

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

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Регламентация и нормирование труда

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 "Управление персоналом"

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

бакалавр

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная / очно-заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2022 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.13 Регламентация и нормирование труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина <i>Б1.В.13 Регламентация и нормирование труда</i> относится к части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

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**	
ПК-3	ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	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	Тест, Задача (практические задания), кейс-задача
ДПК-4	ИДПК-4.1. Понимает теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач.	Знать основы организации и нормирования труда различных категорий персонала Уметь производить расчеты норм и нормативов труда Владеть навыками проектирования научно обоснованных норм затрат труда	Тест, Задача (практические задания), кейс-задача
	ИДПК-4.2. Разрабатывает нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда.	Знать основы разработки нормативных документов по труду Уметь оптимизировать нормы труда Владеть навыками оценки выполнения норм и нормативов труда	Тест, Задача (практические задания), кейс-задача

Окончательное завершение формирования компетенций, предусмотренных в рамках данной дисциплины, происходит при прохождении производственной практики и подготовки ВКР.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	14	8
- занятия семинарского типа	14	8
(практические занятия / лабораторные работы)		
самостоятельная работа	43	55
КСР	1	1
Промежуточная аттестация – зачет		

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе												Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы														
				из них														
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего					
Очная				Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная				
Раздел 1 «Понятие и значение регламентации и	21	19		4	2		4	2					8	4		13	15	

нормирования труда в деятельности организации»																		
Раздел «Трудовой процесс и его организация. Рабочее время и методы его изучения»	2	25	26		5	3		5	3				10	6		15	20	
Раздел 3 «Нормы по труду и методика их расчета»		25	26		5	3		5	3				10	6		15	20	
В т.ч. текущий контроль	1	1																
Промежуточна я аттестация – зачет																		
Итого		72	72		14	8		14		8			28	16		43	55	

Раздел 1. «Понятие и значение регламентации и нормирования труда в деятельности организации»

Тема Предмет, содержание и задачи курса «Регламентация и нормирование труда». Предмет учебной дисциплины «Регламентация и нормирование труда» Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке экономических кадров. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики. Содержание и структура курса. Связь данной дисциплины с общепрофессиональными Организация и нормирование труда в системе управления персоналом. Понятие, содержание и функции нормирования труда. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организация вознаграждения персонала.

Тема «Регламентация труда персонала. Правовое регулирование труда».

Основные регламенты регулирующие деятельность организации. Трудовой кодекс РФ. Режимы труда и отдыха.

Раздел 2 «Трудовой процесс и его организация. Рабочее время и методы его изучения»

Тема «Производственный и трудовой процессы» Понятие и структура производственного процесса. Операция как объект нормирования, организации и планирования труда. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом. Структура операции в трудовом отношении. Понятия трудового приема, действия, движения. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда.

Тема «Рабочее время. Методы изучения затрат рабочего времени». Понятие «Рабочее время». Классификация затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени: понятие и методика проведения. Хронометраж операций и его проведение. Решение задач по проведению методов изучения рабочего времени.

Раздел 3 «Нормы по труду и методика их расчета»

Тема «Нормы по труду и методика их расчета» Понятие нормы по труду. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности. Сферы применения норм и методика их расчета.

Тема «Нормативы по труду и их классификация» Аналитический и суммарный методы нормирования труда. Понятие и назначение нормативов по труду. Нормативы режимов работы оборудования, времени, нормативы обслуживания и численности. Их применение для расчета норм труда.

Тема «Организация работы по нормированию труда» Структурные подразделения и специалисты занимающиеся вопросами регламентации и нормирования труда. Их функции. Показатели оценки качества применяемых норм труда. Удельный вес научно-обоснованных норм, процент выполнения норм: методика расчета. Пересмотр и внедрение норм по труду. Решение задач и практических ситуаций по расчету норм труда.

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 кейса в разделе 3 Нормы по труду и методика их расчета - по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

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: организационно-управленческий
- Обучающиеся осуществляют расчет конкретных норм и нормативов труда и оценивают их выполнение. На основании полученных данных делают выводы о целесообразности, а так же корректируют их при необходимости.
- компетенций

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.

ДПК-4. Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа или индивидуальных консультаций

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

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/>.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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 несущественным 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 владения материалом. 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 недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
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
зачтено	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»
не зачтено	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. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

<i>вопросы</i>	<i>Код формируемой компетенции</i>
1. Понятие и основные элементы регламентации труда.	ДПК-4
2. Содержание регламентации труда на предприятии.	ДПК-4
3. Принципы и задачи научной организации труда.	ДПК-4
4. Сущность и классификация регламентов труда.	ДПК-4
5. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда.	ДПК-4
6. Объекты регламентации труда.	ДПК-4
7. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала.	ПК-3
8. Регламентация условий труда. Критерии оценки условий труда.	ДПК-4
9. Структура затрат рабочего времени.	ПК-3
10. Сущность и основные понятия нормирования труда.	ПК-3
11. Задачи нормирования труда.	ПК-3
12. Классификация норм труда.	ПК-3
13. Аналитический метод нормирования труда.	ПК-3
14. Микроэлементное нормирование труда.	ПК-3
15. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени.	ДПК-4

16. Фотография рабочего времени.	ДПК-4
17. Хронометраж.	ДПК-4
18. Трудовой процесс: сущность и классификация.	ДПК-4
19. Расчет результативных норм труда и их характеристика.	ПК-3
20. Структура и расчет нормы времени, ее связь с нормой выработки	ПК-3
21. Отличие норм от нормативов труда	ПК-3
22. Зарубежный опыт нормирования труда.	ПК-3
23. Функции и принципы нормирования труда	ПК-3
24. Показатели эффективности систем нормирования труда.	ПК-3

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-3

- 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
- Нормы труда лежат в основе расчетов
 - производственной мощности
 - численности работающих
 - трудоемкости продукции
 - 1 #все вышеперечисленное
- Нормы труда должны устанавливаться
 - в зависимости от личных качеств отдельного исполнителя
 - 1#не зависимо от личных качеств исполнителя
- 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.
- Нормы труда могут быть пересмотрены
 - по истечении двух лет действия
 - 1#по мере совершенствования или внедрения новой техники
 - в результате реорганизации предприятия
- 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
- 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

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 измеряют 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

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции

ПК-3

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.

$$K_{исп} = (72 + 1379 + 83 + 154) / (72 + 1379 + 83 + 154 + 145 + 80) = 0,884,$$

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:

$$П_{пт} = (ПОТ + НТД + (ОТЛ_{ф} - ОТЛ_{н}) * K_c) * 100 / П,$$

где ОТЛ_ф и ОТЛ_н – фактическое и нормативное время на отдых и личные надобности;

K_с – 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 $C = 120$ чел., а их плановая месячная выработка – $B = 700$ ден. ед. / чел.:

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

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:

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

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 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.

ДПК-4

1. Рассчитать размер нормы штучного ($T_{шт}$) и штучно-калькуляционного ($T_{шк}$) времени и норму выработки (H_v) 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.):

$$H_v = 480/13,7 = 35 \text{ шт.}$$

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):

$28 \cdot 3 = 84$ смены;

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

$84 - 6 = 78$ смен.;

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

$78 \cdot 6,5 = 507$ часов;

определяем часовую производительность труда с учетом понижающего коэффициента:

$1550 \cdot 0,85 = 1317,5$ т/час;

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

$507 \cdot 1317,5 = 667972,5$ 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:

Норма выработки = $8 / 16 = 0,5$ изделий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов/Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 380 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526939>

2. Анзорова С. П. Организация труда государственных и муниципальных служащих : учеб. пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. — М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. — 160 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538229>

3. Яковенко Е. Г. Яковенко, Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для вузов / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 319 с. - (Серия «Профессиональный учебник: Экономика») Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=396944>

б) дополнительная литература

1. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 237 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005305-9, 500 экз.// Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=319107>

2. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 447 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>

3. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2019. - 336 с. // Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=307226>

4. Складская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / В. А. Складская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512042>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. HRMagazine - журнал об управлении персоналом <http://www.hrm.ua>
2. Кадры предприятия <http://www.dis.ru/kp/>
3. HR-Journal - электронный журнал <http://www.hr-journal.ru>
4. Проблемы теории и практики управления <http://www.ptpu.ru>
5. Управление персоналом- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
6. Мотивация и оплата труда – журнал <http://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Управление развитием персонала <http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/>
8. Управление человеческим потенциалом - <http://grebennikon.ru/journal-26.html>
9. Эффективная оценка персонала <http://www.staff-lab.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и 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.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление человеческими ресурсами».

Автор (ы):

к.э.н., доцент Макушева Ю.А.

д.э.н., профессор Стрелкова Л.В.


(подпись)
(подпись)

Заведующий кафедрой «Экономики фирмы»

д.э.н., профессор Трофимов О.В.

