

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Регламентация и нормирование труда

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческими ресурсами

Форма обучения
очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.13 Регламентация и нормирование труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности	ПК-3.2: Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	ПК-3.2: Знать понятие, виды организационно-правовых, экономических, социально-психологических регламентов Уметь анализировать регламенты, касающиеся организации и нормирования труда; Владеть навыками формирования локальной документации в области организации и нормирования труда	Доклад-презентация Тест	Зачёт: Задачи Контрольные вопросы
ДПК-4: Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности	ДПК-4.1: Понимает теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач. ДПК-4.2: Разрабатывает нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда.	ДПК-4.1: Знать основы организации и нормирования труда различных категорий персонала Уметь производить расчеты норм и нормативов труда Владеть навыками проектирования научно обоснованных норм затрат труда ДПК-4.2: Знать основы разработки нормативных документов по труду Уметь оптимизировать нормы труда Владеть навыками оценки выполнения норм и нормативов труда	Доклад-презентация Тест	Зачёт: Задачи Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	14	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	14	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	43	55
Промежуточная аттестация	0 зачёт	0 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	очная	очно-заочная	очная	очно-заочная	очная	очно-заочная	очная	очно-заочная	очная	очно-заочная	
Раздел 1 «Понятие и значение регламентации и нормирования труда в деятельности организации»	16	19	4	2	2	2	6	4	10	15	
Раздел 2 «Трудовой процесс и его организация. Рабочее время и методы его изучения»	26	26	5	3	6	3	11	6	15	20	
Раздел 3 «Нормы по труду и методика их расчета»	29	26	5	3	6	3	11	6	18	20	
Аттестация	0	0									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	14	8	14	8	29	17	43	55	

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Регламентация и нормирование труда" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=6949>).

Иные учебно-методические материалы: Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Регламентация и нормирование труда (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=6949>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>

Самостоятельная работа обучающихся (СРС) является одной из важнейших составных частей учебного процесса. При выполнении СРС происходит формирование навыков, знаний и умений обучающегося, а в дальнейшем обеспечивается освоение обучающимся приемов познавательной деятельности, формируется интерес к творческой работе и способность решать, как творческие, так и научные задачи.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающегося с определенными разделами курса по рекомендованным материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу. Пример задания по самостоятельной работе №1 на тему: «Понятие и значение регламентации и нормирования труда в деятельности организации».

1. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.
2. Трудовой кодекс РФ и его применение в работе организации
3. Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции.

Пример задания по самостоятельной работе №2 на тему: «Трудовой процесс и его организация. Рабочее время и методы его изучения».

1. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.
2. «Рабочее время». Разновидности методов изучения затрат рабочего времени»

Пример задания по самостоятельной работе №3 на тему: «Нормы по труду и методика их расчета».

1. Нормы по труду и методика их расчета
2. Сферы применения норм труда
3. Организация работы по нормированию труда
4. Пересмотр и внедрение норм по труду

№ п/п	Раздел дисциплины	Самостоятельная работа
	Содержание	изучаемых вопросов
	Виды	контроля

1 Раздел 1 «Понятие и значение регламентации и нормирования труда в деятельности организации» Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности.

Основные направления регламентации труда. Объекты регламентации труда. Сущность и классификация регламентов труда.

Требования, предъявляемые к современным регламентам. Формирование системы регламентации труда в организации. Тесты, презентации

2 Раздел 2 «Трудовой процесс и его организация. Рабочее время и

методы его изучения»

Трудовой процесс и его основные части. Методы изучения трудовых процессов. Фотография рабочего времени и хронометраж. Рационализация трудовых процессов и методов их выполнения. Тесты, практические задания презентации

3 Раздел 3 «Нормы по труду и методика их расчета»

Сущность, содержание и задачи нормирования труда.

История нормирования труда. Система норм и нормативов труда. Классификация норм труда.

Особенности нормирования труда управленческого персонала. Тесты, практические задания

Для характеристики самостоятельной работы:

- умение структурировать проблему, результаты анализа;
- владение концепцией, методами и инструментами анализа трудовых показателей;
- владение современными информационными технологиями;
- умение четко отвечать на поставленные вопросы, приводить научную аргументацию, отстаивать свою точку зрения;
- ясность изложения материала, доступность для понимания;
- логичность и связность изложения материала, логическая завершённость;
- грамотность и стиль изложения материала.

Самостоятельная работа обучающегося включает в себя следующие виды работ:

☐ работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;

☐ поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников;

☐ изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;

☐ подготовка к семинарским и практическим занятиям по литературе, рекомендованной преподавателем;

☐ подготовка к рубежному контролю (контрольной работе, тестированию);

- выполнение общих и индивидуальных домашних заданий;

- работу с электронными источниками;

- подготовка к итоговому контролю в форме зачета.

Планирование времени на самостоятельную работу важно осуществлять на весь семестр, предусматривая при этом повторение пройденного материала.

Вопросы для контроля:

1. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.
2. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом.
3. Понятие, содержание и функции нормирования труда.
4. Основные регламенты регулирующие деятельность организации.
5. Режимы труда и отдыха и их регламентация.
6. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда.
7. Структура операции в трудовом отношении.
8. Понятия трудового приема, действия, движения.
9. Классификация затрат рабочего времени.
10. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения.
11. Хронометрах операций и его проведение.
12. Понятие нормы по труду.
13. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности.
14. Сферы применения норм и методика их расчета.
15. Аналитический и суммарный методы нормирования труда.

16. Понятие и назначение нормативов по труду.
17. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.
18. Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции.
19. Показатели оценки качества применяемых норм труда.
20. Удельный вес научно-обоснованных норм.
21. Процент выполнения норм: методика расчета.
22. Пересмотр и внедрение норм по труду.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Историческое развитие теории регламентации труда.
2. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Объекты регламентации труда.
3. Сущность и классификация регламентов труда.
4. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений.
5. Организационные формы регламентации труда.
6. Методы регламентации труда.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

1. Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда.
2. Отечественные и зарубежные системы микроэлементного нормирования труда.
3. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени.
4. Нормативный и фактический балансы рабочего времени.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»

Оценка	Критерии оценивания
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Нормирование труда предполагает (выберите 2 правильных ответа)

—2#анализ организационно-технических условий выполнения работы

—2#методов и приемов труда

—анализа форм и систем заработной платы

—проведение аттестации рабочих мест

2.Нормы труда лежат в основе расчетов

—производственной мощности

—численности работающих

—трудоемкости продукции

—1 #все вышеперечисленное

3.Нормы труда должны устанавливаться

—в зависимости от личных качеств отдельного исполнителя

—1#не зависимо от личных качеств исполнителя

4.В соответствии с трудовым законодательством

—1#работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда

—государственное содействие системной организации нормирования труда в условиях рыночной экономики признано нецелесообразным

—системная организация нормирования труда является частным делом работодателя.

5.Нормы труда могут быть пересмотрены

—по истечении двух лет действия

—1#по мере совершенствования или внедрения новой техники

—в результате реорганизации предприятия

6.По трудовому законодательству работник

—имеет право не выполнять нормы труда

—1#обязан выполнять нормы труда

—возможность выполнения или невыполнения норм труда в законодательстве не рассматривается

7.При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится: (выберите 2 правильных ответа)

—2#за фактически проработанное время или выполненную работу

—2#оплата производится за выполненную работу, а если рассчитанный заработок ниже средней заработной платы за выполненную работу производится компенсация до этого уровня

—решение по оплате труда принимается по усмотрению работодателя

8. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее

—не менее одной трети тарифной ставки

—не менее 50 процентов тарифной ставки

—1#Не менее двух третей тарифной ставки

9. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за

—один месяц

—1#два месяца

—три месяца

—две недели

10. Типовые нормы труда утверждаются

—не утверждаются вообще

—1#утверждаются Минтрудом РФ

—утверждаются Минэкономики РФ

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

1. Время перерывов, обусловленных технологией и организацией является нормируемыми затратами рабочего времени исполнителя

-1#да

—нет

2. Фотографией рабочего времени называется такой вид наблюдения, при котором замеряют все, без исключения, затраты времени, осуществляемые исполнителем за определенный период работы

—нет

-1#да

—определение не точно

3. Фотография рабочего времени проводится с целью получения исходных данных для разработки нормативов оперативного времени в единичном производстве

—1#да

—нет

4. Если фотография рабочего времени проводится с целью разработки нормативов, то на этапе подготовки следует выявить недостатки, приводящие к прямым потерям

—нет необходимости, так как картина будет не полной

—1#да, следует

5. В методе моментных наблюдений регистрируются

—затраты времени

—1#число повторений различных категорий затрат

—другой вариант

6. Хронометражем называется такой вид наблюдения, при котором изучаются все затраты рабочего времени

-да

—1#нет

7. При цикловом хронометраже исследуются элементы операции, имеющие большую продолжительность

—да

—1#нет

8. Хронометраж следует проводить

—в начале рабочего дня

—1#через 45-60 минут после начала работы

—в конце рабочего дня

9. Если целью хронометража является установление норм выполняемых несколькими рабочими, то выбирается работник, имеющий средний по группе уровень выполнения норм за последние

—1 месяц

—2 месяца

—1#3 месяца

10. Труд наладчика целесообразно нормировать по

—нормам времени

—1#норме обслуживания

—нормам выработки

11. При нормировании труда наладчиков учитывается коэффициент сменности оборудования

—нет

-1#да

12. При нормировании контрольных операций обычно используются

—1#нормы времени

—нормы выработки

—повременные задания

13. Методика установления нормированных заданий зависит от количества работников

—1#характера трудовых процессов

—других факторов

14. Время на отдых и личные надобности не должно быть меньше

- 10 минут
- 15 минут
- 1#20 минут

15. Микроэлементное нормирование решает проблемы

- фотографии рабочего времени
- 1#хронометража
- метода моментных наблюдений

16. Сущность микроэлементного нормирования сводится к тому, что

- 1#трудовые действия работника являются комбинацией простых первичных элементов
- любая технологическая операция может быть разложена на составляющие ее части
- производственный процесс состоит из технологических и трудовых операций

17. Микроэлементы состоят из

- одного движения
- 1#одного или нескольких движений, выполняемых непрерывно
- оба определения неверны

18. Многостаночные работы на станках, связанных общим ритмом работы называются

- автоматическими
- 1#поточными
- аппаратурными

19. Нормативы по труду необходимы для расчета

- 1#норм труда
- расценок на оплату труда сдельщиков

—расчленения трудовой операции на элементы

20. Методы нормирования труда различаются на

—организационные

—предварительные

—1#аналитические

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше

		предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Хотя бы одна

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенция сформирована на уровне «плохо»

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-3 (Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности)

1. Понятие и основные элементы регламентации труда.
2. Содержание регламентации труда на предприятии.
3. Принципы и задачи научной организации труда.
4. Сущность и классификация регламентов труда.
5. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда.
6. Объекты регламентации труда.
7. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала.
8. Регламентация условий труда. Организация рабочего места.
9. Структура затрат рабочего времени.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности)

1. Сущность и основные понятия нормирования труда.
2. Задачи нормирования труда.
3. Классификация норм труда.
4. Аналитический метод нормирования труда.
5. Микроэлементное нормирование труда.
6. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени.
7. Фотография рабочего времени.
8. Хронометраж.
9. Показатели экономической эффективности организации управленческого труда.

Оценочное средство - Задачи

Зачёт

Критерии оценивания (Задачи - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» Все компетенции

Оценка	Критерии оценивания
	(части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Типовые задания (Задачи - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-3
(Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности)

1. По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени.

Исходные данные:

По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени.

Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) = 72 мин.
2. Оперативное время (ОП) = 1379 мин.
3. Обслуживание рабочего места (ОРМ) = 83 мин.
4. Отдых и личные надобности (ОТЛ) = 154 мин.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПОТ) = 142 мин.
6. Простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины (НТД) = 80 мин.

Решение

Коэффициент использования рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$K_{исп} = (ПЗ + ОП + ОРМ + ОТЛ) / T,$$

T – общая продолжительность рабочего периода.

$$K_{исп} = (72 + 1379 + 83 + 154) / (72 + 1379 + 83 + 154 + 142 + 80) = 0,884,$$

т.е. рабочее время используется в данном случае на 88,4%.

Возможное повышение производительности труда при условии сокращения прямых потерь рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$\text{Ппт} = (\text{ПОТ} + \text{НТД} + (\text{ОТЛф} - \text{ОТЛн}) * \text{Кс} * 100 / \text{П},$$

где ОТЛф и ОТЛн – фактическое и нормативное время на отдых и личные надобности;

Кс – коэффициент сокращения потерь рабочего времени.

Коэффициент сокращения потерь рабочего времени показывает, на какую часть из общего количества потерь рабочего времени будут эти потери сокращены. Если допустить, что планируется устранить все потери, то будет равен 1.

$$\text{Ппт} = (142 + 80 + (154 - 1379 * 0,08) * 1 * 100 / 1379 = 19,266\%.$$

Прирост выпуска продукции за месяц рассчитываем, исходя из того, что на участке работает С=120 чел., а их плановая месячная выработка – В=700 ден. ед. / чел.:

$$\text{дВП} = \text{С} * \text{В} * \text{Ппт} = 120 * 700 * 19,266 / 100 = 16183 \text{ ден. ед.}$$

Таким образом, коэффициент использования рабочего времени равен 0,884; возможное повышение производительности труда равен 19,266%, прирост выпуска продукции за месяц составит 16183 ден. ед.

2. По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.

Оперативное время (ОП) – 530 час.

Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.

Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.

Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.

Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.

Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.

Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

Решение:

Рассчитываем время на отдых и на личные нужды (ОТЛ). При этом принимаем, что общее время на выполнение работы (В) составляет 800 час. От общего времени на выполнение работы вычитаем все затраты времени как на выполнение технологического процесса, так и потери времени по различным причинам:

$$\begin{aligned}\text{ОТЛ} &= \text{В} - \text{ПЗ} - \text{ОП} - \text{ОБ} - \text{ПТ1} - \text{ПТ2} - \text{ППД} - \text{ПН} = \\ &= 800 - 42 - 530 - 25 - 42 - 59 - 32 - 15 = 55 \text{ часов.}\end{aligned}$$

Рассчитываем полезное использование (ПИ) рабочего времени. Для этого складываем подготовительно-заключительное время (ПЗ), оперативное время (ОП), время на обслуживание рабочего места (ОБ), технологические регламентированные перерывы (ПТ1), а также время на отдых и личные нужды (ОТЛ). Указанные элементы включаются в состав полезного использования времени поскольку без отведения времени на эти элементы невозможно качественное осуществление рабочего процесса.

$$\begin{aligned}\text{ПИ} &= \text{ПЗ} + \text{ОП} + \text{ОБ} + \text{ПТ1} + \text{ОТЛ} = \\ &= 42 + 530 + 25 + 42 + 55 = 694 \text{ часов.}\end{aligned}$$

Коэффициент полезного использования рабочего времени рассчитывается путем деления полезно использованного времени (ПИ) на общий фонд времени (В):

$$\text{ПИ}/\text{В} = 694/800 = 0,8675.$$

Результаты расчетов свидетельствуют о том, что общий фонд времени используется на 86,75%.

Величину потерь рабочего времени рассчитываем следующим образом:

$$\text{ПВ} = \text{В} - \text{ПИ} = 800 - 694 = 106 \text{ часов}$$

или

$$\begin{aligned}\text{ПВ} &= \text{ПТ2} + \text{ПНД} + \text{ПН} = \\ &= 59 + 32 + 15 = 106 \text{ часов.}\end{aligned}$$

Повысить производительность труда можно путем устранения простоев по организационно-техническим причинам, простоев в связи с нарушением дисциплины, а также нерегламентированных перерывов в работе.

Если подобные мероприятия будут проведены, уровень использования фонда времени работы можно увеличить вплоть до 100%. Такая величина достигается только тогда, когда устраняются все помехи в организации эффективного технологического процесса.

Типовые задания (Задачи - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-4
(Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности)

1. Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшк) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

Решение

Норма штучного времени рассчитывается по формуле:

$$T_{шт} = T_{оп} * (1 + K/100),$$

где $T_{оп} = 12$ мин. – оперативное время;

$K = 4 + 6 = 10\%$ – норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места.

$$T_{шт} = 12 * (1 + 10/100) = 13,2 \text{ мин.}$$

Норма штучно-калькуляционного времени рассчитывается по формуле:

$$T_{шк} = T_{шт} + T_{пз}/n,$$

где $T_{пз}$ - время на подготовительно-заключительную работу;

n – количество деталей в партии.

$$T_{шк} = 13,2 + 20/40 = 13,7 \text{ мин.}$$

Норма выработки за 8-часовую смену составляет (480 мин.):

$$N_v = 480/13,7 = 35 \text{ шт.}$$

Таким образом, норма штучного времени составляет 13,2 мин., норма штучно-калькуляционного времени – 13,7 мин., норма выработки – 35 изделий за смену.

2. Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику.

Данные для решения:

Часовая производительность – 1550 т/час.

Понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85.

Чистая работа в смену – 6,5 часа.

Число календарных дней в месяце – 28 дней.

Число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

Решение:

Норма выработки – установленный объем работы (количество единиц продукции), которую один или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических и природно-климатических условиях. Измеряется этот показатель в натуральных единицах и является величиной обратно пропорциональной норме времени.

При расчете месячной нормы выработки необходимо ответить на вопрос, какой объем работы должна выполнить бригада в течение месяца.

Для этого производим следующие расчеты:

определяем количество рабочих смен (число календарных дней в месяц умножаем на количество смен в сутки):

$$28 \cdot 3 = 84 \text{ смены};$$

определяем количество рабочих смен с учетом времени, отводимого на планово-предупредительный ремонт:

$$84 - 6 = 78 \text{ смен.};$$

определяем число часов работы комплексной бригады с учетом того, что чистая работа в течение смены составляет 6,5 часа:

$$78 \cdot 6,5 = 507 \text{ часов};$$

определяем часовую производительность труда с учетом понижающего коэффициента:

$$1550 \cdot 0,85 = 1317,5 \text{ т/час};$$

определяем месячную норму выработки, зная число часов работы бригады в течение месяца и часовую производительность труда, рассчитанную ранее:

$$507 \cdot 1317,5 = 667972,5 \text{ т.}$$

3. Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-ч.

Решение:

$$\text{Норма выработки} = 8 / 16 = 0,5 \text{ изделий.}$$

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная

литература:

1. Бычин Владимир Борисович. Регламентация и нормирование труда : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 188 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009283-6. - ISBN 978-5-16-100191-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835051&idb=0>.
2. Былков Владимир Георгиевич. Регламентация труда : Учебное пособие для вузов / Былков В. Г.

- Москва : Юрайт, 2021. - 189 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14847-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=765470&idb=0>.
3. Бухалков Михаил Ильич. Организация и нормирование труда : Учебник для вузов; Учебник / Самарский государственный технический университет. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 380 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006001-9. - ISBN 978-5-16-103766-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770790&idb=0>.

Дополнительная

литература:

1. Генкин Борис Михайлович. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов; Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 6. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-91768-499-4. - ISBN 978-5-16-110540-5. - ISBN 978-5-16-009937-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834461&idb=0>.
2. Худякова В. М. Специальная оценка условий труда. Нормирование и методы снижения производственного шума : учебное пособие / Худякова В. М., Матюшева Н. В. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2022. - 80 с. - Книга из коллекции СПбГАУ - Инженерно-технические науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=826963&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. HR-Journal - электронный журнал <http://www.hr-journal.ru>
2. Проблемы теории и практики управления <http://www.ptpu.ru>
3. Управление персоналом- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
4. Мотивация и оплата труда – журнал <http://grebennikon.ru>
5. Управление развитием персонала <http://www.grebennikov-eurasia.ru>
6. Управление человеческим потенциалом - <http://grebennikon.ru/journal-26.html>
7. Эффективная оценка персонала <http://www.staff-lab.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Макушева Юлия Андреевна, кандидат экономических наук, доцент
Стрелкова Людмила Валериевна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Трофимов Олег Владимирович, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.