

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Р.И. Акмаева

«30» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмент



Г.В. Бережнов

«30» июня 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОГРАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Составитель	Минева О.К., профессор, д.э.н., профессор
Направление подготовки	38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ
Направленность (профиль) ОПОП	Менеджмент организации
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очно-заочная
Год приема	2021
Курс	2
Семестр	3, 4

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Организация и оплата труда» выступает получение необходимых научных знаний о теориях и практиках в области организации, нормирования и оплаты труда персонала и формирование у бакалавров навыков работы по организации нормирования и практического управления системой оплаты труда персонала организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- ознакомление студентов с основными этапами возникновения, становления и развития науки организации и нормирования труда и современным состоянием научного знания в данной области; теоретическими и организационно-экономическими предпосылками организации и регламентации труда;
- изучение сущности, классификации и специфики регламентов труда, и их взаимосвязь с управлением персонала; организационных форм регламентации труда персонала; форм регламентации труда;
- выработать навыки использования методов практической работы по анализу и совершенствованию организации труда; освоения методов расчета и анализа трудовых экономических показателей, характеризующих состояние организации труда на предприятии, экономической эффективности от внедрения мероприятий по их совершенствованию;
- изучение сущности тарифной системы оплаты труда и ее элементов;
- изучение сущности повременной и сдельной форм оплаты труда и их систем оплаты труда;
- изучение законодательной базы организации оплаты труда в современных отечественных и зарубежных организациях;
- изучение развития науки организации и нормирования труда и современного состояния научного знания в данной области;
- овладение методами начисления заработной платы и социальных выплат персоналу предприятия;
- методами сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- овладение навыками нормирования, проектирования организационной структуры и разработки положения о вознаграждении и мотивации персонала, а также анализом эффективности системы оплаты труда и вознаграждения трудовых ресурсов;
- приобретение опыта управления политикой вознаграждения и стимулирования трудовой деятельности для формирования лояльности, вовлеченности и удовлетворенности персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Организация и оплата труда»: относится к базовым дисциплинам Блока 1 «Дисциплины учебного плана». Шифр Б1. Д 04.02 Дисциплина изучается во 3-м и 4-м семестрах.

Изучение дисциплины основывается на фундаментальных знаниях, полученных в ходе изучения дисциплин «Микроэкономика», «Психология личности» и является теоретической базой, необходимой для формирования общепрофессиональных компетенций выпускника.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

- «Теория организации»

Знания: методы принятия организационно управленческих решений и оценки их социальной значимости

Умения: находить организационно-управленческие решения и оценивать их социальную значимость

Навыки: владеть навыками нахождения организационно-управленческих решений и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

- «Организационное поведение»

Знания: основы теории мотиваций, лидерства, а также групповой динамики, основы формирования, для команд для решения поставленных управленческих задач и диагностики организационной культуры

Умения: применять теории мотивации, лидерства, основы построения и взаимодействия группой работы, для реализации управленческих задач и построения организационной культуры

Навыки: диагностики и формирования организационной культуры, мотивации, групповой

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- Компенсационный менеджмент;

- Управление человеческими ресурсами с применением гибких технологий и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) общекультурной (ОК):

ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

б) общепрофессиональной (ОПК):

ОПК-3 – способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

в) профессиональных (ПК):

ПК-1– владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

ПК- 10 - владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая	этические нормы профессиональной деятельности; эффективные стили профессионального	продуктивно выстраивать взаимоотношения с коллегами на принципах	навыками эффективного профессионального и коллективного

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	общения на принципах гуманистической этики; методы взаимодействия с субъектами профессионального процесса	коллегиальности, партнерства и уважения; конструктивно разрешать конфликтные ситуации с позиции профессиональной этики	общения в различных профессиональных ситуациях; тактом и уважением личности при решении профессиональных задач
ОПК-3 – способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	организационные структуры и основные принципы построения организационных структур; диалектическую взаимосвязь общеэкономических законов в процессе потребления рабочей силы; основные методы принятия решений в области управления человеческими ресурсами; регламентацию труда персонала; доминирующие парадигмы и концепции управления персонала; экономическую сущность заработной платы; трудовое законодательство; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования труда	проектировать основные организационные структуры организации; принимать решения в области делегирования полномочий и управления персоналом; объективно оценивать личную ответственность персонала; управлять человеческими ресурсами: разрабатывать планы по труду и оплате живого труда; применять наиболее эффективные для данного вида деятельности формы оплаты труда; применять трудовое законодательство при организации труда.	построением основных организационных структур предприятия; и стимулирования персонала; навыками принятия управленческих решений; опытом оценки личной ответственности персонала; основными моделями стратегического планирования; навыками управлять человеческими ресурсами; разрабатывать планы по труду и оплате живого труда; применять наиболее эффективные для данного вида деятельности формы оплаты труда; применять трудовое законодательство при организации труда.
ПК-1 – владеть навыками использования основных теорий мотивации,	эволюцию моделей мотивации; основы управления поведением персонала (теории	использовать модели мотивации для решения стратегических тактических задач;	практикой мотивирования и стимулирования персонала организации на

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	поведения личности в организации; основные стратегии управления персоналом; принципы организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ; основы научной организации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципов формирования команды; принципы формирования команды; локальные нормативные акты, касающиеся организации труда.	применять основные методы анализа и аудита человеческих ресурсов; организовывать работы исполнителей (команды, группы) для реализации стратегии организации; использовать на практике механизмы общей культуры; применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих; применять на практике знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	достижение стратегических и оперативных целей; основными методами анализа и аудита системы оплаты труда и человеческих ресурсов; опытом организации групповой работы; механизмами общей культуры, чувством ответственности; навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, навыками оптимизации норм обслуживания и численности; навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры.
ПК- 10 - владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.	основные методы количественного и качественного анализа информации; способы анализа труда и трудовых процессов; экономические и финансовые показатели оценки эффективности научной организации труда и аттестации рабочих мест	анализом информации при принятии управленческих решений; проанализировать труд и трудовые процессы организации; оценить эффективность научной организации труда и аттестации рабочих мест организации	анализом управленческой информации; навыками анализа и оценки труда и трудовых процессов; опытом анализа и оценки эффективности научной организации труда и аттестации рабочих мест организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины в зачетных единицах (**6 зачетных единиц**) в том числе 50 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 16 часов – лекции, 34 часа – практические) и 166 часов – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2 – Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование радела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса	3		2			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
		4	1	2			14	
2	Тема 2. Теоретические основы нормирования труда	3		2			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
		4	1	2			12	
3	Тема 3. Теоретические основы оплаты труда	3		4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
		4	4	4			14	
4	Тема 4. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции	3		4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении заданий
		4	4	4			14	
5	Тема 5. Формы и системы заработной платы	3		4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
		3	4	2			14	
6	Тема 6. Современные системы оплаты труда	3		2			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении заданий
		4	4	2			14	
ИТОГО 144			18	34			166	Экзамен (3 семестр) Экзамен (4 семестр)

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции				
		ОК- 5	ОПК-3	ПК -1	ПК-10	Общее кол-во компетенций
Тема 1. Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса	33	+	+	+	+	4
Тема 2. Теоретические основы нормирования труда	31	+	+	+	+	4
Тема 3. Теоретические основы оплаты труда	40	+	+	+	+	4
Тема 4. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции	40	+	+	+	+	4
Тема 5. Формы и системы заработной платы	38	+	+	+	+	4
Тема 6. Современные системы оплаты труда	36	+	+	+	+	4
Итого	216	4	4	4	4	4

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса

Теория регламентации труда персонала в организациях. Задачи, принципы и методы организации труда. Разделение и кооперация труда. Формы организации труда на предприятии. Содержание трудового процесса и принципы его организации. Структура производственно-трудового процесса. Методы и приемы труда. Особенности управленческого труда. Организация, разделение и кооперация управленческого труда. Классификация управленческого персонала.

Тема 2. Теоретические основы нормирования труда

Нормирование труда – экономическая суть. Функции и принципы нормирования труда. Роль нормирования в организации и оплате труда. Изучение затрат рабочего времени. Рабочее время и его классификация. Методы изучения затрат рабочего времени. Режим труда и отдыха в целях нормирования труда. Понятие и виды норм затрат труда. Методы нормирования труда: аналитические и опытно-статистические. Установление, замена и пересмотр норм труда. Оценка уровня и напряженности норм труда. Нормирование управленческого труда

Тема 3. Теоретические основы оплаты труда

Эволюция взглядов на экономическую сущность «Заработная плата». Теория инфляционной спирали. Взаимосвязь товара «рабочая сила» с рынком труда и процессом труда. Виды ставки заработной платы на рынке труда. Конституция РФ о заработной плате. Международная организация труда (МОТ) о заработной платы. Трудовой кодекс РФ о заработной платы. Основные функции заработной платы. Принципы организации заработной платы.

Тема 4. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции

Тарифная система оплаты труда. Структура тарифной системы: квалификационный разряд, тарифная ставка, тарифный коэффициент, тарифная сетка, межтарифная разница, диапазон тарифной сетки. Абсолютная и относительная межразрядная разница. Тарифно-квалификационный справочник. Равномерная тарифная сетка. Прогрессивная тарифная сетка. Регрессивная тарифная сетка. Смешанная тарифная сетка. Тарифная система оплаты труда и дифференциацию труда в зависимости от условий труда. Проектирование внутрипроизводственной тарифной системы. Надтарифные условия оплаты труда.

Тема 5. Формы и системы заработной платы

Содержание дефиниции «Форма заработной платы». Содержание дефиниции «Система заработной платы». Сдельная и повременная формы заработной платы. Разновидность систем сдельной и повременной заработной платы. Особенности применения и расчета. Бестарифные системы оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Структура и составляющие фонда заработной платы.

Тема 6. Современные системы оплаты труда

Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Системы оплаты труда, основанные участии в акционерной собственности (ESOP). Системы с грейдированием должностей. Система Совокупное вознаграждение (Total Rewards). Система управления талантами.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине

Освоение дисциплины «**Регламентация и нормирование труда**» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций (в тч, в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
Тема 1. Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса	28	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Регламентация труда» Кейс «Совершенствование трудового

		процесса»
Тема 2. Теоретические основы нормирования труда	26	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Изучение затрат рабочего времени» 3. Ситуационная задача «Нормирование труда в цеху»
Тема 3. Теоретические основы оплаты труда	28	1. Ответы на вопросы 2. Кейс «Функции заработной платы» 3 Тест «Изучение затрат рабочего времени» 4. Кейс «Гендерное равенство в оплате труда»
Тема 4. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции	28	1. Ответы на вопросы 2. Ситуационные задачи «Разработка тарифной сетки» 3. Кейс «Выбор тарифной сетки подразделения»
Тема 5. Формы и системы заработной платы	28	1. Ответы на вопросы 2. Ситуационные задачи «Расчет заработной платы при различных системах ее организации» 3. Тест «Классификация форм и систем заработной платы» 4. Тест «Основные системы сдельной оплаты» 5. Тест «Повременная оплата труда и ее системы»
Тема 6. Современные системы оплаты труда	28	1. Ответы на вопросы 2. Web - круиз «Фриланс в России» 3. Кейс «Привлекательность нестандартных форм занятости»

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины, не предусмотрены.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Теоретические основы нормирования труда	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 3. Теоретические основы оплаты труда	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 4. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 5. Формы и системы заработной платы	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 6. Современные системы оплаты труда	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle) или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Наименование современных профессиональных баз данных,
---	---

п/п	информационных справочных систем
1	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса	ОК-5 ОПК-3 ПК-1 ПК-10	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Регламентация труда» 3. Кейс «Совершенствование трудового процесса»
2	Теоретические основы нормирования труда	ОК-5 ОПК-3 ПК-1 ПК-10	1. Ответы на вопросы 2. Тест «Изучение затрат рабочего времени» 3. Ситуационные задачи

			«Нормирование труда в цеху»
3	Теоретические основы оплаты труда	ОК-5 ОПК-3 ПК-1 ПК-10	1. Ответы на вопросы 2. Кейс «Функции заработной платы» 3. Тест «Изучение затрат рабочего времени» 4. Кейс «Гендерное равенство в оплате труда»
4	Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции	ОК-5 ОПК-3 ПК-1 ПК-10	1. Ответы на вопросы 2. Ситуационные задачи «Разработка тарифной сетки» 3. Кейс «Выбор тарифной сетки подразделения»
5	Формы и системы заработной платы	ОК-5 ОПК-3 ПК-1 ПК-10	1. Ответы на вопросы 2. Ситуационные задачи «Расчет заработной платы при различных системах ее организации» 3. Тест «Классификация форм и систем заработной платы» 4. Тест «Основные системы сдельной оплаты» 5. Тест «Повременная оплата труда и ее системы»
6	Современные системы оплаты труда	ОК-5 ОПК-3 ПК-1 ПК-10	1. Ответы на вопросы 2. Web - круиз «Фриланс в России» 3. Кейс «Привлекательность нестандартных форм занятости»

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«удовлетворительно»	материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

Тема 1. Сущность и содержание регламентации труда. Организация трудового процесса

1. Ответьте на вопросы:

1. В чем заключается сущность организации труда?
2. Какие основные элементы характеризуют содержание организации труда на предприятии?
3. В чем заключается значение организации труда?
4. Какие задачи решает организация труда? В чем они состоят?
5. По каким направлениям развивается организация труда на предприятии? Раскройте их содержание и назначение.
6. Какие принципы лежат в основе организации труда? В чем они заключаются?
7. Какие методы применяются в практике организации труда на предприятии? В чем их содержание и назначение?
8. Какие виды разделения труда имеют место на предприятии? Дайте их характеристику.
9. Какие границы характеризуют разделение труда? В чем они состоят?
10. Что понимают под кооперацией труда на предприятии? Как она связана с разделением труда?
11. Что представляет собой совмещение профессий? В каких условиях оно возможно?
12. Каково содержание трудового процесса?
13. Перечислите этапы трудового процесса.
14. Какие существуют виды трудовых процессов?

15. Что понимают под организацией трудового процесса?
16. Какие основные принципы реализуются при организации трудового процесса?
17. Что подразумевают под производственной операцией?
18. Какова структура трудового процесса?
19. Что представляют собой трудовой прием, трудовое действие и трудовое движение?
20. Какие выделяют виды трудовых движений?
21. Что такое трудовой прием и какова его структура?
22. Какую роль играют приемы труда в организации выполнения производственных операций?
23. Особенности управленческого труда.
24. Организация, разделение и кооперация управленческого труда.
25. Классификация управленческого персонала.

2. Пройдите тест: «Регламентация труда»

1. Регламентация труда – это:

- а) совокупность правил, положений, норм;**
- б) процесс разработки совокупности правил, положений, норм;
- в) документ, устанавливающий порядок деятельности организации, её подразделений и работников.

2. Локальный нормативный акт организации, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, — это:

- а) устав организации;
- б) правила внутреннего трудового распорядка;**
- в) трудовой договор;
- г) коллективный договор.

3. К основным задачам организации труда НЕ относятся:

- а) экономическая;
- б) психофизиологическая;
- в) информационная**

4. К принципам организации труда относят:

- а) динамичность;**
- б) оптимальность;**
- в) сложность.

5. Под разделением труда понимают:

- а) разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, изготовления продукции и выполнения услуг;**
- б) разграничение деятельности людей в процессе индивидуального труда, изготовления продукции и выполнения услуг;
- в) все вышеперечисленное

6. К видам разделения труда относят:

- а) функциональное;**
- б) временное;
- в) профессиональное;**
- г) сезонное.

7. Под кооперацией труда понимают:

- а) объединение различных видов работ и трудовых процессов для получения конечного результата совместного труда;**
- б) процесс разработки совокупности правил, положений, норм;
- в) разграничение деятельности людей в процессе индивидуального труда, изготовления продукции и выполнения услуг.

8. Под совмещением профессий понимают:

- а) выполнение разными рабочими функций и работ, относящихся к различным профессиям;**
- б) выполнение одним рабочим функций и работ, относящихся к различным профессиям;**
- в) все вышеперечисленное

9. Функциональное разделение труда руководителей, специалистов и служащих обусловлено:

- а) должностными обязанностями
- б) содержанием выполняемых ими функций управления;
- в) содержанием выполняемых ими функций управления и заключается в обособлении однородных работ, требующих определенного комплекса знаний, подготовки и навыков**

10. Профессионально-квалификационное разделение труда руководителей, специалистов и служащих предусматривает:

- а) единоначалие при принятии управленческих решений;**
- б) распределение обязанностей и разграничение ответственности между работниками с учетом занимаемой должности, степени сложности поручаемых работ, уровня профессиональных знаний, требуемых для их выполнения и замещения должностей,**

специальности и квалификации для обеспечения эффективности труда каждого работника

3. Решите кейс «Совершенствование трудового процесса»

В аптечной сети «Н» в аптеке «А» работали четыре касса. Одна из них находилась на проходном месте рядом с входом в торговый зал аптеки, но давала оборота в среднем на 30–40 % меньше, чем остальные

три. Чего только в аптеке ни делали: и «самых – самых» продавцов ставили, и товары группировали, и вменяли в обязанность фармацевтам других касс сообщать покупателям, что та касса свободна. Результат нулевой. Пригласили консультанта, который провел оценку рабочих мест методом наблюдения и выяснил, что проходы между стеллажами, на которых находились фармацевтические препараты, и прилавками, за которыми стояли продавцы, слишком узки для двух человек. Когда препараты заканчивались, их подносили складские работники, которым было запрещено проносить товары через торговый зал, так как в торговом зале все время толпились покупатели. В итоге препараты доходили только до второй кассы и передавались кассиром вручную на третью. Сотрудник, работающий за четвертой кассой, вынужден был ходить на склад за препаратами самостоятельно, что отнимало приблизительно 30–40 % времени (консультант рассчитывал по минутам).

Вопросы к кейсу:

1. Выявите действительные причины описанных проблем?
2. Можно ли считать, что неэффективность сотрудников связана только с внешними факторами?
3. Какие решения можно предпринять, чтобы объективно оценить работу сотрудников?

Тема 2. Теоретические основы нормирования труда

1. Ответьте на вопросы:

В чем заключается сущность нормирования труда?

1. Что является объектом нормирования?
2. Какие функции выполняет нормирование труда?
3. Какие факторы влияют на процесс нормирования?
4. Назовите принципы нормирования труда.
5. Какова роль нормирования труда в организации труда?
6. Почему нормирование труда является основой организации оплаты труда?
7. Что понимается под рабочим временем? Каков его состав?
8. Какие классификации рабочего времени исполнителя существуют?
9. Какие используют методы изучения затрат рабочего времени?
10. Что такое хронометраж? Его назначение, виды, порядок проведения.
11. Что показывает коэффициент устойчивости хроноряда?
12. Что такое фотохронометраж? Каково его назначение?
13. Каковы цели фотографии рабочего дня?
14. В чем состоит сущность самофотографии?
15. Какие преимущества имеет метод моментных наблюдений по сравнению с методами сплошного наблюдения?

16. Что такое нормы затрат труда? В чем их значение?
17. Какие нормы затрат труда применяют на предприятии?
18. Каковы сущность и состав нормы времени?
19. В чем заключается суть аналитических методов нормирования труда?
20. Какова очередность работ при установлении технически обоснованной нормы?
21. Что представляют собой опытно-статистические методы нормирования труда?
22. Как осуществляется нормирование труда на предприятии?
23. Каково содержание этапов работы по установлению норм труда?
24. Назовите причины пересмотра действующих норм труда.
25. Требования законодательства к введению новых норм труда

2. Пройдите тест «Изучение затрат рабочего времени»

1. Что НЕ является регламентируемыми затратами рабочего времени?
 - а) основное;
 - б) традиционное;**
 - в) подготовительно-заключительное.
2. Хронометраж – это:
 - а) способ изучения затрат времени на выполнение однократного элемента операции;
 - б) способ изучения затрат времени на выполнение циклически повторяющихся ручных и машинно-ручных элементов операции;**
 - в) все вышеперечисленное.
3. К элементам Хронометража НЕ относится:
 - а) подготовка к наблюдению;
 - б) согласование результатов с руководством;**
 - в) обработка хронометражных наблюдений.
4. Фиксажная точка – это:
 - а) момент совпадения окончания последнего движения предыдущего приема (комплекса) с началом первого движения последующего приема операции;**
 - б) начало процесса выполнения операции
5. Фотография рабочего времени - это:
 - а) способ исследования трудового процесса с целью выявления потерь рабочего времени в течение изучаемого периода (обычно смены);
 - б) способ исследования трудового процесса с целью выявления затрат рабочего времени в течение изучаемого периода (обычно смены).**
6. Метод моментных наблюдений основан на:
 - а) применении технологий искусственного интеллекта;
 - б) теории вероятностей и математической статистики**
7. Самофотография является объективным методом изучения затрат рабочего времени:
 - а) да
 - б) нет**
8. В подготовительно - заключительное время НЕ включаются:
 - а) выполнение основных трудовых функций по производству продукции;**
 - б) получение инструктажа;
 - в) сдача смены
9. Во время перерывов на отдых и естественные надобности НЕ включается время:
 - а) инструктажа;**
 - б) отдыха;
 - в) сдачи смены

10. Во время прочих перерывов, зависящих от рабочего НЕ включается:

- а) **ожидание энергии;**
- б) позднее начало работы

3. Решите ситуационные задачи «Нормирование труда в цеху»:

2.1. Определить нормативную численность линейных специалистов и служащих, если численность рабочих 1260 чел., нормы управляемости: для мастеров 25 чел., для ст. мастеров – 100, для начальников участка – 300, для начальников цехов – 600 человек. Нормы нагрузки: для нормировщиков 250 чел., для бухгалтеров расчетного отдела – 300 чел., для табельщиков – 600 чел.

Представить расчет и дать итоговую цифру.

2.2. По материалам хронометража, проведенного за наладчиком станков - автоматов в массовом производстве, получены следующие хроноряды (мин.): наладка одного станка — 10, 12, 14, 33, 10, 15, 13, 11, 14, 10, 13, 12; переходы — 3, 2, 2, 3, 3, 2, 2, 3, 7, 2, 3, 2. Исследуйте хроноряды и рассчитайте норму времени обслуживания и норму обслуживания на 8-часовую смену, если норматив времени на отдых и личные надобности составляет 6 % оперативного времени.

Представить расчет и дать итоговые нормативы.

Тема 3. Теоретические основы оплаты труда

1. Ответьте на вопросы:

1. Что такое материальное стимулирование, какова его структура?
2. Что такое материальное денежное стимулирование?
3. Дайте характеристику понятию «заработная плата» в современном мире.
4. Проследите эволюцию развития дефиниции «заработная плата».
5. Назовите и расшифруйте функции заработной платы?
6. Можно ли организовать на предприятии систему стимулирования только на основе грамотной системы оплаты труда? Поясните свой ответ.
7. Функции заработной платы
8. В чем проявляется воспроизводственная функция заработной платы?
9. Как реализуется статусная функция заработной платы на государственной службе?
10. Приведите пример стимулирующей функции заработной платы.
11. Каковы сроки и очередность выплаты заработной платы, закрепленные в ТК РФ?
12. Как реализуется государственный надзор и контроль за соблюдением государственных гарантий по оплате труда?
13. Какова ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством?

2. Кейс «Функции заработной платы»

Выразите свое мнение к проблеме реализации в компании А воспроизводственной функции заработной платы.

Согласно теории человеческого капитала, более образованные сотрудники должны

получать больше, так как для их воспроизводства требуется больше средств. Приведем оценку уровня дифференциации между профессиональными группами (предположение, что более образованные работники занимают более высокие статусные позиции) и прожиточным минимумом.

Таблица

Соотношение средней начисленной заработной платы работников по профессиональным группам и прожиточного минимума за 2005-2011 гг
(цифры абстрактные)

Показатель	Года			
	2015	2018	2020	2021
Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам (руб.), в т.ч.:	8694	13750	18084	22717
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	15164	23934	33506	41581
Специалисты высшего уровня квалификации	9414	14854	20119	24989
Специалисты среднего уровня квалификации	7201	11395	15158	18960
Неквалифицированные рабочие	3914	6199	8358	10533
<i>Прожиточный минимум, руб.</i>	<i>3018</i>	<i>3847</i>	<i>5153</i>	<i>6369</i>
Соотношение средней начисленной заработной платы работников по профессиональным группам к величине прожиточного минимума (%), в т. ч.:	288	357	351	357
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	502	622	650	652
Специалисты высшего уровня квалификации	311	386	390	392
Специалисты среднего уровня квалификации	238	296	294	298
Неквалифицированные рабочие	130	161	162	165

Подтвердите проведенными на основе анализа статистических данных таблицы расчетами достоверность теории человеческого капитала в компании А в 2015-2021 гг. Результаты обсудите в малых группах.

3. Пройдите тест «Функции заработной платы»

- 1) Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них: а) стимулирующая, регулирующая, контрольная, статусная; б) стимулирующая, воспроизводственная, регулирующая, статусная; в) стимулирующая, воспроизводственная, регулирующая, контрольная; г) **стимулирующая, регулирующая, статусная.**
- 2) ... функция заработной платы состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления. а) стимулирующая; б) **воспроизводственная**; в) статусная; г) контрольная
- 3) ... функция заработной платы предполагает соответствие трудового статуса размеру заработной платы. а) стимулирующая; б) воспроизводственная; в) **статусная**; г) регулирующая.

4) ... функция заработной платы состоит в создании определённого стереотипа поведения работника в процессе производства, в реализации им своих физических и духовных способностей в процессе трудовой деятельности с определённой, необходимой для работодателя трудовой отдачей. а) **стимулирующая**; б) воспроизводственная; в) статусная; г) контрольная.

5) ... функция воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости. а) стимулирующая; б) воспроизводственная; в) контрольная; г) **регулирующая**

4. Кейс «Гендерное равенство в оплате труда»

Согласно статистическим данным за 2015-2021гг., рассмотрите влияние гендера на оплату труда в компании А

Таблица

Соотношение средней начисленной заработной платы мужчин и женщин за 2005-2011гг.

(цифры абстрактные)

Показатель	Года			
	2015	2017	2019	2021
Средняя начисленная заработная плата мужчины, руб.	11778	17949	23945	30005
Средняя начисленная заработная плата женщины, руб.	7153	11326	15639	19219
Соотношение средней начисленной заработной платы женщины к средней начисленной заработной платы мужчины, %				

Определить соотношение средней начисленной заработной платы женщины к средней начисленной заработной платы мужчины в процентах. Сделать вывод, с учетом того, что в Евросоюзе женщины зарабатывают на 16% меньше, чем мужчины, в Англии - на 21%, на Украине - на 8%.

Согласны ли Вы с утверждением некоторых экспертов, что дискриминация имеет место быть, так как мужчины быстрее продвигаются по карьерной лестнице и, соответственно, им начисляются более высокие премии. А к женщинам относятся настороженно, так как они в любой момент могут уйти в декрет?

Ваше отношение к гендерной дискриминации. Можно ли в данном случае говорить о факте гендерной дискриминации, или для принятия подобного утверждения в таблице слишком мало информации? Как Вы можете объяснить полученные Вами данные. Что, на Ваш взгляд, следует сделать, чтобы искоренить в сознании работодателей возможность гендерной дискриминации.

Тема 4. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции

1. Ответьте на вопросы:

1. Составляющие тарифной системы оплаты труда: квалификационный разряд, тарифная ставка, тарифный коэффициент, тарифная сетка, межтарифная разница, диапазон тарифной сетки.
2. Абсолютная и относительная межразрядная разница.
3. Структура Тарифно-квалификационного справочника.
4. Типы построения тарифной сетки: Равномерная тарифная сетка. Прогрессивная тарифная сетка. Регрессивная тарифная сетка. Смешанная тарифная сетка.
5. Тарифная система оплаты труда и дифференциацию труда в зависимости от условий труда. Требования законодательства РФ.
6. Проектирование внутрипроизводственной тарифной системы.
7. Надтарифные условия оплаты труда.

2. Ситуационные задачи «Разработка тарифной сетки»

2.1. Минимальный размер оплаты труда — 16000 руб., среднемесячное количество рабочих часов при пятидневной 40-часовой рабочей неделе по производственному графику — 160 ч.

Определить ставку первого разряда

Ответ: 100 руб/ч

2.2. В условиях задачи 2.1. , определить тарифную ставку 3 разряда, если тарифная сетка равномерная с абсолютным нарастанием тарифных коэффициентов 0.12?

Ответ: 124 руб/ч

2.3. В условиях задачи 2.1. определить тарифную ставку 4 разряда, если тарифная сетка прогрессивная.

Тарифный разряд	1	2	3	4
Межтарифная разница	1.0	1.1	1.12	1.26

Ответ: 113 руб./ч

2.4. В условиях задачи 2.1. определить тарифную ставку 3 разряда, если тарифная сетка регрессивная.

Тарифный разряд	1	2	3	4
Межтарифная разница	1.0	1,18	1,38	1,61

Ответ: 116 руб./ч

2.5. В условиях задачи 2.1. определить тарифную ставку 4 разряда, если тарифная сетка смешанная.

Тарифный разряд	1	2	3	4
Межтарифная разница	1.0	1,12	1,27	1,49

Ответ: 117 руб./ч

3. Кейс «Выбор тарифной сетки подразделения»

Руководитель офиса разрабатывает тарифную сетку для подразделения маркетинга. Согласно штатного расписания, в нем могут работать до 5-ти человек. Тарифные разряды – 7 (3 человека) и 8 (2 человека). В настоящее время, в подразделении работают:

Иванов А. – 48 лет – высшее образование, степень MBA по маркетингу, 2 иностранных языка, опыт практической работы – 20 лет.

Петров В. – 36 лет – высшее образование, степень MBA по маркетингу, 4 иностранных языка, опыт практической работы – 12 лет.

Сидоров Л. 40 лет – высшее образование, степень MBA по маркетингу, 3 иностранных языка, опыт практической работы – 20 лет.

Маслова К. – 30 лет – высшее образование, задумывается о поступлении на обучение в MBA по маркетингу, 2 иностранных языка, опыт практической работы – 10 лет.

Иванова П. 28 лет – высшее образование, 1 иностранный язык, опыт практической работы – 5 лет.

Бюджет ФОТ подразделения ограничен текущим уровнем. Ваше предложение о выборе типа тарифной сетки. Обоснуйте ваш выбор.

Тема 5. Формы и системы заработной платы

1. Ответьте на вопросы:

1. Что такое форма заработной платы, согласно ТК РФ?
2. Что такое система заработной платы, согласно ТК РФ?
3. Область применения сдельных систем оплаты труда.
4. Разновидности систем сдельной формы оплаты труда.
5. Разновидности систем повременной формы оплаты труда.
6. Область применения косвенно-сдельной системы оплаты труда
7. Государственные гарантии в области оплаты труда.
8. Что входит в фонд заработной платы
9. Что относится к выплатам социального характера
10. Что включаются выплаты за неотработанное время

2. Ситуационные задачи «Расчет заработной платы при различных системах ее организации»

Задача 1. Сменная норма выработки рабочего равна 10 т., дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, - 750 рублей. Определить сдельную расценку за 1 т. продукции.

Решение. $P_{\text{ед}} = 750 / 10 = 75$ руб.

Задача 2. Определить сдельную расценку, если норма времени на производственную операцию равна 15 минут, разряд работы – V и VI, тарифная ставка V разряда – 200 рублей в час, тарифная ставка VI разряда – 220 рублей в час.

Решение. Согласно ТК РФ, оплата должна производиться по расценкам более высокого разряда, поэтому: $P_{\text{ед}} = 220 * 0,25 = 55$ рублей.

Задача 3. В течение месяца кулинар изготовил 50 тортов, отвечающих всем требованиям к качеству. Сдельная расценка - 800 рублей за один торт. Определить сдельный заработок кулинара.

Решение. $Z_c = 50 * 800 = 40000$ рублей

Задача 4. Сдельный заработок упаковщицы за месяц 23500 рублей. Согласно действующему Положению упаковщице выплачивается за 100 % выполнение нормы выработки премия в размере 15% и за каждый процент перевыполнение плана – по 1,5% сдельного заработка. Работница выполнила план на 102%. Определить заработок упаковщицы по сдельно-премиальной системе.

Решение.
$$З_o = 23500 + \frac{23500 * (15 + 1,5 * 2)}{100} = 27730 \text{рубля.}$$

Задача 5. Сдельный месячный заработок работника по обвалке мяса 20000 рублей, согласно действующему Положению о премировании при условии выполнения нормы выработки и соблюдении требований качества, работнику выплачивается 15% премии. Определить общий заработок работника.

Решение.
$$З_o = 20000 + \frac{20000 * 15}{100} = 23000 \text{рублей}$$

Задача 6. Рабочий по разделке рыбы заработал за месяц по основным сдельным расценкам 25000 рублей, при этом выполнил норму выработки на 125%. Труд работника оплачивается по сдельно-прогрессивной системе. Данная система предусматривает увеличение сдельных расценок в 1,5 раза на всю продукцию, выработанную сверх исходной базы, установленной на уровне выполнения норм выработки в 105%. Определить общий заработок работника за месяц.

Решение.
$$З_o = 25000 + \frac{25000 * (125 - 105)}{125} * 0,5 = 27000 \text{рублей}$$

Задача 7. Работник за месяц выполнил норму выработки на 125,5% и заработал за месяц по основным сдельным расценкам 40000 рублей. Действующим Положением о сдельно-прогрессивной системе оплаты труда предусматривается увеличение расценок за продукцию, выработанную сверх исходной базы, при её перевыполнении до 10% в 1,5 раза, а при перевыполнении свыше 10% - в 2 раза. За исходную базу принято 105% выполнения норм выработки.

Решение.
$$З_o = 40000 + \frac{40000 * 20,5}{120,5} * 0,5 = 43402 \text{рублей 50 копеек}$$

Задача 8. Вспомогательный рабочий с дневной тарифной ставкой 300 рублей, обслуживает два объекта: одну бригаду основных рабочих, сменное производственное задание которой установлено в объеме 20 кг продукции, и одного основного рабочего-станочника, сменное задание которого составляет 10 нормо - часов. В течение полного месяца бригада выработала 4000 кг продукции, а основной работник – 100 нормо - часов. Определить заработок вспомогательного работника, если он оплачивается по косвенной сдельной системе оплаты труда.

Решение. 1) Определим сдельную расценку по первому объекту обслуживания:

$$P_{КС(кг)} = \frac{300}{20 * 2} = 7,5 \text{рубля};$$

2) Определим сдельную расценку по второму объекту обслуживания:

$$P_{КС(н-ч)} = \frac{300}{100 * 2} = 1,5 \text{рубля};$$

3) Определим общий заработок работника

$$З_{КС(о)} = 7,5 * 4000 + 1,5 * 100 = 30150 \text{рублей}$$

Задача 9. Часовая тарифная ставка рабочего - повременщика 100 рублей в час. За месяц работник отработал 120 часов. Размер премии – 30% основного заработка. Определить общий заработок работника.

$$Z_o = 100 \cdot 120 + \frac{100 \cdot 120 \cdot 30}{100} = 15600 \text{ рублей.}$$

Решение.

3. Тест «Классификация форм и систем заработной платы»

- 1) Способ увязки цены рабочей силы с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с фактически достигнутыми в процессе труда результатами (относительно норм) – это: а) форма заработной платы; **б) система заработной платы;** в) элемент заработной платы; г) организация оплаты.
- 2) Тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированный по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполняемой работником работы с целью его оплаты – это: а) **форма заработной платы;** б) система заработной платы; в) элемент заработной платы; г) организация оплаты.
- 3) Если в качестве основного измерителя результатов труда используют количество продуктов труда, то говорят о ... форме оплаты труда: а) **сдельной** б) повременной.
- 4) Если в качестве измерителя используют количество отработанного времени, то говорят о форме оплаты труда. а) сдельной б) **повременной.**
- 5) Главное условие к применяемым формам и системам оплаты труда это обеспечение: а) соблюдения локальных актов предприятия; б) равной оплаты всем сотрудникам; в) **равной оплаты за равноценный труд;** г) их стабильности
- 5) Выбор той или иной формы оплаты труда определяется объективными обстоятельствами, одним из которых не является: а) особенность технологического процесса; б) характер применяемых средств труда и формы его организации; в) **требования к качеству производимой продукции или выполняемой работы;** г) личные пожелания работника.

4. Тест «Основные системы сдельной оплаты»

- 1) Сдельную форму заработной платы принято подразделять на следующие системы сдельной оплаты труда: а) **прямую сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; косвенную сдельную; аккордовую;** б) прямую сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; косвенную сдельную; аккордную; в) равно-сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; косвенную сдельную; аккордовую; г) прямую сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; костную сдельную; аккордную
- 2) ... система оплаты заключается в том, что заработок исчисляется работнику по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). а) **прямая сдельная;** б) сдельно-премиальная; в) сдельно-прогрессивная; г) аккордная
- 3) Сущность ... системы оплаты труда заключается в том, что при ней рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы. а) **сдельно-премиальной;** б) сдельно-прогрессивной; в) косвенной сдельной; г) аккордной
- 4) При ... системе оплата рабочего в пределах установленной нормы (базы) производится на основании базовых расценок, а сверх установленной исходной базы - по повышенным сдельным расценкам. а) сдельно-премиальной; б) **сдельно-прогрессивной;** в) косвенной сдельной; г) аккордной
- 5) Сущность ... системы оплаты состоит в том, что размер заработной платы работников, оплачиваемых по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. а) сдельно-премиальной; б) сдельно-прогрессивной; в) **косвенной сдельной;** г) аккордной

б) ... система предполагает установление размера оплаты не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. а) прямая сдельная; б) сдельно-премиальная; в) сдельно-прогрессивная; г) **аккордная**.

5. Тест «Повременная оплата труда и ее системы»

- 1) Системы повременной оплаты труда включают: а) **простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты**; б) простую прогрессивную и повременно-премиальную системы оплаты; в) простую повременную и повременно-прогрессивную системы оплаты; г) повременную и премиальную системы оплаты.
- 2) При ... системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. а) **простой повременной**; б) повременно-премиальной; в) простой прогрессивной; г) повременно-прогрессивной
- 3) ... система оплаты представляет собой простую повременную систему, дополненную премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы. а) простая повременная; б) **повременно-премиальная**; в) простая прогрессивная; г) повременно-прогрессивная.

Тема 6. Современные системы оплаты труда

1. Ответьте на вопросы:

1. Какие современные подходы к оплате труда Вы знаете?
2. С учетом Ваших знаний, попробуйте обосновать эффективность применения системы управления по целям и оплаты по результатам.
3. В чем состоит экономическая суть систем оплаты труда, основанных на коллективных результатах.
4. Аргументируйте возможность применения в Российской Федерации систем оплаты труда, основанных на коллективных результатах с точки зрения требований трудового законодательства.
5. Экономическая суть бестарифных систем оплаты труда.
6. Приведите пример возможного набора показателей для определения ККУ Вашего педагога.
7. На какую из форм нестандартной занятости Вы бы согласились и почему.
8. Перспективные отрасли для развития оффшоринга в России. Обоснуйте Ваш ответ.
9. В чем привлекательность грейдинга как системы оплаты?
10. Какая форма оплаты труда более подходит для менеджера по продажам и почему.

2. Web - круиз «Фриланс в России»

Постройте web - круиз «Фриланс в России», обсудите его в группе, выявите позицию своих однокурсников по возможности расширения практики фриланса в России.

3. Кейс «Привлекательность нестандартных форм занятости»

Разбейте группу на две команды и проведите опрос среди своих знакомых, родителей, студентов и среди работодателей по привлекательности для них нестандартных форм занятости. Выявите коридор «пересечения интересов». В чем на Ваш взгляд, первопричина боязни населения к привлечению на условиях нестандартных форм занятости. Какие мероприятия стоит провести, чтобы «снять» боязнь населения перед нестандартными формами занятости как у населения, так и у работодателей.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт (3 семестр)

1. Сущность и содержание регламентации труда.
2. Организация трудового процесса
3. Теоретические основы нормирования труда
4. Теоретические основы оплаты труда
5. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции
6. Формы и системы заработной платы
7. Современные системы оплаты труда

Перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен (4 семестр)

1. Теория регламентации труда персонала в организациях
2. Разделение и кооперация труда.
3. Особенности управленческого труда. Организация, разделение и кооперация управленческого труда. Классификация управленческого персонала.
4. Нормирование труда – экономическая суть. Функции и принципы нормирования труда. Роль нормирования в организации и оплате труда.
5. Изучение затрат рабочего времени. Рабочее время и его классификация. Методы изучения затрат рабочего времени.
6. Методы нормирования труда: аналитические и опытно-статистические. Установление, замена и пересмотр норм труда. Оценка уровня и напряженности норм труда. Нормирование управленческого труда
7. Эволюция взглядов на экономическую сущность «Заработная плата».
8. Основные функции заработной платы. Принципы организации заработной платы.
9. Тарифная система оплаты труда.
10. Структура тарифной системы: квалификационный разряд, тарифная ставка, тарифный коэффициент, тарифная сетка, межтарифная разница, диапазон тарифной сетки.
11. Проектирование внутрипроизводственной тарифной системы.
12. Надтарифные условия оплаты труда.
13. Сдельная и повременная формы заработной платы.
14. Разновидность систем сдельной и повременной заработной платы. Особенности применения и расчета.
15. Бестарифные системы оплаты труда.
16. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
17. Система оплаты труда с групповым премированием. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию.
18. Системы оплаты труда, основанные участии в акционерной собственности (ESOP).
19. Системы с грейдированием должностей. Система Совокупное вознаграждение (Total Rewards).
20. Система управления талантами.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ОК – 5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия				
1.	Задание закрытого типа	Толерантность - это способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни другого человека, которые	1	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		отличаются от собственных. 1) да 2) нет		
2.		Конфессиональная общность - это особый тип социальной общности людей, либо исповедующих одну религию, либо придерживающихся какого-нибудь одного ее направления, течения, секты: 1) нет 2) да	2	1
3.		Этические нормы – это система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников 1) да 2) нет	1	1
4.		Культурными различиями принято считать образ мысли и действий людей, различающиеся или уникальные в разных культурах 1) да 2) нет	1	1
5.		Диалог культур – это многообразие культурных форм и явлений, которые порождают единую человеческую деятельность 1) да 2) нет	1	1
6.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Перечислите преимущества работы в мультикультурной команде (примеры)	Достаточная свобода выбора для обеспечения эффективного и самоорганизованного труда; Добрые отношения друг с другом, взаимная признательность и тд.	5
7.		Ситуационная задача: Сотруднику А приказом по предприятию объявлен выговор за ношение хиджаба – это законно?	Только если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка	5
8.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлен выговор	Нет. За исключением случаев, предусмотренных	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		за участие в параде байкеров	правилами внутреннего трудового распорядка (рабочее время, использование символики и тд)	
9.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлена благодарность за участие в пасхальном шествии	Согласно законодательства РФ, вероисповедание является личным делом гражданина, поэтому подобное действие не полагает вознаграждения	5
10.		Ситуационная задача: Работодатель утверждает новую систему оплаты труда персонала, должен ли он согласовывать ее с религиозными деятелями?	Согласно ТК РФ, за 2 месяца до введения новой системы оплаты труда, работодатель письменно извещает о ней работников. При наличии профсоюзной организации на стадии разработки требуется привлечение его представителей. Взаимодействия с религиозными деятелями не требуется	5
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ОПК – 3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия				
11.	Задание закрытого типа	Стратегия управления персоналом — это разработанный руководством организации комплекс мер и последовательных действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические цели и задачи организации. 1) да 2) нет	1	1
12.		Проектирование организационной структуры это применение метода	2	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		критического пути 1) да 2) нет		
13.		Делегирование полномочий — это процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации. Используется для улучшения и оптимизации рабочей силы руководителя 1) да 2) нет	1	1
14.		Линейные полномочия делегируются по цепочке от топ-менеджера к нижестоящим управленцам, а от них к непосредственным исполнителям 1) да 2) нет	1	1
15.		Основные виды штабных полномочий делятся на: 1) рекомендательные 2) координационные 3) контрольно-отчетные 4) согласительные 5) все вышеперечисленные	5	1
16.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Перечислите преимущества делегирования полномочий (примеры)	Обеспечивает разнообразие работы, новый интересный опыт; Дает возможность проявить себя, показать, на что способен; обучаться, расти, становиться более компетентными; Укрепляет отношения с руководством и коллегии; Развивает навыки руководства	5
17.		Ситуационная задача: Сотруднику А приказом по предприятию делегировано право подписи трудового договора, может ли он самостоятельно установить ей доплату	Только если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
18.		Ситуационная задача: Сотруднику Б устно делегировано право подписи трудового договора, может ли он самостоятельно установить ей доплату	Нет.	5
19.		Ситуационная задача: Сотрудник В предложил направления совершенствования программы обучения. В случае ее неудачи, несет ли он финансовую ответственность?	Согласно законодательства РФ - нет	5
20.		Ситуационная задача: Работодатель утверждает новую систему оплаты труда персонала, должен ли он делегировать линейному менеджменту оповещение о ее введении со следующей недели?	Нет. Согласно ТК РФ, за 2 месяца до введения новой системы оплаты труда, работодатель письменно извещает о ней работников. При наличии профсоюзной организации на стадии разработки требуется привлечение его представителей.	5
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)

ПК- 1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

21.	Задание закрытого типа	К содержательным теориям мотивации НЕ относится 1) теория Маслоу 2) теория Оучи 3) теория ожиданий В.Врума	2, 3	1
22.		К стилям лидерства НЕ относится: 1) авторитарный 2) демократический 3) законодательный	3	1
23.		Групповая динамика представляет собой	1	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		1) совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад. 2) совокупность социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности конкурентов 3) грейдинг		
24.		Аудит человеческих ресурсов это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений 1) да 2) нет	1	1
25.		К процессуальным теориям мотивации НЕ относится 1) теория Маслоу 2) теория Оучи 3) теория ожиданий В.Врума	1	1
26.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Какого сотрудника не эффективно стимулировать потенциальным карьерным ростом (согласно мотивационным типам личности)	«Люмпен»	5
27.		Ситуационная задача: Сотруднику А приказом по предприятию объявлен выговор, к какому мотивационному типу по Герчикову он должен относиться, чтобы наказание было действенно	«Патриот» и «Люмпен»	5
28.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлена благодарность, к какому	«Патриот» и «Профессионал»	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		мотивационному типу по Герчикову он должен относиться, чтобы поощрение было действенно		
29.		Ситуационная задача: Какого сотрудника не эффективно порицать (согласно мотивационным типам личности)	«Профессионал» «Хозяйский»	5
30.		Ситуационная задача: Какого сотрудника эффективно поощрять кадровым ростом (согласно мотивационным типам личности)	«Профессионал» «Хозяйский»	5
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК- 10 - владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.				
1	Задание закрытого типа	При отсутствии необходимости повышения квалификации персонала НЕ применяют тарифную сетку с: 1) прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов 2) регрессивным нарастанием тарифных коэффициентов	1	1
2		Срок ознакомления с изменениями во внутренних локальных нормативных актах, затрагивающих вопросы оплаты труда: 1) за 2 месяца до введения 2) за 2 недели до введения 3) за 2 дня до введения	1	1
3		Тип ознакомления с изменениями во внутренних локальных нормативных актах, затрагивающих вопросы оплаты труда: 1) устный 2) письменный 3) через СМИ	2	1
4		Штатное расписание управленческого персонала формируется исходя из: 1) установленной нормы	1	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		управляемости 2) звонка друга 3) по видению руководства		
5		В основу построения системы оплаты труда по грейдам НЕ закладывают 1) анализ должностей 2) анализ тарифных ставок 3) удаленный формат занятости	2,3	1
6	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Часовая тарифная ставка рабочего – повременщика Иванова 100 рублей в час. За месяц работник отработал 120 часов. Размер премии – 30% основного заработка. Определить общий заработок работника.	15600	5
7		Ситуационная задача: Часовая тарифная ставка рабочего – повременщика Дидорова 100 рублей в час. За месяц работник отработал 120 часов. Размер премии – 30% основного заработка. Рабочий нарушил правила внутреннего трудового распорядка и принято решение о снижении размера его премии на 50%. Определить общий заработок работника.	13800	5
8		Ситуационная задача: Определить нормативную численность линейных специалистов и служащих, если численность рабочих 1260 чел., нормы управляемости: для мастеров 25 чел., для ст. мастеров – 100, для начальников участка – 300, для начальников цехов – 600 человек. Нормы нагрузки: для нормировщиков 250 чел., для бухгалтеров расчетного отдела – 300 чел.	Мастеров – 13 чел; Начальников участков – 4 человека Ст. мастеров – 2 человека Нормировщиков – 5 человек; Бухгалтеров – 4 человека.	5
9		Ситуационная задача: Сменная норма выработки рабочего равна 10 т., дневная	80 руб/т, тк, согласно ТК РФ оплачивать должны по разряду	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		тарифная ставка, соответствующая разряду работы, - 750 рублей. Тарифная ставка, соответствующая разряду работника – 800 рублей. Определить сдельную расценку за 1 т. продукции.	работника	
10		Ситуационная задача: От эффективности профилактических мероприятий, проводимых мастером А, зависит ритмичность, закрепленных за ним станков. Какую форму и систему оплаты труда следует применить к мастеру А	Сдельную форму. Косвенно-сдельную систему оплаты труда	5

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)
3 семестр

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответ вопросы	6/1	6	Согласно расписанию
2.	Выполнение практических заданий	6/4	24	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle
Всего			30	-
Блок бонусов				
3.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
ЭКЗАМЕН			50	-
ИТОГО			100	-

4 семестр

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представле ния
Основной блок				
4.	Выполнение практических заданий	10/4	40	до начала зачетно- экзаменац ионной сессии в LMS Moodle
Всего			40	-
Блок бонусов				
5.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно- экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
ЭКЗАМЕН			50	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Неготовность к занятию</i>	4

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Пашуто, В.П., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. — Москва : КноРус, 2023. — 317 с. — ISBN 978-5-406-10522-1. — URL:<https://book.ru/book/945818> (дата обращения: 27.06.2022). — Текст : электронный.
2. Пашуто, В.П., Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии : учебное пособие / В.П. Пашуто. — Москва : КноРус, 2021. — 237 с. — ISBN 978-5-406-08122-8. — URL:<https://book.ru/book/939150> (дата обращения: 27.06.2022). — Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Минева О.К., Горелова О.И., Кочеткова Н.Н., Мордасова Т.А., Миронов С.К. Мотивация трудовой деятельности. Издательство: Издательский дом «Астраханский университет». - 2013. – 160 с. – (для бакалавров) - ISBN: 978-5-9926-0694-2.
<https://biblio.asu.edu.ru/Reader/Book/2014030312282064703700009232> (Электронная библиотека «Астраханский государственный университет»).
2. Бойчук Н.И. Организация и нормирование труда : учебно-методическое пособие / Бойчук Н.И. — Москва : Проспект, 2015. — 209 с. — ISBN 978-5-392-19169-7. — URL: <https://book.ru/book/918062> (дата обращения: 25.06.2022). — Текст : электронный.
3. Под ред. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала : учебное пособие / Под ред., Кибанова А.Я. — Москва : Проспект, 2014. — 63 с. — ISBN 978-5-392-12203-5. — URL: <https://book.ru/book/916354> (дата обращения: 27.06.2022). — Текст : электронный.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»: www.studentlibrary.ru.
Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru
3. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - Научная электронная библиотека (НЭБ) (свободный)
4. Справочная правовая система КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru>
5. Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ»: <http://garant-astrakhan.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).