

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

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Экономика труда и управление персоналом

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.01 - Экономика

---

Направленность образовательной программы

Экономика, международный бизнес и предпринимательство

---

Форма обучения

очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.16 Экономика труда и управление персоналом 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<br>(код, содержание компетенции)   | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции   |   | Наименование оценочного средства   |  |
|--|---|---|------------------------------------|--|
|  | Индикатор достижения компетенции<br>(код, содержание индикатора)  | Результаты обучения по дисциплине   | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации                                 |
| ПК-2: Способен критически оценивать варианты управленческих решений и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий | ПК-2.1: Критически оценивает результаты управленческих решений<br>ПК-2.2: Разрабатывает предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий                        | ПК-2.1:<br>Знать элементы управления персоналом организации<br>Уметь формировать процедуры управления персоналом<br>Владеть навыками оценки эффективности принятых управленческих решений<br><br>ПК-2.2:<br>Знать: теоретические основы построения системы нормирования и оплаты труда;<br>Уметь: определять экономическую эффективность внедрения организационно-управленческих мероприятий;<br>Владеть: навыками оценки эффективности трудовых затрат организации | Задачи<br>Тест                     | Курсовая работа<br>Экзамен:<br>Контрольные вопросы<br>Задачи |
| ПК-6: Способен на основе типовых методик собрать и проанализировать экономические данные, рассчитать и обосновать социально-экономические показатели, используя для решения задач                                | ПК-6.1: Использует типовые методики, современные технические средства и информационные технологии для сбора и анализа экономических данных<br>ПК-6.2: Рассчитывает и обосновывает социально-экономические показатели на основе типовых методик с использованием | ПК-6.1:<br>Знать: теоретические основы расчета трудовых показателей организации;<br>Уметь: определять трудовые показатели исследования систем организации и нормирования труда;<br>Владеть: навыками расчета трудовых показателей организации   | Тест<br>Задачи                     | Курсовая работа<br>Экзамен:<br>Контрольные вопросы<br>Задачи |

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| современные технические средства и информационные технологии | современных технических средств и информационных технологий | ПК-6.2:<br>Знать индикаторы эффективности трудовых затрат организации<br>Уметь оценивать эффективность трудовых ресурсов организации<br>Владеть навыками анализа трудовых затрат для принятия управленческого решения |  |  |
|--|---|---|--|--|

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

|  | очная                       | очно-заочная                |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Общая трудоемкость, з.е.</b>  | <b>5</b>                    | <b>5</b>                    |
| <b>Часов по учебному плану</b>   | <b>180</b>                  | <b>180</b>                  |
| в том числе  |                             |                             |
| <b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>                           |                             |                             |
| - занятия лекционного типа   | 32                          | 16                          |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 32                          | 16                          |
| - КСР  | 3                           | 3                           |
| <b>самостоятельная работа</b>  | <b>59</b>                   | <b>109</b>                  |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  | <b>54</b><br><b>Экзамен</b> | <b>36</b><br><b>Экзамен</b> |

#### 3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование 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 |      |   |      |
|  | ОФО          | ОЗФО | ОФО  | ОЗФО | ОФО  | ОЗФО | ОФО   | ОЗФО | ОФО                                       | ОЗФО |
| Раздел 1. Основы управления персоналом организации | 22           | 28   | 4  | 2    | 4  | 2    | 8     | 4    | 14  | 24   |
| Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс         | 31           | 33   | 8  | 4    | 8  | 4    | 16    | 8    | 15  | 25   |
| Раздел 3. Организация нормирования труда персонала | 35           | 38   | 10   | 4    | 10   | 4    | 20    | 8    | 15  | 30   |

|   |     |     |    |    |    |    |    |    |    |     |
|---|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| Раздел 4. Основы организации оплаты труда | 35  | 42  | 10 | 6  | 10 | 6  | 20 | 12 | 15 | 30  |
| Аттестация                                | 54  | 36  |    |    |    |    |    |    |    |     |
| КСР                                       | 3   | 3   |    |    |    |    | 3  | 3  |    |     |
| Итого                                     | 180 | 180 | 32 | 16 | 32 | 16 | 67 | 35 | 59 | 109 |

### Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Основы управления персоналом организации.

Тема. Роль, методы и принципы управления персоналом в системе управления организацией. Персонал предприятия как объект управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятием, методологические основы управления персоналом, принципы управления персоналом.  
Тема. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Состав и структура кадров организации. Набор и отбор персонала, расстановка кадров. Найм и отбор персонала. Планирование трудовой карьеры.

Раздел 2. Рабочее время и трудовой процесс.

Тема. Рабочее время и структура затрат

Особенности организации труда промышленных предприятий. Формы и границы кооперации труда, разделение труда на предприятии как элемент организации деятельности. Понятие рабочего времени, классификация затрат рабочего времени исполнителя и классификация по отношению к предмету труда. Анализ затрат рабочего времени.

Тема. Методы изучения затрат рабочего времени. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени. Хронометраж и его характеристика. Фотография рабочего времени и его характеристика. Метод моментальных наблюдений. Метод непосредственных замеров.

Раздел 3. Организация нормирования труда персонала.

Тема. Нормирование труда: сущность и значение.

Сущность и функции нормирования труда, его содержание, задачи, значение и принципы.

Тема. Нормы и нормативы труда

Состав норм труда. Нормативы для его нормирования. Значение норм в стимулировании эффективной производственной деятельности. Классификация нормативов по труду и область их применения.

Требования к разработке. Практическое значение имеет понимание принципиальных отличий между нормами труда и нормативами труда.

Тема. Методы нормирования труда.

Нормирование труда является необходимым условием и важнейшим средством организации труда и производства. Методы нормирования затрат труда и качество норм труда.

Раздел 4. Основы организации оплаты труда.

Тема. Сущность и значение заработной платы

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Заработная плата как экономическая категория. Сущность функции и значение заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Формы оплаты в рыночных условиях.

Государственное регулирование оплаты труда. Необходимость государственного регулирования оплаты труда. Принципы и методы регулирования оплаты труда.

Тема. Тарифная модель оплаты труда

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты.

Построение тарифной системы оплаты труда в организациях. Формы и системы оплаты труда рабочих.

Тема. Бестарифная модель оплаты труда.

Необходимость внедрения бестарифной модели оплаты труда. Бестарифная модель оплаты труда - схема оплаты труда, не имеющая установленных тарифных ставок.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Экономика труда и управление персоналом, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4653>.

Иные учебно-методические материалы:

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение прикладной задачи. В разделе 4: Основы организации оплаты труда.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: аналитическую и расчетно-экономическую: Обучающиеся осуществляют формирование тарифной сетки (задают диапазон, тарифные коэффициенты и рассчитывают тарифные ставки). На основании полученных данных делают выводы о целесообразности данной тарифной сетки, а так же корректируют их при необходимости.

- компетенций:

ПК-2 Способен критически оценивать результаты управленческих решений и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий

ПК-6 Способен на основе типовых методик собрать и проанализировать экономические данные, рассчитать и обосновать социально-экономические показатели, используя для решения задач современные технические средства и информационные технологии

Дисциплина предполагает выполнение курсовой работы. Задачами написания курсовой работы по дисциплине являются:

- закрепление полученных знаний по изучаемой дисциплине;
- наработка навыков по самостоятельному анализу литературных источников, статистического материала, умение делать практические выводы и рекомендации;
- закрепление навыков работы с литературными источниками, законодательными и нормативными актами, систематизации и обобщению материала, правильное оформление текста курсовой работы.

Курсовая работа включает в себя текстовую часть, содержащую следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;

- приложения.

Все элементы перечислены в порядке их включения в работу.

Титульный лист. Титульный лист является первым листом курсовой работы. Он содержит следующие реквизиты: название учебного заведения; тип работы (в данном случае, курсовая работа); название дисциплины; тема курсовой работы; данные автора работы; данные преподавателя; город и год написания работы.

Содержание. Содержание включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов, заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы курсовой работы.

Введение. Во введении указывается актуальность темы, отражается современное состояние рассматриваемой проблемы, указываются цель и задачи курсовой работы. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

Основная часть курсовой работы. Учитывая специфику курсовой работы, основная часть должна состоять не менее чем из двух разделов, в которых раскрывается содержание темы. Вначале необходимо дать краткий теоретический анализ или обзор основных теоретических подходов по данной проблеме. Затем анализируются положения действующего законодательства, его влияние на экономическую практику, рассчитываются основные показатели плана. На основе проведенного анализа делаются предложения по совершенствованию действующего уровня хозяйственной деятельности, намечаются возможные пути разрешения проблемы. Объем – 20-25 страниц.

Заключение. В заключении отражаются краткие выводы по результатам выполненной работы и оценка полноты решений поставленных задач. Рекомендуемый объем – 2-3 страницы.

Список использованных источников. Он должен включать только те источники, которыми пользовался студент, и на которые имеются ссылки в тексте курсовой работы. Список источников должен быть не менее 10.

Приложения. Приложения включают в себя иллюстрации и статистические данные, не помещенные в основной текст работы.

Объем курсовой работы составляет 25-30 страниц, выполненных с применением компьютерной техники. Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к курсовым работам.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций. Промежуточная аттестация проходит в виде экзамена и курсовой работы.

## **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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-2:**

##### **Задание 1.**

При внутрисменных перерывах на отдых через каждые 2 час. по 10 мин. выработка за второй час снижается на 15%, а при перерывах через каждый час работы по 7 мин. – не снижается. Рассчитать, как повысится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (смена – восьмичасовая).

## **Задание 2.**

По данным хронокарты определить, достаточное ли число наблюдений было проведено, вычислить продолжительность каждого элемента операции, рассчитать оперативное время, штучное, штучно-калькуляционное и норму выработки на восьмичасовую смену при условии, что подготовительно-заключительное время на партию – 12 мин. (в партии 5 деталей), а время обслуживания, а также на отдых и личные надобности – 15% от оперативного времени (массовое производство).

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-6:**

#### **Задание 1.**

Рассчитать заработную плату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если за 23 рабочих дня по 7 час. выполнены работы объемом 185 нормо-час., исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам. Часовая тарифная ставка – 32 руб.

#### **Задача 2.**

Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков, если известны дневные тарифные ставки: I разряд – 250 руб., II разряд – 285 руб., IV разряд – 315 руб., VI разряд – 345 руб. Работник I разряда в течение месяца отработал 150 час., II разряда – 148 час., IV разряда – 95 час. и VI разряда 142 час. (время смены 7 час.)

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)**

| 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»  |

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| 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-2:**

**1. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)**

- а) 32,9 %
- б) 29,9 %
- в) 30,9 %
- г) 42,9 %

**2. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия**

- 1. полная трудоемкость
- 2. производственная трудоемкость
- 3. трудоемкость управления производством
- 4. суммарный фонд затрат

**3. В структуру затрат рабочего времени не включается:**

- 1. время регламентированных перерывов
- 2. оперативное время
- 3. подготовительно-заключительное время
- 4. время обслуживания рабочего места
- 5. время активного отдыха



#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6:**

##### **1. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:**

1. повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда
2. равная оплата за равный труд
3. ресурсно-распределительный
4. формирование платежеспособного спроса населения
5. обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда

##### **2. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:**

1. организацией труда
2. планированием производства
3. разделением труда
4. нормированием труда

##### **3. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:**

1. нормой затрат капитала
2. рентабельностью труда
3. нормой труда
4. ресурсами труда

##### **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   |

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
|                     | 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 | Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.          | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания               | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном |

|               |  |   |  |  |  |  |   |
|---------------|--|---|--|--|--|--|---|
|               |  |   | все задания, но не в полном объеме   | Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами                         | в полном объеме, но некоторые с недочетами   | и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме              | 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 некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка     |                            | Уровень подготовки   |
|------------|----------------------------|--|
| зачтено    | <b>превосходно</b>         | 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 |
|            | <b>отлично</b>             | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».  |
|            | <b>очень хорошо</b>        | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»  |
|            | <b>хорошо</b>              | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».   |
|            | <b>удовлетворительно</b>   | 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 | <b>неудовлетворительно</b> | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».   |
|            | <b>плохо</b>               | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»  |

**5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

**5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-2**

Задача 1. Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков, если известны дневные тарифные ставки: I разряд – 250 руб., II разряд – 285 руб., IV разряд – 315 руб., VI разряд – 345 руб. Работник I разряда в течение месяца отработал 150 час., II разряда – 148 час., IV разряда – 95 час. и VI разряда 142 час. (время смены 7 час.)

Задача 2. Рассчитать заработную плату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если за 23 рабочих дня по 7 час. выполнены работы объемом 185 нормо-час., исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам. Часовая тарифная ставка – 32 руб.

Задача 3. Рассчитать заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда и коэффициент приработка, если норма времени на изделие – 11 мин., разряд работы – IV, разряд рабочего – V. За месяц (15 рабочих дней по 6 час.) сдано 525 изделий, а премии выплачиваются за выполнение научно обоснованных норм в размере 10% и за каждый процент перевыполнения – по 1,5% сдельного заработка ( $T_c$  час. IV – 220 руб.,  $T_c$  час. V – 285 руб.).

Задача 4. Рассчитать сумму заработной платы рабочего, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если норма времени на единицу изделия 0,5 н-ч.,  $T_c$  часовая - 250,6 руб., количество рабочих дней в месяце - 22, продолжительность смены - 8 ч, объем произведенной продукции - 400 шт. Условия начисления премии: - за 100% выполнения норм выработки - 20% сдельного заработка; 117 - за каждый процент перевыполнения - по 1,2% сдельного заработка.

Задача 5. Рассчитать заработную плату рабочего, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, если норма времени на изделие 24 мин, разряд работ 4-й,  $T_c$  час 4-го разряда - 145,96 руб., условия труда нормальные. За месяц (176 ч.) сдано 575 изделий. Премии выплачиваются за выполнение научно обоснованных норм в размере 10%, за каждый процент перевыполнения норм - по 1,5% сдельного заработка, но не свыше 40% этого заработка.

Задача 6. Звено рабочих состоит из трех человек, из них слесарь 3-го разряда с часовой  $T_c$  124,39 руб. отработал 176 ч.; слесарь 4-го разряда с часовой  $T_c$  182,7 руб. отработал 160 ч.; электросварщик 4-го разряда с часовой  $T_c$  164,7 руб. отработал 184 ч. Общая заработная плата звена составила 187750,17 руб. Распределить фонд заработной платы между членами звена с учетом отработанного времени и квалификации рабочих.

Задача 7. Норма времени на обслуживание 10 станков равна 16 ч., в подразделении 200 станков, коэффициент списочного состава 1,5,

продолжительность смены - 8 часов. Определить норму обслуживания станков в смену и норматив численности рабочих.

Задача 8. По второму квалификационному разряду в цехе работают 18 человек, по третьему – 49, по четвертому – 67; по пятому разряду – 30 человек. Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей следующие тарифные коэффициенты:  $K_1 = 1,0$ ;  $K_2 = 1,19$ ;  $K_3 = 1,26$ ;  $K_4 = 1,35$ ;  $K_5 = 1,47$ . Определить средний тарифный коэффициент среди рабочих данного цеха.

Задача 9. Определить норму обслуживания для наладчика, если в течение смены он должен выполнить одну наладку и три подналадки на каждом станке. Норма времени на одну наладку и одну подналадку составляет соответственно 35 и 8 мин. Коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени, принять равным 1,11. Определить норму численности наладчиков при двухсменной работе, если в цехе 100 станков.

Задача 10. Норма времени на единицу работы для одного рабочего составляет 2 человеко-часа, норма выработки на 8-часовую смену – 4 единицы. После проведения организационных мероприятий норма времени снижена на 5%. Определите новую норму времени, норму выработки, процент повышения нормы выработки.

Задача 11. Средняя тарифная ставка составляет 127 руб., она находится между тарифной ставкой третьего квалификационного разряда ( $T_{ст} = 119$  руб.) и тарифной ставкой четвертого квалификационного разряда ( $T_{ст} = 131$  руб.). Определить средний тарифный разряд.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-6**

Задача 1. При внутрисменных перерывах на отдых через каждые 2 час. по 10 мин. выработка за второй час снижается на 15%, а при перерывах через каждый час работы по 7 мин. – не снижается. Рассчитать, как повысится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (смена – восьмичасовая).

Задача 2. Рассчитайте штучное время, штучно-калькуляционное и время на партию деталей, если время машинной обработки 12 мин., время ручной работы - 6 мин., вспомогательное время - 3 мин., норматив времени на отдых и личные надобности 8 % от оперативного времени, подготовительно-заключительное время на партию деталей = 15 мин., в партии 18 деталей.

Задача 3. По нормативам время машинной обработки 3 мин. 25 с., вспомогательное время = 1,5 мин. на операцию. Определите норму штучного времени и норму выработки на 8-часовую смену в массовом производстве, если

коэффициент технического обслуживания рабочего места = 1,5% от машинного времени, коэффициент времени организационного обслуживания = 3% от  $T_{оп}$ , коэффициент времени на отдых и личные надобности = 7% от  $T_{оп}$ .

Задача 4. Рассчитайте сменную норму выработки при 8-ми часовой рабочей смене, если оперативное время обработки детали – 12 мин., время организационно-технического обслуживания рабочего места - 6%, на отдых и личные надобности – 3,5% от оперативного, а  $T_{пз}$  = 30 мин. за смену.

Предусматривается повысить норму выработки на 25%. Определите, как изменится норма времени.

Задача 5. По приведенному балансу рабочего времени определите процент возможного повышения производительности труда при сокращении потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам на 50%, потерь рабочего времени в связи с нарушениями трудовой дисциплины полностью (затраты на отдых и личные надобности соответствуют нормативу – 25 мин. на смену).  $T_{пз}$  = 12 мин.  $T_{оп}$  = 350 мин.  $T_{обсл}$  = 18 мин.  $T_{отл}$  = 20 мин. Простои по организационно-техническим причинам - 56 мин. Простои, связанные с нарушениями трудовой дисциплины - 24 мин.  $T_{см}$  = 480 мин.

Задача 6. Для нормировщиков установлены следующие нормы нагрузки (по числу рабочих, цифры условные): для кузнечно-прессовых цехов — 125 человек, сборочных — 167, механических — 82 и вспомогательных цехов — 198 человек. Рассчитайте необходимую численность нормировщиков, если на предприятии 3850 рабочих-сдельщиков, из них: 22 % — в кузнечно-прессовых цехах, 31 % — в механических, 38 % — в сборочных, остальные — во вспомогательных цехах.

Задача 7. Нормативная технологическая трудоемкость работ ( $T_n$ ) на первом участке – 16 600 нормо-час., на втором – 12500, на третьем – 24000 нормо-час., реальный фонд рабочего времени на одного рабочего ( $F_p$ ) – 1850 час. в год. Рассчитать численность рабочих на участках.

Задача 8. Трудоемкость операций на участке – 0,5; 1,5 и 2 мин. Определить минимальную численность рабочих на участке, обеспечивающих ритмичную работу производственной цепочки.

Задача 9. Сменное производственное задание бригаде составляет 65 шт., норма времени на одно изделие – 3 ч, плановый коэффициент выполнения норм – 1,2; продолжительность рабочей лить расстановочную численность рабочих.

Задача 10. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

Задача 11. Норма времени на единицу работы для одного рабочего составляет 2 человеко-часа, норма выработки на 8-часовую смену – 4 единицы. После

проведения организационных мероприятий норма времени снижена на 5%.  
 Определите новую норму времени, норму выработки, процент повышения нормы выработки.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

| 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»   |

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Значение кадровой политики в управлении персоналом

5. Деловая карьера работников.
6. Процедуры управления персоналом и их содержание.
7. Методы управления персоналом и их содержание.
8. Процесс труда и его характеристика.
9. Разделение труда: его виды и границы.
10. Кооперация труда: его виды и границы.
21. Сущность организации труда и ее значение в экономике.
22. Условия труда и их значение для организации труда.
23. Стоимость рабочей силы и ее характеристика.
24. Тарифная система организации заработной платы.
25. Тарифная сетка и ее характеристики.
26. Организация внутризаводских тарифных сеток.
27. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
28. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
29. Организация бестарифной модели заработной платы.
30. Необходимость и формы государственного регулирования заработной платы.
31. Организация заработной платы бюджетных работников.
32. Современные формы оплаты труда.
33. Система доплат и надбавок: сущность, значение и целесообразность.
34. Отличие зарубежных форм оплаты труда от отечественной практики.

#### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-6**

1. Производительность и продуктивность труда: сущность и значение.
2. Факторы и резервы роста производительности труда



3. Рабочее время его сущность, значение и структура.
4. Хронометраж: сущность, этапы и виды.
5. Фотография рабочего времени: сущность, этапы и виды.
6. Методы изучения затрат рабочего времени.
7. Сущность процесса нормирования.
8. Нормы труда и их классификация.
9. Нормативы труда и их классификация.
10. Методы нормирования труда и их классификация.
11. Тарифная система организации заработной платы.
12. Тарифная сетка и ее характеристики.
13. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
14. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
15. Современные формы оплаты труда.
16. Система доплат и надбавок: сущность, значение и целесообразность.
17. Результативные нормы труда и их расчет.
18. Выполнение норм труда: значение и расчет.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

| 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   |

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
|                     | 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»  |

Примерный перечень тем оценочного средства – Курсовая работа:

1. Оценка и пути развития трудового потенциала предприятия.
2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
3. Резервы роста производительности труда на предприятии.
4. Анализ состава персонала и возможные пути повышения производительности труда в организации.
5. Направления повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии.
6. Анализ уровня и направления совершенствования организации труда на предприятии.
7. Анализ состояния и пути совершенствования нормирования труда служащих.
8. Анализ качества и пути повышения обоснованности применяемых норм труда.
9. Расчёт численности персонала организации.
10. Определение потребности в трудовых ресурсах организации.
11. Повышение эффективности организации оплаты труда работников бюджетных организаций и предприятий.
12. Формирование и использование средств на оплату труда персонала предприятия.
13. Совершенствование организации заработной платы и стимулирования труда на предприятии.
14. Разработка и использование бестарифных систем заработной платы.
15. Оценка рациональности построения и меры по совершенствованию применяемой на предприятии тарифной системы.
16. Совершенствование системы стимулирования труда на предприятии.
17. Эффективность систем премирования работников организации.
18. Совершенствование фонда оплаты труда на предприятии.
19. Аудит вознаграждений и пути повышения их эффективности.
20. Контроллинг и аудит персонала организации.
21. Кадровое планирование в организации.
22. Планирование деловой карьеры работников организации.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Курсовая работа)**

| 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»   |

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

Основная литература:

1. Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 486 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495709> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-11318-1 : 1839.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816785&idb=0>.
2. Генкин Борис Михайлович. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов; Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 6-е изд. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2020. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-91768-499-4. - ISBN 978-5-16-009937-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631454&idb=0>.
3. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=844316&idb=0.

#### Дополнительная литература:

1. Горелов Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях / Горелов Н. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 163 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492474> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-02409-8 : 579.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788765&idb=0>.
2. Максимцев И. А. Управление персоналом : учебник и практикум / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 526 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-8443-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839771&idb=0>.
3. Былков В. Г. Нормирование труда : учебное пособие / В. Г. Былков. - Москва : Юрайт, 2023. - 537 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15058-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848323&idb=0>.

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

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской.

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

#### **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 подготовки/специальности 38.03.01 - Экономика.

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

Заведующий кафедрой: Плехова Юлия Олеговна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.