



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

**АКТУАЛИЗИРОВАНО**  
Решение Ученого Совета ИЦГЭ  
Протокол № 7 от 24.03.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института цифровых  
технологий и экономики

\_\_\_\_\_ Э.И. Беляев  
«30» мая 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДЭ.01.03.01 Организация, нормирование и оплата труда

Направление подготовки

38.03.01 Экономика

Направленность(и)  
(профиль(и))

Экономика предприятий и организаций

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2023

Программу разработал(и):

Наименование кафедры	Должность, уч.степень, уч.звание	ФИО разработчика
ЭОП	доцент, к.э.н.	Долонина Е.А.
ЭОП	старший преподаватель	Шацких З.В.

Согласование	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	Подпись
Одобрена	ЭОП	25.05.2023	13	_____ Заф. каф., д.т.н., доц. Ахметова И.Г.
Согласована	ЭОП	25.05.2023	13	_____ Заф. каф., д.т.н., доц. Ахметова И.Г.
Согласована	Учебно-методический совет ИЦТЭ	30.05.2023	7	_____ Директор, к.т.н., доц. Беляев Э.И.
Одобрена	Ученый совет ИЦТЭ	30.05.2023	9	_____ Директор, к.т.н., доц. Беляев Э.И.

## 1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» - дать студентам представления о современных подходах к организации и нормированию труда на предприятии, видах и способах расчёта нормативов труда, формах и системах оплаты труда, навыки практического применения законодательных актов при организации труда на предприятии.

Задачи дисциплины:

- раскрыть понятийный аппарат, описывающий принципы организации и нормирования труда, в рамках комплексного подхода к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда;
- сформировать у студентов навыки квалифицированно организовывать трудовой процесс и управлять им;
- раскрыть вопросы эффективного использования трудового потенциала предприятия;
- раскрыть многообразие экономических и организационных процессов в современном мире, их связи с другими процессами, происходящими в обществе;
- рассмотреть современные теории организации, нормирования и оплаты труда;
- рассмотреть вопросы оценки эффективности труда и управления эффективностью, оценки и управления качеством труда.

Компетенции и индикаторы, формируемые у обучающихся:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора
ПК-2 Способен собирать и обобщать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	ПК-2.2 Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы анализировать исходные экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-3 Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	ПК-3.1 Выполняет расчеты на основе типовых методик определения себестоимости, планирования производства, технико-экономического анализа для составления перспективных планов развития предприятий

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика».

Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др. :  
- Бухгалтерский учет и анализ.

- Бюджетирование и управление затратами.
- Экономика.

Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.:

- Антикризисное управление.
- Оценка бизнеса.

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр(ы)
			7
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА*	-	81	81
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	1,66	60	60
Лекции	0,83	30	30
Практические (семинарские) занятия	0,83	30	30
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	4,34	156	156
Проработка учебного материала	3,33	120	120
Подготовка к промежуточной аттестации	1	36	36
Промежуточная аттестация:			Э

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр(ы)
			В
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА*	-	71	71
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	1,27	46	46
Лекции	0,44	16	16
Практические (семинарские) занятия	0,83	30	30
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	4,73	170	170
Проработка учебного материала	4,47	161	161
Подготовка к промежуточной аттестации		9	9
Промежуточная аттестация:			Э

#### 3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и

### видам занятий

Разделы дисциплины	Всего часов	Распределение трудоемкости по видам учебной работы			Формы и вид контроля	Индексы индикаторов формируемых компетенций
		лекции	пр. зан.	сам. раб.		
Раздел 1	53	10	8	35	ТК1	ПК-2.2.3,У,В
Раздел 2	67	10	12	45	ТК2	ПК-3.1.В
Раздел 3	60	10	10	40	ТК3	ПК-3.1.3,У
Экзамен	36			36	<b>ОМ</b>	<b>ПК-2.2.3,У,В, ПК-3.1.3,У,В</b>
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>156</b>		

### 3.3. Содержание дисциплины

#### Раздел 1. Введение в организацию, нормирование и оплату труда

Тема 1.1. Предмет и структура курса «Организация, нормирование и оплата труда». Его связи с другими дисциплинами.

Сущность курса и его взаимосвязи с другими дисциплинами. Содержание курса «Организация, нормирование и оплата труда».

Тема 1.2. Общие принципы организации, нормирования и оплаты труда.

Общие понятия, применяемые при организации оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работника. Определение понятий форм оплаты труда. Общие принципы оплаты по труду.

Тема 1.3. Тарифная система, ее элементы и особенности оплаты труда.

Тарифная система ее элементы. Особенности оплаты труда в зависимости от качества и количества отработанного времени.

Тема 1.4. Формы и системы оплаты труда.

Сдельная и повременная формы оплаты труда. Характеристика систем оплаты труда. Постоянная и переменная части оплаты труда. Построение премиальных систем в энергетике: их сущность, показатели премирования, особенность показателей и условий премирования различных категорий работающих в энергетике.

Тема 1.5. Порядок учета качества и корректировки переменной части оплаты труда основных категорий работников энергетике. Планирование фонда оплаты труда

Определение понятия основных категорий работников. Перечень нарушений и упущений в работе, за которые снижается переменная часть оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда. Состав часового, дневного и месячного (годового) фонда оплаты труда.

Тема 1.6. Основные направления современной организации труда на промышленных предприятиях

Разделение труда. Кооперация труда и ее характеристика. Организация и обслуживание рабочих мест.

## Раздел 2 Планирование численности, нормы труда и системы оплаты труда

Тема 2.1. Характеристика рациональной организации труда в многосменном производстве

Режим труда и отдыха. Построение графика сменности.

Тема 2.2. Нормирование как элемент организации труда

Понятие норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Особенности нормирования труда на энергетических предприятиях.

Тема 2.3. Планирование численности

Показатели численности в энергетике. Расчет численности эксплуатационного персонала на энергетических предприятиях. Фонды рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени.

Тема 2.4. Производительность труда в энергетике и пути ее повышения

Показатели производительности труда в промышленности и энергетике. Расчет располагаемой диспетчерской мощности как направление совершенствования производительности труда в энергетике.

Тема 2.5. Разработка норм труда на предприятиях отрасли

Система установления норм труда. Организация пересмотра норм труда. Анализ организации норм и оплаты труда.

Тема 2.6. Бестарифная система оплаты труда

Определение, характеристика основных вариантов и области применения бестарифной системы. Разновидности бестарифной модели, применяемые в подразделениях предприятия и на малых предприятиях.

## Раздел 3. Организация, оптимизация и оплата труда

Тема 3.1. Нормативные материалы по организации и нормированию труда

Нормативные материалы по организации труда. Структура нормативов времени. Требования к нормативам и основные этапы их разработки.

Тема 3.2. Оптимизация трудовых процессов

Структура норм времени и последовательность проектирования трудовых процессов. Проектирование рабочих мест. Определение слагаемых нормы времени. Принципиальные схемы определения численности персонала.

Тема 3.3. Распределение доходов и оплата труда. Технологические и функциональные аспекты организации, нормирования и оплаты труда. Взаимодействие людей и социальных групп на предприятии

Принципы формирования и распределения доходов в рыночной экономике. Структура дохода сотрудника предприятия. Структура фондов оплаты труда. Многостаночное обслуживание. Аппаратурные производства. Автоматизированные производства. Модели взаимодействия в производственных системах. Особенности организации, нормирования и оплаты труда в бригадах.

3.4. Тематический план практических занятий

1. Понятие и классификация рабочих мест

2. Организация и планировка рабочих мест
3. Основные понятия разделение и кооперации труда
4. Построение классификационной структуры условий труда
5. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
6. Классификация затрат времени смены
7. Проведение наблюдения по различным видам норм труда
8. Методы научного обоснования норм труда
9. Премии: их сущность и роль в стимулировании труда
10. Натуральная оплата труда и натуральное премирование
11. Показатели уровня заработной платы работников
12. Структура системы бестарифной формы оплаты труда

### 3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

### 3.6. Курсовой проект /курсовая работа

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

## 4. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-2	ПК-2.2	знать:				
		Нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	На высоком уровне знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	На хорошем уровне не знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	Не достаточно хорошо знает правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	Не знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность

			организаци и		организаци и
	Технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На высоком уровне знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На хорошем уровне не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не достаточно хорошо знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации
уметь:					
	рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели	На высоком уровне умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели	На хорошем уровне не умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели	Не достаточно хорошо умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели	Не умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели
владеть:					
	Мониторинг изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	На высоком уровне владеет навыками проведения мониторинга изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	На хорошем уровне не владеет навыками проведения мониторинга изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	Не достаточно хорошо владеет навыками проведения мониторинга изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	Не владеет навыками проведения мониторинга изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации

					и	
ПК-3	ПК-3.1	знать:				
		Методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	На высоком уровне знает методы оптимизации и использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	На хорошем уровне не знает методы оптимизации и использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Не достаточно хорошо знает методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Не знает методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов
		Технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На высоком уровне знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На хорошем уровне не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не достаточно хорошо знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации
уметь:						
		Разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда	На высоком уровне умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда	На хорошем уровне не умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности и выпускаемой продукции, производительности	Не достаточно хорошо умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности и выпускаемой продукции, производительности труда	Не умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности и выпускаемой продукции, производительности

			труда		труда
		владеть:			
	Выполнение расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	На высоком уровне владеет способностью выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	На хорошем уровне владеет способностью расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	Не достаточно хорошо владеет способностью расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	Не владеет навыками способностью расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг

Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины.

Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре разработчика.

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 5.1. Учебно-методическое обеспечение

#### 5.1.1. Основная литература

1. Фёдорова, Н. В., Экономика труда : учебник / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова. — Москва : КноРус, 2023. — 232 с. — URL: <https://book.ru/book/947670>. — Текст : электронный.

2. Рофе, А. И., Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. — Москва : КноРус, 2022. — 382 с. — URL: <https://book.ru/book/947797>. — Текст : электронный.

#### 5.1.2. Дополнительная литература

1. Пашуто, В. П., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. — Москва : КноРус, 2023. — 317 с. — ISBN 978-5-406-10522-1. — URL:

<https://book.ru/book/945818>. — Текст : электронный.

2. Пашуто, В. П., Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии : учебное пособие / В. П. Пашуто. — Москва : КноРус, 2021. — 237 с. — URL: <https://book.ru/book/939150>. — Текст : электронный.

3. Конюкова, Н. И., Оплата труда персонала : учебное пособие / Н. И. Конюкова. — Москва : КноРус, 2021. — 157 с. — URL: <https://book.ru/book/936617>. — Текст : электронный.

4. Эффективность управления человеческими ресурсами в системе повышения производительности труда как фактор инновационного развития экономики России : монография / В. Н. Засько, Н. П. Иващенко, Е. В. Вашаломидзе [и др.] ; под общ. ред. Н. В. Лясникова. — Москва : Русайнс, 2020. — 161 с. — URL: <https://book.ru/book/939654>. — Текст : электронный.

## 5.2. Информационное обеспечение

### 5.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

1. Портал «Открытое образование». <http://npoed.ru>

2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. <http://window.edu.ru>

### 5.2.2. Профессиональные базы данных / Информационно-справочные системы

1. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>

2. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>

3. справочная система «Консультант Плюс» <http://consultant.ru/>

4. справочно-правовая система по законодательству РФ <http://garant.ru/>

5. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. <http://fgosvo.ru>

7. Электронная библиотека диссертаций (РГБ). <https://diss.rsl.ru/>

8. Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации. <http://duma.gov.ru/>

### 5.2.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Описание	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО «СофтЛайнТрейд» №2011.25486 от 28.11.2011. Неискл. право. Бессрочно
2	Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD	Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО «СофтЛайнТрейд» №225/10 от 28.01.2010. Неискл. право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия. Неискл. право. Бессрочно

4	Браузер Firefox	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия. Неискл. право. Бессрочно
5	OpenOffice	Пакет офисных приложений	Свободная лицензия. Неискл. право. Бессрочно
	1С: Предприятие 8	ПО предназначено для автоматизации бухгалтерского и управленческого учётов, экономической и организационной деятельности предприятия	ИП Валишина №ВЗС0000641-Л от 22.05.2013 Неискл. право. Бессрочно
	1С: Предприятие 8 Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях	"ПО для автоматизации бухгалтерского и управленческого учётов, экономической и организационной деятельности предприятия"	ООО "БИТ Бизнес решение" №21/000608 от 05.2010 Неискл. право. Бессрочно
6	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн-взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия. Неискл. право. Бессрочно

## 6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др.
Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение
	Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение

## **7. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета [www//kgeu.ru](http://www//kgeu.ru). Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;
- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;

- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

## **8. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися.**

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);
- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);
- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

*Гражданское и патриотическое воспитание:*

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;
- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои

конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

*Духовно-нравственное воспитание:*

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

*Культурно-просветительское воспитание:*

- формирование эстетической картины мира;

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- повышение познавательной активности обучающихся.

*Научно-образовательное воспитание:*

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

**Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год**

№ п/п	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину	«Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит выпускающая
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

*Приложение к рабочей  
программе дисциплины*



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КГУ»)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
по дисциплине**

**Организация, нормирование и оплата труда**

---

г. Казань, 2023

Оценочные материалы по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на », предназначены для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля (ТК) и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

## 1. Технологическая карта

Семестр 7

Наименование раздела	Формы и вид контроля	Рейтинговые показатели							
		I текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК1	II текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК2	III текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК3	Итого	Промежуточная аттестация
<b>Раздел 1. «Введение в организацию, нормирование и оплату труда»</b>	<b>ТК1</b>	<b>15</b>	<b>0-15</b>					<b>15-30</b>	<b>15-30</b>
Собеседование (Сбс)		5	5					10	10
Практическое задание (ПЗ)		7	7					14	14
Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)		3	3					6	6
<b>Раздел 2. «Планирование численности, нормы труда и системы оплаты труда»</b>	<b>ТК2</b>			<b>25</b>	<b>0-15</b>			<b>25-40</b>	<b>25-40</b>
Практическое задание (ПЗ)				12	7			19	19
Кейс-задача (КЗ)				10	5			15	15
Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)				3	3			6	6
<b>Раздел 3. «Организация, оптимизация и оплата труда»</b>	<b>ТК3</b>					<b>15</b>	<b>0-15</b>	<b>15-30</b>	<b>15-30</b>
Собеседование (Сбс)						5	5	10	10
Практическое задание (ПЗ)						7	7	14	14
Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)						3	3	6	6
									<b>55-100</b>
<b>Промежуточная аттестация (экзамен)</b>	<b>ОМ</b>								<b>0-45</b>
В письменной форме по билетам									0-45

## 2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компе-	Код индикатора	Заплани- рованные	Уровень сформированности индикатора компетенции
------------	----------------	-------------------	---

тенции	компетенции	результаты обучения по дисциплине	Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
ПК-2	ПК-2.2	знать:				
		Нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	На высоком уровне знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	На хорошем уровне не знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	Не достаточно хорошо знает правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	Не знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации
		Технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На высоком уровне знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На хорошем уровне не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не достаточно хорошо знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации
		уметь:				
		рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели	На высоком уровне умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-	На хорошем уровне умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-	Не достаточно хорошо умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-	Не умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой

			правовой базы экономические и социально-экономические показатели	-правовой базы экономические и социально-экономические показатели	правовой базы экономические и социально-экономические показатели	базы экономические и социально-экономические показатели
		владеть:				
		Мониторинг изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	На высоком уровне владеет навыками проведения мониторинг изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	На хорошем уровне владеет навыками проведения мониторинг изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	Не достаточно хорошо владеет навыками проведения мониторинг изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации	Не владеет навыками проведения мониторинг изменения данных для проведения расчетов экономических показателей организации
		знать:				
		Методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	На высоком уровне знает методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	На хорошем уровне знает методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Не достаточно хорошо знает методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Не знает методы оптимизации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов
ПК-3	ПК-3.1	Технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На высоком уровне знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	На хорошем уровне знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не достаточно хорошо знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации	Не знает технологические и организационно-экономические условия производства в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации

			организаци и		и
уметь:					
Разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда	На высоком уровне умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда	На хорошем уровне умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности и выпускаемой продукции, производительности труда	Не достаточно хорошо умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда	Не умеет разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности и выпускаемой продукции, производительности труда	
владеть:					
Выполнение расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов производимых услуг	На высоком уровне владеет способностью выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов производимых услуг	На хорошем уровне владеет способностью расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов производимых услуг	Не достаточно хорошо владеет способностью расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов производимых услуг	Не владеет навыками способностью расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов производимых услуг	

Оценка «отлично» выставляется, если студент полно излагает материал (отвечает на вопросы) и дает правильное определение основных понятий; за демонстрацию студентом учебного материала по теме практической работы,

определение взаимосвязи между показателями задачи, за правильное решение более 85% задач; за соответствие содержания доклада, освещаемому вопросу, полноту раскрываемой в докладе темы, подачу информации в презентации, правильные, аргументированные ответы на вопросы по докладу; ответы на экзаменационные вопросы билета.

Оценка «**хорошо**» выставляется, если студент хорошо излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение понятий, но в ответах есть неточности; за демонстрацию студентом учебного материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач при правильном решении 70-85% задач; за соответствие содержания доклада, освещаемому вопросу, полноту раскрываемой в докладе темы, подачу информации в презентации, при ответе на вопросы по докладу допустил неточности, не имеющие принципиального значения; на ответы на экзаменационные вопросы билета были также допущены неточности.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется, если студент излагает материал (отвечает на вопросы) неполно и допускает неточности в определении понятий; если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя (50-70% решенных задач); за соответствие содержания доклада, освещаемому вопросу, но есть логические нарушения в представлении материала, неточности при ответе на вопросы по докладу; при ответах на экзаменационные вопросы билета даются недостаточно правильные формулировки, нарушается последовательность и в изложении программного материала.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если он имеет существенные проблемы в знаниях основного теоретического и практического материала, полностью не раскрыто содержание вопросов, неправильно выбран алгоритм решения (менее 50% решение задач); содержание доклада не раскрывает заявленную тему, есть логические нарушения в представлении материала, существенные неточности при ответе на вопросы по докладу; при ответах на экзаменационные вопросы билета продемонстрировано незнание программного материала, при ответе возникают ошибки.

### **3. Перечень оценочных средств**

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Описание оценочного средства
Собеседование (Сбс)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по опреде-	Вопросы по разделам дисциплины

	ленному разделу, теме, проблеме и т.п.	
Практическое задание (ПЗ)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задание направлено на оценивание компетенций по дисциплине, содержит четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий	Комплект задач и заданий
Доклад (Дкл), сообщение (Сбщ)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи

#### **4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

*Примеры заданий*

##### **Для текущего контроля ТК1:**

##### **Вопросы к комплексному заданию ТК1.**

1. Назовите основные принципы оплаты труда.
2. В виде чего не допускаются выплаты заработной платы?
3. От чего зависит заработная плата работника?
4. Что не учитывается в минимальном размере оплаты труда?
5. Кто устанавливает величину прожиточного минимума?
6. Как работники могут узнать о своих начислениях в заработную плату?
7. Какие бывают сроки выплаты заработной платы?
8. В каких случаях производятся удержания из заработной платы работника?
9. Общий размер всех удержаний из заработной платы работника не может превышать какой величины?
10. Как исчисляется средняя заработная плата?
11. Для чего используется тарифная система?
12. Что характеризуют тарифные ставки?
13. Что такое диапазон тарифной системы?
14. Формы и системы оплаты труда.
15. От каких величин зависит сдельная форма оплаты труда?
16. Чем характеризуется бригадная форма оплаты труда?
17. Что определяет единая тарифная сетка?
18. Что такое отраслевое тарифное соглашение и для чего его используют?
19. Кто относится к руководящим работникам?
20. Каким может быть максимальный размер премии?

## **Практические задания:**

### *1 задание*

1. Определить среднегодовую вводимую мощность предприятия.
2. Определить среднегодовую выводимую мощность предприятия.
3. Определить среднегодовую мощность предприятия.

Показатели:

Мощность на начало года, тыс. Т	10,6
Мощности, вводимые с 1 марта, т	815
Мощности, выводимые с 1 апреля, т	2010

### *2 задание*

Составьте схемы элементов организации труда, сгруппировав их по следующим основаниям:

- 1) материальные условия
- 2) экономические условия
- 3) социальные условия
- 4) методы и способы труда

### *3 задание*

Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом. Попытайтесь установить взаимосвязь этапов развития экономики труда с различными источниками эпохи, известными Вам из других курсов.

### *4 задание*

Задача 1. Допустим, правительство решило реформировать систему налогообложения таким образом, что вместо единой ставки налогов (НДФЛ - 13%) вводится прогрессивная шкала, скажем, от 13 до 40% в зависимости от величины дохода. Как, при прочих равных условиях, повлияет эта реформа на приток студентов в колледжи? Покажите графически, используя модель инвестиции в образование.

### *5 задание*

Часовая тарифная ставка рабочего составляет 70 коп., повышения тарифной ставки ему не установлены. За месяц им совершено 50 обрабатывающих операций. В соответствии с нормами труда одна операция должна быть осуществлена в течение четырех часов. Необходимо определить сдельную расценку указанной операции и тарифную часть заработной платы работника.

### *6 задание*

Инженер (тарифный оклад 120 руб. 17 коп.), согласно табелю учета рабочего времени, в текущем месяце отработал 20 дней. Повышение за стаж – 15 %, повышение по контракту – 30 %, надбавка за сложность и напряженность

труда – 20 %, премия – 30 %. Рассчитайте заработную плату за фактически отработанное время. Рабочих дней в месяце 22.

#### 7 задание

Рабочий пятого разряда, согласно табелю учета рабочего времени, в текущем месяце отработал 168 часов. Часовая тарифная ставка – 7105 руб., повышение за стаж – 15 %, повышение по контракту – 30 %, премия – 30 %. Необходимо рассчитать заработную плату.

#### 8 задание

Население области на 01.01.2018 составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2019 – 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

#### 9 задание

Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным: 1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости – 40000 чел.; 2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.; б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости; г) прогнозируется, что 200000 чел. выйдут за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и со смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

#### 10 задание

За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов. Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия

#### **Темы докладов (сообщений):**

1. Сущность, содержание и характер труда.
2. Труд как процесс и экономический ресурс.
3. Основные направления совершенствования организации труда.
4. Рынок – экономическая основа организации труда.
5. Трудовой процесс: его содержание и требования к организации труда.
6. Задачи совершенствования организации и нормирования труда на современном этапе.

7. Разделение труда и расстановка работников на производстве.
8. Служба по организации и нормированию труда и ее роль в управлении.
9. Организация и обслуживание рабочих мест.
10. Многостаночное обслуживание и совмещение профессий.
11. Рационализация приемов и методов труда.
12. Техническое нормирование труда: сущность, задачи и содержание.

### Для текущего контроля ТК2:

#### **Вопросы к комплексному заданию ТК1.**

1. При каких условиях существует определенный порядок корректировки переменной части оплаты труда?
2. Что из себя представляет карточка учета качества труда?
3. Как осуществляется планирование фонда оплаты труда?
4. Чему соответствует основная заработная плата?
5. Какие выплаты образуют дополнительную заработную плату?
6. Какие выплаты образуют основную заработную плату?
7. Что служит основанием для планирования фонда оплаты труда?
8. По каким признакам осуществляется внутрипроизводственное разделение труда?
9. Какие бывают категории работников по функциональному признаку?
10. Как разделяются рабочие в зависимости от роли в производстве?
11. Дать определение понятию «профессия».
12. Дать определение понятию «квалификация».
13. Чему соответствует совмещение профессий?

#### **Практические задания:**

##### *Задание 1*

Рассчитать сменную норму выработки на восьмичасовую смену (в тоннах) на перевозку грузов автомобилями, если, время движения в грузовом направлении – 22 мин, порожняком 18 мин, время простоев под погрузкой – 11 мин, под разгрузкой 8 мин,  $T_{пз}$  и  $T_{обс}$  = 24 мин на смену; грузоподъемность автомобиля – 4 т, коэффициент использования грузоподъемности 0,85.

##### *Задание 2*

Требуется рассчитать сменную и месячную нормы выработки аппаратчика, обслуживающего аппарат периодического действия, если:  $T_{обс}$  = 17 мин, и  $T_{отл}$  = 15 мин на смену; продолжительность одного цикла – 35,7 мин; количество продукции, выпускаемой за один цикл, – 2т (смены восьмичасовые, в месяце их 22).

##### *Задание 3*

Рассчитать норму штучного времени на изготовление болта длиной 120 мм из поковки при длине резьбы 70 мм по следующим нормативам неполного штучного времени на переход: продольное обтачивание – 2,8 мин на 100 мм;

нарезание резьбы – 8,5 мин на 100 мм; снятие фаски – 1,3 мин на 1 фаску; время на установку и снятие детали – 1,9 мин. Обточка производится только под резьбу.

#### *Задание 4*

Рассчитать нормативную явочную численность дежурных слесарей на сутки, если: норма обслуживания – 15 станков, количество станков в цехе – 130 шт. В первой смене работает 120 станков, во второй – 90.

#### *Задание 5*

В цехе 15 агрегатов, каждый из которых по норме обслуживают три человека. Определить нормативную списочную численность рабочих, если цех работает непрерывно без выходных и праздничных дней в три смены по восемь часов (календарный фонд времени – 365 дней, реальный – 278 дней).

#### *Задание 6*

Определить списочный норматив численности мойщиков и заправщиков автомобилей в гараже, если ежедневно на линию выходит 180 машин, а нормы времени установлены так: 41 на одну заправку – 12 мин, на одну мойку – 25 мин. Работа односменная, число явочных дней в году - 273, рабочих - 306.

#### *Задание 7*

Рассчитать комплексную норму времени на ремонт стальной конструкции при таких объемах работ и нормах времени на единицу работы: разболтать угловые крепления — 32 болта (0,03 чел.-ч); отрезать швеллер автогенем — 6 резов (0,12 чел.-ч); просверлить отверстия дрелью — 38 отверстий (0,09 чел.-ч); подогнать швеллер по месту – 1 шт. (0,4 чел.-ч); поставить новые и старые болты 58 шт. (0,06 чел.-ч.), отнести отходы на 30 м и уложить 2,1 т (1,1 чел.-ч).

#### *Задание 8*

Рассчитать комплексную норму выработки на заготовку леса механизированным способом для комплексной бригады: валка леса бензопилой — Нвр = 0,14 чел.-ч; обрубка, сбор и сжигание сучьев (ель) — Нвр = 0,72 чел.-ч; трелевка трактором на 300 м — Нвр = 0,26 чел.-ч., раскряжевка хлыстов на верхнем складе – Нвр = 0,19 чел.-ч., сортировка при откатке – до 20 м – Нвр = 0,34 чел.-ч. Продолжительность смены – 7 ч., число рабочих в бригаде – 10 чел.

#### *Задание 9*

Рассчитать комплексную норму выработки бригады численностью шесть человек при проходке штрека сечением 3 × 2 м при следующих операционных нормах времени, бурение шпуров на 1 м<sup>3</sup> – 0,7 чел.-ч; зарядка и взрывание на 1 м 0,2 чел.-ч; оборка боков и кровли после взрыва на 1 м<sup>3</sup> – 0,09 чел.-ч; погрузка горной массы в вагонетки на 1 м<sup>3</sup> – 0,6 чел.-ч; при креплении окладами (из расчета пяти окладов на 1 пог. м штрека) на один оклад - 0,9 чел.-

ч; настилка 1 пог. м – 0,6 чел.-ч. Расчет вести на измеритель – 1 пог. м готового штрека. Продолжительность рабочей смены – 6 час.

### *Задание 10*

Рассчитать комплексную норму выработки на 1 чел.-дн. на выкапывание, крепление траншеи и укладку труб с последующей их засыпкой, если: сечение траншеи — 1,2 x 0,83 м. Сменные (восьмичасовые) нормы выработки включают: копанье грунта с выбросом его на бровки – 4,5 м<sup>3</sup>; крепление стенок траншеи досками – 20 м<sup>2</sup>; укладка труб – 28 пог. м; снятие временных креплений - 50 м<sup>2</sup>. Норма времени на засыпку траншеи грунтом – 0,8 чел.-ч, на 1 м<sup>3</sup>. За общий измеритель принять 1 пог. м уложенных труб.

### **Кейс-задачи**

#### *Задание 1.*

1) Решили ввести категории для должности «менеджер по продажам». Как это оформить и как подтвердить квалификацию сотрудников? Коммерческий директор обратил внимание на то, что у менеджеров по продажам нет карьерного роста. Всего менеджеров по продажам – семь. У всех разный опыт, квалификация и способности, но оклад одинаковый. Конечно, тем, кто работает лучше, начисляют больше процентов от сделок. Коммерческий директор решил, что стоит ввести разные категории для sales-менеджеров – 104 первую, вторую и третью, установить для каждой разные оклады. Но возник вопрос, с чего начать и как это оформить – как перевод сотрудников на другую должность или как изменение условий трудового договора? И надо ли проводить аттестацию, чтобы подтвердить, почему тот или иной сотрудник окажется на должности конкретной категории?

2) Каково будет Ваше отношение как руководителя к кандидату на вакантное место, если его сопроводительное письмо будет отпечатано на бумаге для заметок, да еще без логической структуры написания? Предпочтете ли Вы его на должность, требующуюся Вашей фирме? Каково будет Ваше первое впечатление о кандидате, и согласитесь ли Вы пригласить его на личную беседу, так как он соответствует нужным профессиональным качествам специалиста?

3) Представьте себе, что Вы – секретарь руководителя крупной компании. Неожиданно к нему пришел очень важный, но не запланированный посетитель. Вы знаете, что Ваш начальник в данный момент занят беседой с другим человеком. Каковы будут Ваши действия?

#### *Задание 2.*

1) В штатное расписание вносим должность главного инженера. Может ли он подчиняться не генеральному директору? На совете директоров приняли решение ввести в компании должность главного инженера. Подготовили приказ, генеральный директор его подписал, и в штатном расписании появилась новая должность. Но специалист по кадровому делопроизводству утверждает, что допустили ошибку. Главный инженер у нас подчиняется

заместителю генерального директора по производству, а это неправильно. Якобы есть нормативные документы, в которых говорится, что главный инженер должен подчиняться только генеральному директору. Это действительно так? Если и есть предписание в нормативных актах, то насколько оно категорично?

2) В новом коллективе Вы столкнулись с такой ситуацией: Ваш подчиненный, подчеркивая свою исключительность, игнорирует Ваши указания или делает все по-своему. Каковы Ваши действия? 105

3) Вы выходите из своего кабинета и видите, что Ваш секретарь, сняв трубку звонившего телефона, продолжает разговаривать с одним из сотрудников. Ваши действия?

### *Задание 3.*

1) К регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров, непосредственно выполняющих производственные трудовые функции, относятся: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий или справочник должностей руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды. Проведите детальный анализ должностных обязанностей, а также необходимых знаний и требований к квалификации: «заместитель директора по коммерческим вопросам» на основе регламентирующей документации.

Вопросы: 1. Способствует ли выполнение данных требований, обязанностей и необходимых знаний упорядочиванию (регламентации) деятельности персонала? 2. Какие, по вашему мнению, дополнительные функции будут способствовать регламентации деятельности данной категории персонала?

2) Как Вы отнесетесь к тому, что резюме одного из претендентов на должность начальника отдела маркетинга в разделе «Опыт работы» содержит огромную информацию о различных местах работы данного специалиста (причем не более полугода на одном рабочем месте)?

3) Вы – руководитель крупной компании. Секретарь постоянно отвлекает Вас по пустякам и ничего не может решить самостоятельно. На Ваши замечания по этому поводу секретарь отвечает, что боится сделать что-нибудь не так и тем самым вызвать на себя раздражение руководителя. Ваши действия?

### *Задание 4.*

1) Директор акционерного общества дал отделу кадров указание включать в трудовые договоры, заключаемые с лицами, вновь принимаемыми на работу, в качестве обязательных условия о сроке – не более одного года, о ненормированном рабочем дне, а также о возможности изменения трудовой 106 функции по инициативе работодателя в случае производственной необходимости. Дайте юридический анализ предложенных договорных условий.

2) К завтрашнему дню Вам необходимо предоставить перспективный и среднесрочный планы работы Вашей организации Вашему руководителю. Но Ваш компьютер «завис», и Вы не справляетесь с заданием. Ваши действия

3) Ваша сотрудница-секретарь часто делает ошибки при оформлении деловых бумаг. Вы приняли на работу ее недавно, но увольнять ее Вам бы не хотелось – в основном свою работу она выполняет хорошо. Может быть, ей не хватает опыта? Ваши действия?

#### *Задание 5.*

1) При приеме на работу токарем потенциальному сотруднику в отделе кадров завода предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что он принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На его вопрос о том, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 30 тысяч рублей. Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора? Дайте мотивированный ответ.

2) Вы проработали в отделе после окончания института всего несколько месяцев, и тут Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать к смежникам и помочь им наладить производство нужной для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Москву. Что Вы выберете как самый верный путь к последующей карьере?

3) Вы знаете – для того, чтобы в жизни достичь чего-либо, нужно регулярно прикладывать усилия и постоянно повышать свой профессионализм. Но ежедневная рутина убивает всякое желание трудиться и самосовершенствоваться. Что Вы сделаете, чтобы заставить себя ежедневно, постоянно работать? Где Вы находите резервы для повышения творческого потенциала?

#### **Темы докладов (сообщений):**

1. Организация нормирования труда на предприятии.
2. Микроэлементный анализ и нормирование трудовых процессов.
3. Нормирование работ по обслуживанию производства и управление им.
4. Методы нормирования труда специалистов научно-исследовательских институтов (НИИ) и конструкторских бюро (КБ).
5. Нормирование работ управленческого персонала.
6. Нормативные правовые акты по труду.
7. Методы нормирования труда.
8. Организация работ по изучению затрат рабочего времени на производстве.

9. Классификация методов изучения затрат рабочего времени (ЗРВ) наблюдением.

10. Охрана труда и техника безопасности.

11. Понятие «рабочее место» и его организация.

### **Для текущего контроля ТКЗ:**

#### **Вопросы к комплексному заданию ТКЗ.**

1. В каких случаях сдельная оплата труда более рациональна по сравнению с повременной?

2. Из каких источников выплачивается премия рабочим?

3. Какие существуют системы оплаты труда в наше время?

4. Оплата труда работников предприятия.

5. Повременная и сдельная заработная плата (сравнение).

6. Экономическая природа заработной платы.

7. Классификация трудовых процессов.

8. Виды и границы разделения труда.

9. Сущность комплексного основания организации и норм труда.

10. Методы нормирования труда.

11. Хронометраж.

12. Фотография рабочего времени.

13. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений.

#### **Практические задания:**

##### *Задание 1.*

Организация имела среднесписочную численность работников в январе 620 чел. в феврале – 640 чел. и в 33 марта – 690 чел. Среднесписочная численность работников за 1 квартал составила 650 чел. Определить среднесписочную численность работников за период с начала года по отчетный месяц включительно.

##### *Задание 2*

Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле – 641 чел., в мае – 1254, июне – 1316, июле – 820, августе – 457 чел. Определить среднесписочную численность работников за год.

##### *Задание 3*

Определить явочную и списочную численность рабочих по следующим данным: трудоемкость работ на год по плану – 2600 тыс. нормо-часов; номинальный фонд рабочего времени по балансу – 2032ч.; полезный фонд – 1637ч.; коэффициент выполнения норм выработки – 1,1.

##### *Задание 4*

Определить коэффициент текучести кадров. Если на предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 чел. В течение года уволено

по собственному желанию 200 чел., уволено за прогулы и другие нарушения 50 чел.

#### *Задание 5*

Номинальный фонд рабочего времени равен 278 дням, фактическое число рабочих дней по плановому балансу рабочего времени составляет 270 дней. Явочная численность работников 560 чел.

#### *Задание 6*

За три последние года средние внутрисменные потери рабочего времени в цехе составляли 12%, в том числе в связи с нарушением трудовой дисциплины 3,5, по организационно-техническим причинам 8,5%. В настоящее время в цехе создана возможность устранения потери из-за нарушений дисциплины полностью, а потери по организационнотехническим причинам на 70%. Определить резервы роста производительности труда при таком сокращении потерь рабочего времени.

#### *Задание 7*

Определить резервы роста производительности труда на предприятии, если трудоемкость единицы продукции в базовом периоде была 48 нормо-ч, в плановом году предполагается ввести на 40% рабочих мест новое оборудование, с использованием которого трудоемкость снизится до 36 нормо-ч. В следующем году такое оборудование будет введено на всех рабочих местах.

#### *Задание 8*

На заводе 640 рабочих, из них 330 основных и 310 вспомогательных. Резервом роста производительности труда является улучшение структуры кадров: упразднение инструментального цеха с численностью вспомогательных рабочих 42 чел. И переход на снабжение инструментом по кооперации. Инструментальщики переводятся в основные рабочие. определить резерв роста производительности труда при улучшении структуры кадров.

Норма выработки для одного рабочего на сборочном участке - 100 изделий за смену. Фактически рабочий за смену собрал 120 изделий. Определить уровень выполнения нормы выработки:

#### **Темы докладов (сообщений):**

1. Сущность и назначение фотографии рабочего времени (ФРВ).
2. Разновидности ФРД на производстве.
3. Сущность бригадной фотографии рабочего времени (ФРВ).
4. Сущность групповой фотографии рабочего времени (ФРВ).
5. Сущность самодеятельной фотографии рабочего времени (ФРВ).
6. Хронометраж, его сущность и назначение.
7. Сущность фотографии рабочего времени (ФРВ) методом моментных
8. наблюдений.

9. Организация разработки нормативов по труду.
10. Факторы, влияющие на выбор методов нормирования труда.
11. Сущность метода нормирования труда.
12. Сущность способов установления норм затрат труда (НЗТ).
13. Особенности нормирования труда в массовом типе производства.
14. Объекты нормирования труда.
15. Нормы как основа плановых расчетов.
16. Нормы в системе мотивации роста эффективности.
17. Нормы в системе оплаты труда.
18. Нормирование труда управленческого персонала.
19. Основы нормирования труда.

### **Для промежуточной аттестации:**

Примеры вопросов к экзамену:

1. Анализ и проектирование форм разделения и кооперации труда.
  2. Рациональные приемы и методы труда, их классификация.
  3. Теория утомления и динамика работоспособности человека.
- Проектирование научно обоснованных режимов труда и отдыха.
4. Виды производственных бригад и работа по повышению их эффективности.
  5. Формы подготовки и повышения классификации рабочих кадров непосредственно на предприятиях; их значение для улучшения организации труда.
  6. Основы организации рабочих мест: оснащение, планировка, обслуживание.
  7. Материальное и моральное стимулирование за совершенствование и внедрение передового опыта организации труда.
  8. Значение разделения и кооперации труда и их границы.
  9. Внутрипроизводственное разделение труда, его влияние на эффективность производства.
  10. Понятие о дисциплине труда и её влияние на эффективность производства.
  11. Функции, системы и формы обслуживания рабочих мест.
  12. Оснащение и планировка рабочих мест с учетом эргономических требований.
  13. Внутрипроизводственная кооперация труда и её формы.
  14. Анализ и оценка состояния дисциплины труда.
  15. Обслуживание рабочих мест основных рабочих: функции, формы, системы и значение для высокопроизводительной, бесперебойной работы.
  16. Бригадная организация труда как одна из форм кооперации труда.
- Виды производственных бригад.
17. Методика расчета экономической эффективности мероприятий по организации труда.

18. Основные этапы работы по выявлению и реализации резервов повышения эффективности производства за счет совершенствования организации труда.

19. Типовые проекты организации труда на рабочих местах, участках и в цехах. Содержание основных разделов типовых проектов.

20. Основные требования к организации умственного труда: организация рабочих мест; технические средства; условия труда; планирование работы во времени.

21. Основные работы по аттестации рабочих мест.

22. Основные требования по организации труда на предприятии, организации и учреждении.

23. Основы организации рабочих мест для служащих: оснащение, планировка, обслуживание.

24. Разделение труда как элемент его организации. Понятие общего, частного и единичного разделения труда.

25. Требования к организации рабочих мест, их специализации и оснащению.

26. Нормы численности и обслуживания, порядок их расчета.

27. Учет и анализ выполнения норм на участке, в цехе, на предприятии.

28. Нормы обслуживания и управляемости, методы их определения.

29. Моментные наблюдения, их назначение, особенности и порядок проведения.

30. Методы учета выполнения норма: по фактически отработанному и сменному (календарному) времени. Порядок расчета процента выполнения норм этими методами.

31. Самофотография: цели, задачи, особенности проведения и обработки.

32. Классификация нормативов, их назначение и применение на предприятии.

33. Классификация затрат рабочего времени и времени работы оборудования.

34. Расчет норм времени и нормы выработки, их взаимосвязь.

35. Трудовая операция и её расчленение.

36. Нормы времени, их структура и порядок расчета.

37. Хронометраж, его назначение и порядок проведения.

38. Классификация норм труда, применяемых на предприятии.

39. Групповая фотография рабочего времени, методика проведения и обработки материала.

40. Использование норм труда в экономической деятельности предприятия и организации.

41. Анализ состояния нормативного хозяйства на предприятии.

42. Рабочее время как мера труда. Мера и норма труда.

43. Нормы выработки и их определение для различных видов работ.

44. Фотография использования оборудования и фотография производственного процесса.

45. Сущность и задачи нормирования труда в условиях перехода к рыночной экономике.

46. Производственный и трудовой процессы, их классификация.

47. Индивидуальная фотография рабочего дня, порядок её проведения и обработки.

48. Типы норм, применяемых для бригад, их расчет.

49. Прямые и косвенные методы нормирования труда специалистов и служащих.

50. Аналитический и суммарный методы нормирования труда, их достоинства и недостатки.