45.**Со­блюдение правил эксплуатации техники и оборудования, охраны и безопасности труда, выполнение норм труда, дневных и сменных заданий является \_\_\_

дисциплиной

А. трудовой

Б. государственной

В. производственной

Г. технологической

**46.**Степень со­блюдения установленных режимов труда и отдыха, правил внутрен­него распорядка является \_\_\_\_\_\_ дисциплиной

А. трудовой

Б. государственной

В. производственной

Г. технологической

**47.** В укреплении дисциплины труда важную роль играют:

А. соблюдение технологии производства

Б. использование заниженных норм труда и сменных заданий

В. материальное и моральное стимулирование

Г. соблюдение экологической безопасности

**48.**Коллектив работников, выполняющих на основе разде­ления труда своими силами и в кооперации с другими подразделе­ниями предприятия весь цикл сельскохозяйственных работ по производству продукции, - это\_\_\_\_\_\_

А. рабочая группа

Б. производственная бригада

В. механизаторское звено

Г. уборочно-транспортный отряд

**49.**Основная форма внутрибригадной организации труда – это\_\_\_\_

А. рабочая группа

Б. производственная бригада

В. механизаторское звено

Г. уборочно-транспортный отряд

**50.** Коллектив, создаваемый на определенный период для выполнения конкретных производственных заданий, - это\_\_\_\_\_

А. рабочая группа

Б. производственная бригада

В. механизаторское звено

Г. уборочно-транспортный отряд

**51.**Объединение работников по производству одного вида продукции – это \_\_\_\_бригада

А. специализированная

Б. отраслевая

В. межотраслевая

Г. многоотраслевая

**52.**Объединение работников по производству нескольких однородных видов продукции – это \_\_\_\_\_\_бригада

А. специализированная

Б. отраслевая

В. межотраслевая

Г. многоотраслевая

**53.**Объединение работников по производству нескольких разнородных видов продукции – это \_\_\_\_\_\_бригада

А. специализированная

Б. отраслевая

В. межотраслевая

Г. многоотраслевая

**54.** Для правильной расстановки рабочих кадров необходимо учитывать:

А. характер выполняемых работ

Б. соответствие квалификации сложности выполняемой работы

В. состояние здоровья и семейное положение

Г. устоявшиеся традиции

**55. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ о**пределяет пути повышения работоспособности человека и сохранения его здоровья

А. эргономика

Б. физиология труда

В. гигиена труда

Г. психология труда

**56.**\_\_\_\_\_\_\_позволяет установить влияние условий труда на деятельность работников, функциональные взаимоотношения внутри коллектива, эффективность методов обучения

А. эргономика

Б. физиология труда

В. гигиена труда

Г. психология труда

**57.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ применяется при создании техники и оборудования, планировке и оснащении рабочих мест

А. эргономика

Б. физиология труда

В. гигиена труда

Г. психология труда

**58.** Принцип \_\_\_\_\_\_\_позволяетустановить правильное количественное и качественное соотношение меж­ду отдельными элементами трудового процесса

А. непрерывности

Б. ритмичности

В. пропорциональности

Г. синхронности

**59.**Принцип \_\_\_\_\_\_\_позволяет осуществлять последовательное выполнение трудового и технологичес­кого процессов, обеспечивающее наиболее полную загрузку людей и машин во времени при кратчайших перемеще­ниях их на рабочих местах

А. непрерывности

Б. ритмичности

В. пропорциональности

Г. синхронности

**60.**Принцип \_\_\_\_\_\_\_позволяет осуществлять последовательное и равно­мерное чередование трудовых операций и их элементов во време­ни

А. непрерывности

Б. ритмичности

В. пропорциональности

Г. синхронности

**61.**Осуществление трудового про­цесса с минимальным числом перерывов или вообще без них означает принцип \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. минимальных перемещений и экономии движений

Б. оптимальной занятости и интенсивности труда

В. непрерывности

Г. специализации рабочих функций

**62.**Рациональная расстановка работников в трудовом коллективе с учетом их про­фессиональной подготовки, квалификации, опыта работы, на­клонностей означает принцип \_\_\_\_

А. минимальных перемещений и экономии движений

Б. оптимальной занятости и интенсивности труда

В. непрерывности

Г. специализации рабочих функций

**63.** Часть трудового приема, объединяющая несколько непрерывных, переходящих одно в другое движения человека

А. операция

Б. трудовой прием

В. трудовое действие

Г. трудовое движение

**64.** Законченный элемент трудового процесса, характеризующийся неизменностью предметов труда и средств труда, периодически, последовательно повторяющийся во времени

А. операция

Б. трудовой прием

В. трудовое действие

Г. трудовое движение

**65.** Технологически однородная часть операции, объединяющая совокупность непрерывно выполняемых целенаправленных действий рабочего

А. операция

Б. трудовой прием

В. трудовое действие

Г. трудовое движение

**66.** Операционная технология в производстве механизированных полевых работ включает:

А. агротехнические требования

Б. подготовка поля к работе

В. порядок работы агрегатов в загонах

Г. повышение квалификации механизаторов

**67.** Основные способы движения агрегатов при вспашке:

А. загонно-петлевой с чередованием загонов

Б. беспетлевой комбинированный;

В. продольный

Г. поперечный

**68.** Основные способы движения агрегатов при посеве:

А. челночный

Б. перекрытием

В. продольный

Г. поперечный

**69.** Основные типы доильных установок, применяемые при машинном доении:

А. «Елочка»

Б. «Карусель»

В. «Конвейер»

Г. «Тандем»

**70.** В карте организации труда приводится следующая информация:

А. технология процесса

Б. потребность в технике и исполнителях

В. орга­низация трудового процесса

Г. условия отдыха исполнителей

**71.** Работа, связанная с расчетом и определением меры труда, называется \_\_\_\_\_\_\_

А. нормированием труда

Б. тарификацией труда

В.организацией труда

Г. мотивацией труда

**72**. Нормирование труда способствует:

А. рациональному использова­нию техники

Б. сокращению регламентированных перерывов

В. применению передовых методов труда

Г. совершенствованию системы материального стимулирования.

**73.** Задачами эконо­мистов хозяйства является:

А. изучение конкретных условий производства и труда и выбор соответствующей нормы в сборнике норм труда

Б. разработка организационно-технологических мероприятий по рационализа­ции трудовых процессов, способствующих выполнению норм труда

В. разработка типовых норм труда на тот или иной трудовой процесс

**74.** Нормообразующие факторы в сельскохозяйственном производстве могут быть объединены в следующие группы:

А. Технические, организационные, экологические, психологические

Б. Технологические, биологические, социальные, экономические

В. технические, технологические, биологические, организационные.

**75.** Время выполнения производственного задания включает следующие элементы затрат рабочего времени:

А. Тпз+То+Тв

Б. Тпз+Топ+Тобс

В. Тпз+Топ +Тобс +Тот

**76.** Время регламентированных пере­рывов включает:

А. перерывы на отдых;

Б. перерывы на личные надобности;

В. перерывы, обусловленные технологией или организацией тру­дового процесса;

Г. потери рабочего времени по техническим или организационным причинам.

**77.** К способам изучения трудовых процессов относятся:

А. самофотография

Б. хронометраж

В. фотохронометраж

Г. Постоянное наблюдение

**78.** Разновидностямифотография рабочего дняявляются

А. групповая фотография

Б. самофотография

В. способ моментных наблюдений

Г. киновидеосъемка

**79.** Установлению норм труда на основные процессы в сельскохозяйственном производстве предшествует:

А. изучение нормообразующих факторов

Б. наблюдение за трудовым процессом

В. изыскание возможностей для совершенствования трудового процесса

Г. улучшение условий труда

**80.** Затраты труда на выполнение отдельных элементов трудового процесса (засыпка семян, раздача того или иного корма и т.п.) называются \_\_\_\_\_\_\_

А. норма времени

Б. норматив

В. объем работ

Г. нормированное задание

**81.** Затраты времени на выполнение единицы работы или выработку единицы продукции

А. норма выработки

Б. норма численности

В. норма времени

Г. норма обслуживания

82. Количество единиц продукции (ра­боты), которое должно быть произведено (выполнено) одним или группой работников в единицу времени (час, смену)

А. норма выработки

Б. норма численности

В. норма времени

Г. норма обслуживания

83. Количество единиц оборудова­ния, машин, голов животных, число рабочих мест или размер пло­щади, обслуживаемые одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену)

А. норма выработки

Б. норма численности

В. норма времени

Г. норма обслуживания

**84.** \_\_\_\_\_\_\_\_\_ нормыприменяются для нормирования труда на одина­ковых работах на предприятиях одной или нескольких отраслей

А. Комплексные

Б. Местные

В. Типовые

Г. Единые

**85**. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ нормы применяются для нормирования труда на оди­наковыx, наиболее распространенных работах с типовыми техно­логией и организацией труда, достигнутыми большинством пред­приятий

А. Комплексные

Б. Местные

В. Типовые

Г. Единые

**86.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_ нормы разрабатываются и применяются в одном конк­ретном хозяйстве или группе хозяйств одного сельскохозяйствен­ного района

А. Комплексные

Б. Местные

В. Типовые

Г. Единые

**87.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_ нормы устанавливаются для работников на взаимосвязанных трудовых процессах

А. Комплексные

Б. Местные

В. Типовые

Г. Единые

**88.** Применяемые нормы труда должны удовлетворять следующим условиям:

А. быть обоснованными экономически и организационно

Б. соответствовать конкретным условиям производства

В. учитывать достижения науки и практики

Г. не изменяться и использоваться продолжительное время

**89.** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_метод нормирования пред­полагает наблюдение за трудовыми процессами, изучение затрат времени на выполнение отдельных элементов работ, анализ полу­ченных данных и на их основе расчет норм труда

А. микроэлементный

Б. аналитически-расчетный

В.аналитически-экспериментальный

Г. суммарный

**90.**При \_\_\_\_\_\_\_\_методе нормирования нормы труда устанавливают­ся опытно-статистическим путем, т. е. в соответствии с фактически выполненным объемом работ за определенное количество рабочих дней/ смен

А. микроэлементном

Б. аналитически-расчетном

В.аналитически-экспериментальном

Г. суммарном

**91**. \_\_\_\_\_\_\_ метод нормирования позволяет определить нормы труда с помощью заранее разработанных типовых нормати­вов и норм, содержащихся в специальных сборниках

А. микроэлементный

Б. аналитически-расчетный

В.аналитически-экспериментальный

Г. суммарный

**92.** При решении проблем организации, нормирования и оплаты труда широко применяются следующие научные методы:

А. экспериментальный

Б. монографический

В. экспертный

Г. исторический

**93.** При суммарном методе исследования трудовые процессы:

А. разбиваются на составные элементы;

Б. не разбиваются на составные элементы;

В. не изучаются и не анализируются затраты времени.

**94.** Функции отдела по труду и заработной плате:

А. нормирование труда и анализ его производительности;

Б. установление разрядов и форм заработной платы;

В. определение численности специалистов и составление штатного расписания;

Г. подбор и расстановка кадров.

**95.** В настоящее время основные социально-экономические отношения в сфере трудовой деятельности регулируются:

А. Конституцией РФ

Б. Трудовым кодексом РФ

В. Уголовным кодексом РФ

Г. Экологическим законодательством

**96.** Нормальная продолжительность рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе:

А. 5 час.

Б. 6,67 час.

В. 7 час.

**97.** Нормальная продолжительность рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе:

А. 5 час.

Б. 6 час.

В. 7 час.

Г. 8 час.

**98.** Сокращенная продолжительность рабочего времени (36 час. в неделю) устанавливается для следующих категорий работающих:

А. в возрасте от 16 до 18 лет;

Б. женщин, работающих в воинских частях;

В. инвалидов 1 и 2 групп;

Г. врачей и учителей.

**99.** Продолжительность работы сокращается на 1 час:

А. накануне праздничных дней;

Б. накануне выходного дня;

В. при работе в ночное время,

Г. на работах с вредными условиями труда.

**100.** Время отдыха работающих подразделяется на:

А. перерывы для отдыха и питания;

Б. ежедневный отдых между рабочими днями;

В. еженедельные выходные дни и праздничные дни

Г. ежегодные отпуска.

**101.** Внутренняя мотивация труда представляет собой процесс \_\_\_\_\_\_

А. обеспечения прогрессивной системы оплаты труда

Б. передачи полномочий от вышестоящих работников на более низкий уровень

В. зависимости между стажем работы сотрудников и их заработной платой

Г. формирование у работников побуждений, сочетающих личные интересы с интересами коллектива

**102.**Содержательные теории мотивации основаны на идентификации

А. восприятия

Б. потребностей

В. поведения

Г. познания

**103.**В доход от непосредственной трудовой деятельности не входят:

А. оплата труда

Б. доплаты

В. надбавки

Г. премия

Д. доходы от собственности

**104.**Доплаты, компенсирующие различия в климатических условиях, включают:

А. районные доплаты

Б. северные надбавки

В. выплаты и компенсации за работу в неблагоприятных условиях

Г. доплаты за тяжелые и вредные условия труда

**105.**Выплаты и компенсации за работу в неблагоприятных условиях включают:

А. северные надбавки

Б. доплата за работу в ночное время

В. доплаты за тяжелые и вредные условия труда

Г. районные доплаты

**106**. Заработная платакак цена рабочей силы зависит от \_\_\_\_\_\_\_

А. количества и качества затраченного труда работника

Б. времени пребывания работника на предприятии

В. конечных результатов работы предприятия

Г. климатических условий

**107.**Факторы, определяющие уровень оплаты труда*:*

А. состояние спроса и предложения рабочей силы на рынке труда

Б. государственная политика

В. соотношение в уровнях доходов рядовых работников и руководителей

Г. доля заработной платы в цене произведенного товара

**108**. \_\_\_\_\_\_\_\_ функция заработной платы обеспечивает заинтересованность в достижении высокой производительности труда на основе тесной связи материального вознаграждения с результатами труда

А. Воспроизводственная

Б. Стимулирующая

В. Регулирующая

Г. Социальная

Д. Учетно-производственная

**109**. \_\_\_\_\_\_\_\_функция заработной платы заключается в воздействии механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование численности персонала и уровня занятости в различных отраслях экономики

А. Воспроизводственная

Б. Стимулирующая

В. Регулирующая

Г. Социальная

Д. Учетно-производственная

**110.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_функция заработной платы характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства и при распределении чистого дохода или прибыли

А. Воспроизводственная

Б. Стимулирующая

В. Регулирующая

Г. Социальная

Д. Учетно-производственная

**111**. Государственное регулирование оплаты труда и доходов, как система законодательных и правительственных мер,**не**включает:

А. установление минимального размера оплаты труда

Б. утверждение нормативов начисления на заработную плату

В. принятие системы налогообложения доходов

Г. установление соотношения в уровне доходов рядовых работников и руководителей

**112.**К основным принципам оплаты труда**не**относится:

А. учет минимального размера оплаты труда, установленного государством

Б. самостоятельность предприятий в вопросах организации и оплаты труда

В. опережение темпов ее роста по сравнению с темпами роста производительности труда

Г. обеспечение социальной защищенности работников независимо от формы собственности

**113 .**К основным принципам оплаты труда**не**относится:

А. соответствие оплаты труда рыночной стоимости рабочей силы

Б. снижение удельного веса зарплаты в себестоимости продукции, работ или услуг

В. поощрение высокого качества продукции, труда и услуг

Г. обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции

**114 .**К основным принципам оплаты труда**не**относится:

А. обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников

Б. ритмичность выплаты заработной платы

В. дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от уровня организованности трудящихся

Г. стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов

**115.**Научный метод отнесения отдельного вида труда (трудовой деятельности) в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда называется \_\_\_\_\_

А. нормированием труда

Б. тарификацией труда

В. организацией труда

Г. дифференциацией труда

**116.**Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий

А. тарифная сетка

Б. тарифный разряд

В. тарифная система

Г. тарифное соглашение

**117.**Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени

А. оклад

Б. тарифный разряд

В. квалификационный разряд

Г. тарифная ставка

**118.**Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов

А. тарифная система

Б. диапазон тарифной сетки

В. тарифная сетка

Г. тарифное соглашение

**119**. Тарифные ставки могут быть**:**

А. повременные и сдельные

Б. для авансирования и для расчета за продукцию

В. часовые, дневные, месячные, годовые

Г. основные и переменные

**120**. Что**не**относится к параметрам тарифной сетки:

А. число разрядов

Б. диапазон сетки

В. межразрядные соотношения

Г. тарифная ставка

**121**. К методам тарификации труда относятся:

А. метод балльной оценки

Б. метод экспертной оценки

В. метод математической выборки

Г. аналитический метод оценки

**122.**Основными элементами тарифной системы оплаты труда являются:

А. ЕТКС, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты

Б. тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

В. ЕТКС, должностные инструкции, тарифные сетки, коэффициенты доплат

Г. тарифные сетки, тарифные ставки, должностные инструкции

**123.**Согласно единой тарифной сетке тарифной ставкой является \_\_\_\_\_

А. абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени

Б. совокупность тарифных коэффициентов

В. должностной оклад

Г. совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов

**124.**Коэффициенты тарифной сетки для бюджетных организаций устанавливаются

А. государством

Б. отраслевым Министерством

В. предприятием

Г. профсоюзами

**125.**К фонду основной заработной платы**не**относятся

А. отпускные

Б. премии и доплаты

В. доплаты по районному коэффициенту

Г. тарифный фонд

**126.**Принятый на каждом конкретном предприятии способ определения размера оплаты труда по результатам выполненной работы называется \_\_\_\_\_

А. тарификацией труда

Б. системой оплаты труда

В. формой оплаты труда

Г. системой материального стимулирования

**127**. Характер сочетания основной оплаты и переменной, т. е. тарифной оплаты с различными доплатами и премиями называется \_\_\_\_\_\_

А. системой материального стимулирования

Б. системой оплаты труда

В. тарификацией труда

Г. формой оплаты труда

**128.**Повременная оплата труда может быть:

А. простая повременная

Б. повременно-премиальная

В. аккордно-премиальная

Г. косвенно сдельная

**129.**Сдельная оплата труда может быть:

А. прямая сдельная

Б. косвенная сдельная

В. повременно-премиальная

Г. аккордно-премиальная

**130.**Сдельная оплата применяется при условиях:

А. при нормальной интенсивности труда работник получает достаточно высокую заработную плату

Б. объем и качество выполненной работы зависят от индивидуальных или коллективных усилий работающих

В. технологический процесс не позволяет работнику существенно увеличить производительность труда (работа на конвейере)

Г. в течение рабочего дня исполнитель выполняет разные виды работы

**131.** Повременная форма оплаты применяется при следующих условиях:

А. затруднен учет выработки исполнителей

Б. перевыполнение норм труда нецелесообразно из-за ухудшения качества работы (продукции)

В. обеспечивается точный учет количества и качества выполненной работы

Г. увеличение выработки не приводит к снижению качества работы

**132.**При \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_системе заработок рабочего зависит от индивидуальной выработки

А. прямой сдельной

Б. сдельно-премиальной

В. сдельно-прогрессивной

Г. косвенно-сдельной

**133.**При \_\_\_\_\_\_\_\_\_ системе оплаты труда рабочим сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивают премию за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей

А. прямой сдельной

Б. сдельно-премиальной

В. сдельно-прогрессивной

Г. косвенно-сдельной

**134.**При \_\_\_\_\_\_\_\_ системе труд в пределах установленной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а весь объем работы сверх нормы (базы) - по повышенным расценкам

А. прямой сдельной

Б. сдельно-премиальной

В. сдельно-прогрессивной

Г. косвенно-сдельной

**135.**Система оплаты труда, повышающая материальную заинтересованность вспомогательных рабочих-сдельщиков в улучшении обслуживания рабочих мест и машин, называется

А. аккордной

Б. косвенно-сдельной

В. коллективно-сдельной

Г. сдельно-прогрессивной

**136.**Сдельная расценка равна отношению часовой тарифной ставки и нормы \_\_\_\_\_\_

А. обслуживания

Б. времени

В. часовой выработки

Г. управляемости

**137.**Аккордная система оплаты труда предполагает оплату за \_\_\_\_\_\_\_

А. выполнение определенных работ

Б. выполнение определенных функций

В. законченный объем работ

Г. фактически отработанное время

**138.**Оплата труда в выходные и праздничные дни работникам-сдельщикам производится

А. не менее чем по тройным сдельным расценкам

Б. не менее чем по двойным сдельным расценкам

В. в полуторном размере установленной сдельной расценки за единицу продукции

Г. в одинарном размере с учетом квалификации

**139.**Система косвенно-сдельной оплаты труда используется для \_\_\_\_

А. специалистов

Б. административно-управленческого персонала

В. вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования

Г. основных производственных рабочих

**140.**Повременная оплата труда зависит от\_\_\_\_\_\_\_

А. количества произведенной продукции в единицу времени

Б. количества отработанного времени

В. количества произведенной продукции

Г. времени пребывания на предприятии

**141.**Прямой (тарифный) фонд оплаты труда повременщиков напрямую зависит от\_\_\_\_\_\_

А. количества чел/дней в месяце

Б. количества отработанных нормо-часов

В. численности рабочих

Г. количества рабочих дней в периоде

**142.**Сдельная расценка работников при часовой оплате труда равна произведению часовой тарифной ставки и нормы \_\_\_\_\_\_

А. управляемости

Б. обслуживания

В. выработки

Г. времени

**143.**При \_\_\_\_\_\_\_\_системе оплата производится, исходя из фактически отработанного времени и тарифной ставки за единицу времени

А. простой повременной

Б. повременно-премиальной

В. аккордной

Г. коллективной

**144.**При ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***системе в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифной оплаты за отработанное время включается премия за выполнение нормативного задания, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения

А. простой повременной

Б. повременно-премиальной

В. аккордной

Г. коллективной

**145.**При \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_системе оплата труда производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимо­связанных работ

А. простой повременной

Б. повременно-премиальной

В. аккордной

Г. коллективной

**146.**Основная часть годового фонда

А. является условно-гарантированной или постоянной

Б. зависит от количества затраченного труда

В. определяется конечными результатами труда

Г. зависит от принятой системы оплаты труда

**147.**За перевыполнение плана производства продукции, за экономию прямых затрат или снижение себестоимости продукции, за перевыполнение норм труда выплачиваются

А. Надбавки

Б. Доплаты

В. Премии

Г. Дивиденды

**148.**За неблагоприятные и вредные условия труда, за работу в праздничные и выходные дни, за сложность работы, за работу в вечернюю и ночную смены выплачиваются

А. компенсирующие доплаты

Б. стимулирующие надбавки

В. премии

Г. дивиденды

**149.**В сельском хозяйстве используются следующие формы авансирования:

А. равное повременное

Б. по единому наряду

В. по трудодням

Г. в доле произведенной продукции

**150.**Коэффициент трудового участия зависит от \_\_\_\_\_\_\_\_\_

А. трудового вклада каждого

Б. внедрения и освоения новых приемов в работе

В. повышения производительности труда и качества работ

Г. выполнения трудовой и технологической дисциплины

3. Критерии оценки:

* оценка «отлично» выставляется студенту, если правильно все ответы;
* оценка хорошо», если правильно на 70%
* оценка «удовлетворительно», если правильно на 50%.;
* оценка неудовлетворительно», если правильно менее 50%

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.И. Кудрявцев

(подпись)

«28» мая 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**Темы курсовых работ**

по дисциплине Регламентация, нормирование и оплата труда

2. **Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению**

**Структура курсовой работы:**

1) титульный лист;

2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);

3) введение;

4) текстовое изложение материала, разбитое на главы, вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;

5) заключение;

6) список использованной литературы;

7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть курсовой работы).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание. Курсовая работа оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки курсовой работы.

**3. Критерии оценки:**

**Критерии и показатели, используемые при оценивании курсовой работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Показатели |
| 1.Новизна реферированного текста  Макс. - 20 баллов | - 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 Макс. - 30 баллов | - соответствие плана теме курсовой работы; - соответствие содержания теме и плану курсовой работы; - 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 Макс. - 20 баллов | - 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 Макс. - 15 баллов | - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему курсовой работы; - культура оформления: выделение абзацев. |
| 5. Грамотность  Макс. - 15 баллов | - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. |

**Оценивание** курсовой работы

Курсовая работа оценивается по 100 балльной шкале, балы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

• 86 – 100 баллов – «отлично»;

• 70 – 75 баллов – «хорошо»;

• 51 – 69 баллов – «удовлетворительно;

• мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.И. Кудрявцев

(подпись)

«28» мая 2018 г.

**4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена.

Каждому обучающемуся, допущенному к процедуре, при предъявлении зачетной книжки преподавателем выдается экзаменационный билет. После получения экзаменационного билета и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании вопросы, решить задачи в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать двух академических часов.

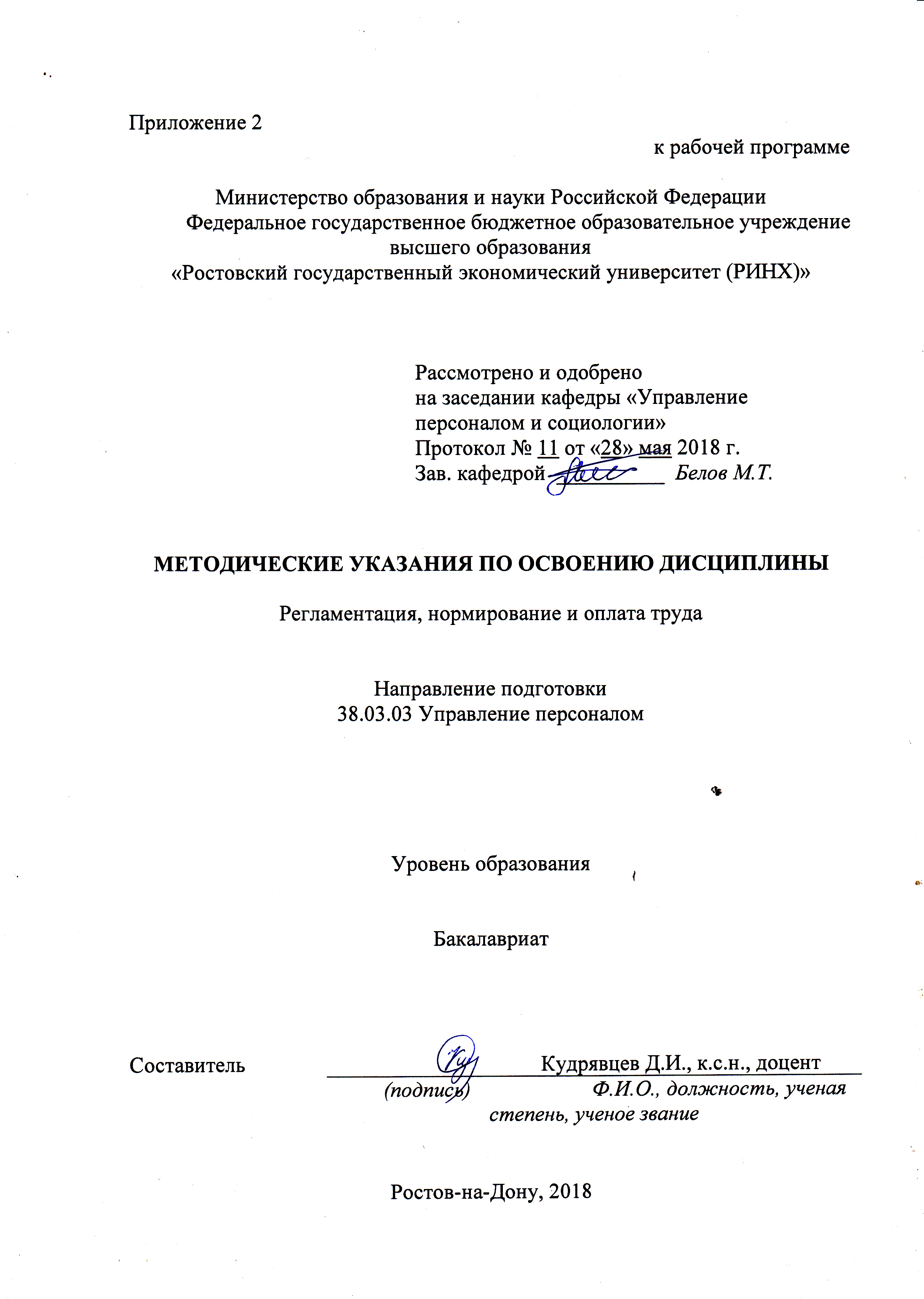
Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением стобалльной шкалы с оценками:

• «отлично» (84-100 баллов);

• «хорошо» (67-83 балла);

• «удовлетворительно» (50-66 баллов).



Методические указания по освоению дисциплины *«*Регламентация и нормирование и оплата труда*»* адресованы студентам *всех* форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки 38.03.03.*«Управление персоналом»* предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;

- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются следующие вопросы:

Понятие и значение регламентации и нормирования труда в деятельности организации; трудовой процесс и его организация; рабочее время и методы его изучения; нормы по труду и методика их расчета

Даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям. Студентам следует перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы; перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки:классификации затрат рабочего времени, фотографии рабочего времени, хронометража операций и навыки его проведение, формирование фонда оплаты труда; распределение фонда оплаты труда по категориям работников; распределение стимулирующей части фонда оплаты труда; заработная плата руководителя; гарантии по оплате труда. и др.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно выполнить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

Студент должен готовиться к предстоящему лабораторному занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу или воспользоваться читальными залами вуза.