

**ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА**

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И  
ЭКОНОМИКИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

(квалификация (степень): «бакалавр»)

## Оглавление

ТЕМАТИЧЕСКИЕ ПЛАНЫ.....	3
ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ .....	7
ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ .....	18
ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ .....	35
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНО- КУРСОВОЙ РАБОТЫ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ.....	65
ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ .....	69
ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ .....	70

## ТЕМАТИЧЕСКИЕ ПЛАНЫ

### Тематический план

по дисциплине «**Организация, нормирование и оплата труда**»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
для студентов **очной** формы обучения (квалификация - бакалавр)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий			
				Лекции	Семинарские занятия		
<b>5 семестр</b>							
1	Основы научной организации труда	14	6	2	4	8	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22
2	Разделение и кооперация труда на предприятии	14	6	2	4	8	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22, ПК-34
3	Организация рабочих мест	12	6	2	4	6	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22, ПК-34
4	Организация трудового процесса	14	6	2	4	8	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22, ПК-34
5	Условия труда и отдыха	12	6	2	4	6	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-5
6	Содержание и задачи нормирования труда	14	6	2	4	8	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-5, ПК-22
7	Изучение затрат рабочего времени	14	8	2	6	6	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22
8	Нормы труда	14	6	2	4	8	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-5, ПК-22
	Зачет						
	<b>Итого в 5 семестре</b>	<b>108</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>58</b>
<b>6 семестр</b>							
9	Оплата труда персонала: основные понятия и определения	8	2	2		6	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22
10	Теоретические взгляды на сущность, функции и факторы заработной платы в рыночной экономике	12	6	4	2	6	ОК-3, ОК-7, ПК-22, ПК-34
11	Роль государства и других институтов в регулировании оплаты труда в развитых странах	12	4	2	2	8	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий				
				Лекции	Семинарские занятия			Практические занятия
12	Государственное регулирование оплаты труда в России	10	4	2	2	6	ОК-3, ОК-7, ОПК-4	
13	Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах	10	4	2	2	6	ОК-3, ОК-7, ПК-22	
14	Приоритетные факторы в системах оплаты труда в развитых странах	10	4	2	2	6	ОК-3, ОК-7, ПК-22	
15	Структура заработной платы и формы оплаты труда в России	14	8	2	2	4	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22	
16	Расчет фонда оплаты труда персонала	12	6	2	2	2	ОК-3, ОК-7, ПК-22	
17	Особенности оплаты труда работников отдельных категорий и сфер деятельности	10	4	2	2	6	ОК-3, ОК-7, ПК-22, ПК-34	
18	Новые системы оплаты труда в бюджетной сфере	10	4	2	2	6	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22	
	Выполнение контрольно-курсовой работы							
	Экзамен							
	<b>Итого в 6 семестре</b>	<b>108</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	
	<b>ИТОГО</b>	<b>216</b>	<b>96</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>120</b>	

## Тематический план

по дисциплине «**Организация, нормирование и оплата труда**»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
для студентов **заочной** формы обучения (квалификация - бакалавр)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий				
				Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия		
<b>5 семестр</b>								
1	Основы научной организации труда	14	2	1	1		12	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22
2	Разделение и кооперация труда на предприятии	13	1			1	12	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22, ПК-34
3	Организация рабочих мест	14	2	1		1	12	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22, ПК-34
4	Организация трудового процесса	13	1	1			12	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22, ПК-34
5	Условия труда и отдыха	13	1			1	12	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-5
6	Содержание и задачи нормирования труда	14	2	1	1		12	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-5, ПК-22
7	Изучение затрат рабочего времени	14	2	1		1	12	ОК-3, ОК-7, ПК-5, ПК-22
8	Нормы труда	13	1	1			12	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-5, ПК-22
	Зачет							
	<b>Итого в 5 семестре</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>96</b>	
<b>6 семестр</b>								
9	Оплата труда персонала: основные понятия и определения	9	1	1			8	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22
10	Теоретические взгляды на сущность, функции и факторы заработной платы в рыночной экономике	10	2	1	1		8	ОК-3, ОК-7, ПК-22, ПК-34
11	Роль государства и других институтов в регулировании оплаты труда в развитых странах	11	1	1			10	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22
12	Государственное регулирование оплаты труда в России	11	1	1			10	ОК-3, ОК-7, ОПК-4

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий				
				Лекции	Семинарские занятия			Практические занятия
13	Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах	11	1	1		10	ОК-3, ОК-7, ПК-22	
14	Приоритетные факторы в системах оплаты труда в развитых странах	11	1	1		10	ОК-3, ОК-7, ПК-22	
15	Структура заработной платы и формы оплаты труда в России	11	1		1	10	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22	
16	Расчет фонда оплаты труда персонала	11	1		1	10	ОК-3, ОК-7, ПК-22	
17	Особенности оплаты труда работников отдельных категорий и сфер деятельности	12	2	1	1	10	ОК-3, ОК-7, ПК-22, ПК-34	
18	Новые системы оплаты труда в бюджетной сфере	11	1	1		10	ОК-3, ОК-7, ОПК-4, ПК-22	
	Выполнение контрольно-курсовой работы							
	Экзамен			6	2	4		
	<b>Итого в 6 семестре</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>96</b>	
	<b>ИТОГО</b>	<b>216</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>192</b>	

**ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**  
**по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»**  
**для студентов по направлению подготовки «Управление персоналом»**

**5 семестр**

**Семинарское занятие 1**  
**Тема 1. Основы научной организации труда**

**Вопросы для обсуждения**

1. В чем заключается сущность организации труда?
2. Какие основные элементы характеризуют содержание организации труда на предприятии?
3. В чем заключается значение организации труда?
4. Какие задачи решает организация труда? В чем они состоят?
5. По каким направлениям развивается организация труда на предприятии? Раскройте их содержание и назначение.
6. Какие принципы лежат в основе организации труда? В чем они заключаются?
7. Какие методы применяются в практике организации труда на предприятии? В чем их содержание и назначение?

**Темы докладов-презентаций**

1. Сущность и значение организации труда
2. Задачи и основные направления организации труда
3. Принципы и методы организации труда

**Семинарское занятие 2**  
**Тема 4. Организация трудового процесса**

**Вопросы для обсуждения**

1. Каково содержание трудового процесса?
2. Перечислите этапы трудового процесса.
3. Какие существуют виды трудовых процессов?
4. Что понимают под организацией трудового процесса?
5. Какие основные принципы реализуются при организации трудового процесса?
6. Что подразумевают под производственной операцией?
7. Какова структура трудового процесса?
8. Что представляют собой трудовой прием, трудовое действие и трудовое движение?
9. Какие выделяют виды трудовых движений?
10. Что такое трудовой прием и какова его структура?
11. Какую роль играют приемы труда в организации выполнения производственных операций?

### **Темы докладов-презентаций**

1. Содержание трудового процесса и принципы его организации
2. Структура производственно-трудоого процесса
3. Методы и приемы труда

### **Семинарское занятие 3**

#### **Тема 6. Содержание и задачи нормирования труда**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем заключается сущность нормирования труда?
2. Что является объектом нормирования?
3. Какие функции выполняет нормирование труда?
4. Какие факторы влияют на процесс нормирования?
5. Назовите принципы нормирования труда.
6. Какова роль нормирования труда в организации труда?
7. Почему нормирование труда является основой организации оплаты труда?
8. Какие этапы включает в себя организация нормирования труда по разработке, внедрению и изменению норм времени?

### **Темы докладов-презентаций**

1. Сущность нормирования труда
2. Функции и принципы нормирования труда
3. Роль нормирования в организации и оплате труда

### **Семинарское занятие 4**

#### **Тема 8. Нормы труда**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Что такое нормы затрат труда? В чем их значение?
2. Какие нормы затрат труда применяют на предприятии?
3. Каковы сущность и состав нормы времени?
4. В чем заключается суть аналитических методов нормирования труда?
5. Какова очередность работ при установлении технически обоснованной нормы?
6. Что представляют собой опытно-статистические методы нормирования труда?
7. Как осуществляется нормирование труда на предприятии?
8. Каково содержание этапов работы по установлению норм труда?
9. Назовите причины пересмотра действующих норм труда.
10. В чем заключаются функции службы ООТиЗ на предприятии?

### **Темы докладов-презентаций**

1. Понятие и виды норм затрат труда
2. Методы нормирования труда



3. Установление, замена и пересмотр норм труда
4. Организация нормирования труда на предприятии
5. Оценка уровня и напряженности норм труда

## **6 семестр**

### **Семинарское занятие 5**

#### **Тема 9. Оплата труда персонала: основные понятия и определения**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
2. Основы организации оплаты труда в России.

##### **Темы докладов-презентаций**

1. Анализ статистики средней заработной платы за последние 5 лет в целом по стране и средней заработной платы в сфере управления.
2. Анализ динамики заработной платы в различных отраслях по Туле.
3. Статистика заработной платы государственных и муниципальных служащих.

### **Семинарское занятие 6**

#### **Тема 10. Теоретические взгляды на сущность, функции и факторы заработной платы в рыночной экономике**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Сущность заработной платы в различных экономических учениях.
2. Функции и факторы заработной платы в рыночной экономике.

**Основные термины:** заработная плата, принципы заработной платы, функции заработной платы. Минимальная заработная плата. Номинальная заработная плата. Реальная заработная плата. Основная заработная плата. Дополнительная заработная плата. Относительная заработная плата. Средняя заработная плата. Система оплаты труда. Структура заработной платы.

##### **Контрольные вопросы:**

1. Дайте определение заработной платы как экономической категории и охарактеризуйте ее сущность.
2. Укажите взаимосвязь заработной платы с понятиями “стоимость рабочей силы”, “цена труда”.
3. Назовите основные функции заработной платы, их существо и механизмы реализации.
4. Сформулируйте основные принципы организации заработной платы.
5. Факторы, влияющие на уровень заработной платы в рыночной экономике.
6. Назовите основные виды заработной платы.
7. Охарактеризуйте основные элементы заработной платы.
8. Какие нормативы в области оплаты труда устанавливаются на

- международном уровне?
9. Какие нормативные акты регулируют оплаты труда в РФ?
  10. Какие элементы должны быть включены во внутрифирменное положение об оплате труда?

### **Семинарское занятие 7**

#### **Тема 11. Роль государства и других институтов в регулировании оплаты труда в развитых странах**

##### **Вопросы**

1. Цели и основные направления регулирования оплаты труда.
2. Минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда.
3. Налогообложение индивидуальных доходов и социальное партнерство.

##### **Контрольные вопросы:**

1. Государственно-правовое регулирование труда и заработной платы, цели и задачи регулирования оплаты труда.
2. Нормативные акты федерального уровня в области труда и заработной платы, касающиеся труда различных категорий работников.
3. Регулирование заработной платы на региональном уровне.
4. Внутрифирменное регулирования заработной платы.
5. Изменение функции заработной платы с переходом к рыночным отношениям.

### **Семинарское занятие 8**

#### **Тема 12. Государственное регулирование оплаты труда в России**

##### **Вопросы**

1. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда как минимальные государственные социальные стандарты в сфере оплаты труда РФ.
2. Регулирование оплаты труда в бюджетной сфере РФ.

**Основные термины:** Фонд оплаты труда. Нормативный фонд оплаты труда. Вычеты из заработной платы добровольные. Вычеты из заработной платы обязательные. Налог на доходы физических лиц. Достойная заработная плата. Удовлетворительная заработная плата. Величина среднего заработка.

##### **Контрольные вопросы**

1. Что такое государственное нормирование оплаты труда?
2. В чем особенности договорного регулирования оплаты труда?
3. Что такое Фонд оплаты труда и какие методы его планирования существуют?
4. Какие существуют вычеты из заработной платы и каков их характер?
5. Какая существует ответственность за задержку заработной платы?

6. В каком случае возникает необходимость расчета среднего заработка работника?
7. Для чего существует государственный минимум оплаты труда и для чего он устанавливается?
8. Какие негосударственные структуры участвуют в регулировании оплаты труда?

### **Семинарское занятие 9**

#### **Тема 13. Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах**

##### **Вопросы**

1. Формы и системы оплаты труда, получившие широкое распространение за рубежом (дифференциальные системы заработной платы, эмпирические системы заработной платы, комбинированные системы).
2. Формы и системы оплаты труда, получившие широкое распространение за рубежом (Однофакторные системы заработной платы, многофакторные системы заработной платы, всефакторные системы заработной платы).
3. Всефакторные системы заработной платы (система оплаты труда Тейлора; систем оплаты труда Меррика; система оплаты труда Гантта).
4. Всефакторные системы заработной платы (Система оплаты труда Эмерсона; система оплаты труда Барта; система оплаты труда Роуэна).
5. Всефакторные системы заработной платы (Система оплаты труда Хэлси; система оплаты труда Бедо).

##### **Контрольные вопросы**

1. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
2. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих.
3. Особенности оплаты труда работников различных организационно правовых форм собственности.
4. В чем заключается отличие денежного содержания от денежного вознаграждения государственных служащих?
5. В чем заключаются особенности оплаты труда в зарубежных странах?
6. Какие характерные черты присущи системе оплаты труда в условиях пожизненного найма в Японии?
7. Что такое принцип «Солидарной заработной платы»?
8. Назовите особенности оплаты труда государственных служащих за рубежом.

### **Семинарское занятие 10**

#### **Тема 14. Приоритетные факторы в системах оплаты труда в развитых странах**

##### **Семинар-конференция**

## Вопросы

1. Приоритетность факторов в системах оплаты труда.
2. Образование, квалификация, производительность и качество работы, креативность как приоритетные факторы оплаты труда.
3. Приоритетные факторы оплаты труда менеджеров.

## Семинарское занятие 11

### Тема 15. Структура заработной платы и формы оплаты труда

## Вопросы

1. Структура заработной платы.
2. Определение заработка при повременной форме оплаты труда.
3. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда.
4. Тарифные системы оплаты труда в современной экономике.
5. Бестарифные системы оплаты труда.

**Основные термины:** Коэффициенты трудового участия. «Плавающий оклад». Комиссионная система оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Переменные выплаты. Доплата. Надбавка. Премия. Премирование. Премияльная система. Компенсационные выплаты. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Сдельная расценка. Повременная ставка. Фонд оплаты труда. Сдельно-премияльная форма оплаты труда. Аккордная форма оплаты труда. Тарифная система. Тарифный коэффициент. Тарифная сетка. Тарификация работ. Тарификация рабочих.

## Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные виды сдельной формы оплаты труда.
2. Назовите условия применения и ограничения использования сдельной формы оплаты труда.
3. Как определяются различные виды сдельных расценок?
4. Перечислите основные системы повременной оплаты труда.
5. Назовите условия применения и ограничения использования повременной формы оплаты труда.
6. Как определить заработную плату при повременной оплате труда?
7. Тарифная система, содержание основных элементов и особенности. Тарифно-квалификационные справочники: содержание и особенности их применения.
8. В чем состоят особенности бестарифной системы оплаты труда?
9. Особенности применения оплаты труда на основе коэффициента трудового участия.
10. Особенности применения оплаты труда на комиссионной основе.
11. Особенности применения оплаты труда на основе плавающих окладов.
12. Особенности применения поощрительной системы оплаты труда.

13. Назовите основные элементы структуры заработной платы.
14. Охарактеризуйте следующие виды выплат: доплаты, надбавки и компенсации работникам.
15. Особенности применения премиальных выплат.
16. Какова динамика минимальной заработной платы в РФ и в Туле?
17. Какова динамика оплаты труда государственных и муниципальных служащих?

### **Семинарское занятие 12**

#### **Тема 16. Расчет фонда оплаты труда персонала**

##### **Вопросы**

1. Виды доплат, применяемых на территории РФ
2. Виды надбавок, применяемых на территории РФ
3. Виды и основные элементы премиальных систем
4. Значение и расчет дополнительной заработной платы, районного коэффициента при начислении заработной платы

### **Семинарское занятие 13**

#### **Тема 17. Особенности оплаты труда работников отдельных категорий и сфер деятельности**

##### **Вопросы**

1. Оплата труда при контрактной системе найма.
2. Оплата труда в производственных бригадах. Использование КТУ, ККУ.
3. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.
4. Особенности использования комиссионных, или бонусных, систем в сфере торговли.

##### **Темы докладов и рефератов:**

1. Особенности оплаты труда различных категорий государственных служащих.
2. Критерии применения поощрительных выплат для различных категорий рабочих, специалистов и служащих предприятия.
3. Эффективность различных систем материального стимулирования.

### **Семинарское занятие 18**

#### **Тема 18. Новые системы оплаты труда в бюджетной сфере**

##### **Семинар-конференция**

##### **Направления подготовки на семинар-конференцию:**

1. Предпосылки для перехода к новым системам оплаты труда бюджетников.
2. Основные положения новых систем оплаты труда в бюджетной сфере.

## Рекомендуемые учебные пособия по курсу:

### *Основная литература*

Мазанкова Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.В. Мазанкова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 166 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66626.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### *Дополнительная литература*

1. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие [Текст] / В.Б. Бычин, Е..В. Шубенкова, С.В. Малинин. – М.: НИЦ Инфра-М, 2014. – 248 с.
2. Бурова М.А. Нормирование труда: государственный и социальный надзор [Электронный ресурс]/ М.А. Бурова— Электрон. текстовые данные.— М.: Интел-Синтез, 2009.— 156 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1545.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Генкин, Б.М. Основы организации труда: Учебное пособие [Текст] / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2014. – 400с.
4. Минева О.К. Оплата труда персонала: учебник / О.К. Минева. - М. : Альфа-М, 2014. – 192 с.
5. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.В. Белкин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2014.— 361 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/45285.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие для студентов вузов [Текст] / Пашуто В. П. - 6-е изд. – М.: КноРус, 2011. – 317 с.
7. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник. [Текст] / А.И. Рофе. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: МИК, 2011. – 224 с.
8. Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В. А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. – 340 с.
9. Томская А.Г. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г. Томская, С.В. Гаврилова, Л.Н. Иванова-Швец— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10724.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Уколов Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ю.Д. Уколов— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2013.— 88 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44978.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### ***Рекомендуемые периодические издания:***

Журналы: «Кадры предприятия», «Кадровое дело», «Справочник по управлению персоналом: журнал российской HR-практики», «Управление персоналом» и др.

### ***Сборники конференций***

1. Современные проблемы права и управления.: 2-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус. Часть 1.-2012.-92с.
2. Современные проблемы права и управления.: 2-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус. Часть 2.-2012.-86с.
3. Современные проблемы права и управления.: 2-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус. Часть 3.-2012.-236с.
4. Современные проблемы права и управления.: 3-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус. Часть 1. - 2013.-235с.
5. Современные проблемы права и управления.: 3-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус. Часть 2.-2013.-222с.
6. Современные проблемы права и управления.: 4-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус, 2014.-194с.
7. Современные проблемы права и управления.: 5-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус, 2015.-194с.
8. Современные проблемы права и управления.: 6-я Международная научная конференция / ИЗУ ВПА; Гл.редактор И.Б. Богородицкий. - Тула: Папирус, 2016.-360с.

### ***Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»***

- 1) Национальный цифровой ресурс РУКОНТ [www.rucont.ru](http://www.rucont.ru)
- 2) Сайт научной электронной библиотеки [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
- 3) Электронная библиотечная система IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/>
- 4) Виртуальная экономическая библиотека [электронный ресурс]  
<http://www.econom.nsc.ru/jep/>
- 5) Система федеральных образовательных порталов [электронный ресурс]  
<http://www.edu.ru/db/portalpage.htm/>
- 6) Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [электронный ресурс] <http://www.ecsocman.edu.ru/>

- 7) Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда [электронный ресурс] <http://www.aup.ru/books/i006.htm>
- 8) Министерство труда и социальной защиты РФ. [электронный ресурс] <http://www.rosmintrud.ru>
- 9) ООО «Экспертно-аналитический центр «Технологии труда». [электронный ресурс] <http://www.eactt.ru>



## Критерии оценивания выступления студентов на семинарском занятии

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Оценка участия студентов в семинарском занятии Коллоквиум Круглый стол, дискуссия, диспут, дебаты	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися Оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины студент аргументировано высказывает свою точку зрения, отвечает на вопросы, не выдвигает новых идей, действует в рамках известной парадигмы	студент сопоставляет факты, события, явления, выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, определяет ключевые пункты студент аргументировано высказывает свою точку зрения, задает вопросы и отвечает на вопросы, способен выдвинуть несколько стандартных путей решения обсуждаемой проблемы	владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, предлагает новые пути, зачастую выходящие за рамки стандартов, решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу, студент активно участвует в обсуждении, аргументирует свои высказывания, формулирует проблемы, выдвигает нестандартные пути решения
Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой <u>публичное выступление по представлению полученных результатов решения</u> определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	студент читает доклад, не выделяет основные положения работы в отведенное время, наглядность используется нецелесообразно, допускаются нарушения стилистических норм	студент соблюдает регламент выступления, обозначает основные проблемы, цели, задачи и ожидаемые результаты работы, которая отражена в докладе, представляет доклад в строгом соответствии с научным или официально-деловым стилем литературного языка, наглядность используется нецелесообразно, излагает доклад с опорой на текст	студент соблюдает регламент выступления, обозначает основные проблемы, цели, задачи и ожидаемые результаты работы, которая отражена в докладе, представляет доклад в строгом соответствии с научным или официально-деловым стилем литературного языка, целесообразно использует различные формы наглядности (схемы, диаграммы, иллюстрации), излагает доклад свободно, с опорой на план-конспект, защищает положения своего сообщения

**ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**  
**по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»**  
для студентов по направлению подготовки  
«Управление персоналом»

**5 семестр**

**Практическое занятие 1**

**Тема 2. Разделение и кооперация труда на предприятии**

**Цели занятия:**

- 1) закрепить теоретические знания по теме 2;
- 2) усвоение приемов и способов разделения и кооперации труда.

**РЕШЕНИЕ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ (КЕЙС-МЕТОД)**

Группа делится на подгруппы по 5 – 10 человек.

Шаг 1 – Группе дается задание.

Задание: Опишите случай из вашего опыта, относительно данной темы.

Требования к случаю:

- должен быть основан на реальной ситуации
- должна быть четко определена задача (проблема), вокруг которой строится анализ.

Шаг 2 – Группы меняются описанием ситуаций.

Задание: Продумайте решение данной ситуации, напишите варианты решения данной ситуации и аргументируйте выбранные действия.

Шаг 3 – Презентация решений и оценка решений по группам.

Так группа, которая создавала кейс, дает обратную связь по предложенному решению.

**ПРИМЕР**

На основании анализа использования рабочего времени укладчиков и контролеров готовой продукции на хлебозаводе выявлена возможность совмещения работы укладчиков с функциями контролеров. В результате высвобождается 4 человека в сутки (при трехсменной работе и четырехбригадном графике). Объем производства не изменяется. Исходные данные (табл. 1):

Таблица 1

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	База	План
1	Количество контролеров готовой продукции в сутки	чел.	4	2
2	Количество укладчиков готовой продукции в сутки	чел.	24	22
3	Среднемесячная зарплата 1 рабочего	тыс. руб.	20,0	20,0
4	Начисления на зарплату (ЕСН)	%	23,0	23,0
5	Стоимость спецодежды (санодежды) на 1 рабочего в год	тыс. руб.	3,0	3,0
6	Среднесписочная численность персонала завода	чел.	160	156

### Вспомогательные расчеты

№ п/п	Показатели	Расчеты
1	Годовая экономия по фонду зарплаты от высвобождения 4 рабочих, тыс. руб.	$20,0 \times 4 \times 12 = 960,0$
2	Экономия по начислениям на зарплату, тыс. руб.	$960,0 \times 0,23 = 220,8$
3	Экономия по затратам на санобслуживание, тыс. руб.	$3,0 \times 4 = 12,0$

#### Расчет экономической эффективности

Прирост производительности труда на участке, %:

$$4 \times 100$$

$$П = \frac{24 - 4}{24 - 4} = 20,0.$$

Прирост производительности труда по заводу, %:

$$4 \times 100$$

$$П = \frac{160 - 4}{160 - 4} = 2,56.$$

Годовой экономический эффект, тыс. руб.:

$$Эг = 960,0 + 220,8 + 12,0 = 1192,8.$$

### Задача 1

Определить оптимальность разделения технологического процесса на операции при различных вариантах разделения труда, которые характеризуются различными затратами рабочего времени в сумме на одно производимое изделие, используя данные табл. 1.

Таблица 1.

Варианты разделения труда	Затраты времени				
	предметное	подетальное	по укрупненным операциям	по мелким операциям	по трудовым действиям
Основная работа	16	12	8	6	5
Вспомогательная работа	4	6	7	8	9
Транспортировка	0,5	1,5	2,0	4,5	6,0
Межоперационное пролеживание	0,9	1,9	2,6	3,6	
Простои	0,1	0,3	1,0	1,5	3,0
Отдых	0,8	1,0	1,3	1,6	2,0

**Задача 2.** Процесс изготовления детали разделен на пять взаимосвязанных операций различной трудоемкости: 10, 25, 5, 30 и 15 мин. Определить численность основных рабочих по каждой операции и в целом на изготовление изделия, если сменный выпуск детали составляет 240 шт.

**Задача 3.** Определить численность вспомогательных рабочих в цехе, где работает 540 основных рабочих, которые затрачивают на выполнение

вспомогательной работы 15% сменного времени, при условии их занятости в течение смены 440 мин.

**Задача 4.** Определить норму многостаночного обслуживания станков-дублеров, если машинно-автоматическое время на одном станке 30 мин, время занятости 6 мин. Определить время цикла. Какое число станков может обслуживать рабочий, если время занятости сократится на 1 мин? Сколько рабочих-многостаночников потребуется в каждом случае для обслуживания 90 станков-дублеров?

**Задача 5.** Для выполнения дневного производственного задания общая нормативная трудоемкость составляет 450 нормо-часов, в том числе на токарные операции – 160, на фрезерные – 120, на сверлильные – 100, на шлифовальные – 70 нормо-часов. Рассчитать необходимую для выполнения задания явочную численность по специальностям, если процент выполнения норм токарей – 125%, фрезеровщиков – 117, сверловщиков – 122, шлифовщиков – 112%. (Продолжительность смены – 8,2 часа.)

## Практическое занятие 2

### Тема 3. Организация рабочих мест

#### *Цели занятия:*

- 1) закрепить теоретические знания по теме 3;
- 2) усвоение приемов и способов организации рабочих мест.

**Пример.** В результате совершенствования организации и обслуживания рабочих мест по данным фотографии рабочего времени (ФРВ) потери рабочего времени и непроизводительные затраты труда снизились с 45 мин до 10 мин в смену у каждого основного рабочего. Определить возможный экономический эффект. Исходные данные (табл. 1):

Таблица 1

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Кол-во
1	Количество основных рабочих на участке	чел.	10
2	Режим работы	смена	1
3	Годовая программа выпуска деталей	шт.	80 000
4	Норма времени на 1 деталь	ч	0,318
5	Выполнение норм выработки	%	120
6	Себестоимость годового выпуска	руб.	12 000 000
7	Удельный вес условно-постоянных расходов в структуре себестоимости продукции	%	30
8	Уменьшение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени в смену	мин	35
9	Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего	день	230
10	Стоимость оборудования на участке	руб.	5 000 000
11	Единовременные затраты на мероприятия по организации и обслуживанию рабочих мест	руб.	800 000

## Вспомогательные расчеты

№ п/п	Показатели	Расчеты
1	Потери рабочего времени до внедрения, %	$45 \times 100 : 480 = 9,37$
2	То же, после внедрения, %	$10 \times 100 : 480 = 2,08$

### Расчет экономической эффективности

1. Уменьшение потерь рабочего времени одним рабочим в смену, %:

$$\text{Эвр} = 35 \times 100 : 480 = 7,29.$$

2. Относительная экономия численности, чел.:

$$\text{Эч} = (9,37 - 2,08) : (100 - 2,08) \times 10 = 0,74.$$

3. Прирост производительности труда, %:

$$\text{П} = 0,74 \times 100 : (10 - 0,74) = 8,0.$$

4. Годовая экономия рабочего времени основными рабочими:

$$\text{в чел.-ч } \text{Эвр} = 35 \times 230 \times 10 : 60 = 1342.$$

$$\text{в нормо-ч } \text{Эвр} = 1342 \times 1,2 = 1610,4.$$

5. Прирост объема производства:

$$\text{в деталях } \text{р} = 1610,4 : 0,318 = 5064,2.$$

$$\text{в процентах } \text{р} = 5064,2 \times 100 : 80\,000 = 6,3.$$

6. Экономия на условно-постоянных расходах, руб.:

$$\text{Эуп} = 12\,000\,000 \times 0,3 \times 7,3 : 100 = 262\,800.$$

7. Экономия от снижения удельных капиталовложений, руб.:

$$\text{Эук} = 0,15 \times 5\,000\,000 \times 6,3 : 100 = 47\,250.$$

8. Годовой экономический эффект, руб.:

$$\text{Эг} = 262\,800 + 47\,250 - 800\,000 \times 0,15 = 190\,050$$

### Задача 1.

На рисунке 1 показаны два варианта внешней планировки рабочего места токаря-расточника. При варианте планировки «а» путь, проходимый рабочим за время выполнения операции, составляет 5,0 м; при сменной норме выработки  $N_{\text{выр}} = 600$  шт. в смену общий путь перемещения рабочего за смену равняется 3,0 км. Средняя скорость движения рабочего 5 км/ч. Доказать целесообразность внедрения планировки «б».

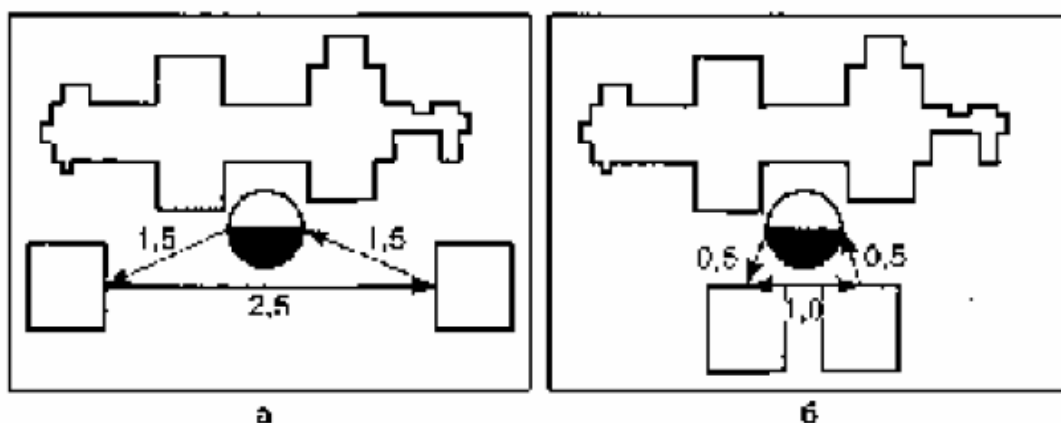


Рис. 1. Схемы вариантов планировки рабочего места токаря

**Задача 2.** Выбрать рациональный вариант планировки многостаночного рабочего места, оснащенного плоскошлифовальными станками. Схема вариантов планировки рабочего места показана на рис. 2:

а) расстояние перемещения рабочего за время выполнения операции 12 м, занимаемая производственная площадь – 32 м<sup>2</sup>, норма времени на операцию – 16 мин;

б) расстояние перемещения рабочего 6 м, площадь рабочего места 40 м<sup>2</sup>;

в) расстояние перемещения рабочего 3 м, площадь рабочего места 26 м<sup>2</sup>.

Исходные данные общие для всех вариантов: годовой норматив амортизационных отчислений за используемую производственную площадь  $A = 4\%$ , стоимость 1 м<sup>2</sup> производственной площади  $C = 5600$  руб., годовой эффективный фонд времени оборудования  $\Phi_{\text{Эф}} = 3950$  ч, тарифная ставка рабочего-сдельщика 3 разряда 5,47 руб. /ч, скорость перемещения рабочего – 4,5 км/ч.

Определить возможное изменение нормы времени для вариантов «б» и «в» за счет изменения рабочего времени на перемещениях рабочего. Выбрать рациональный вариант планировки рабочего места, используя критерий  $l \rightarrow \min$ .

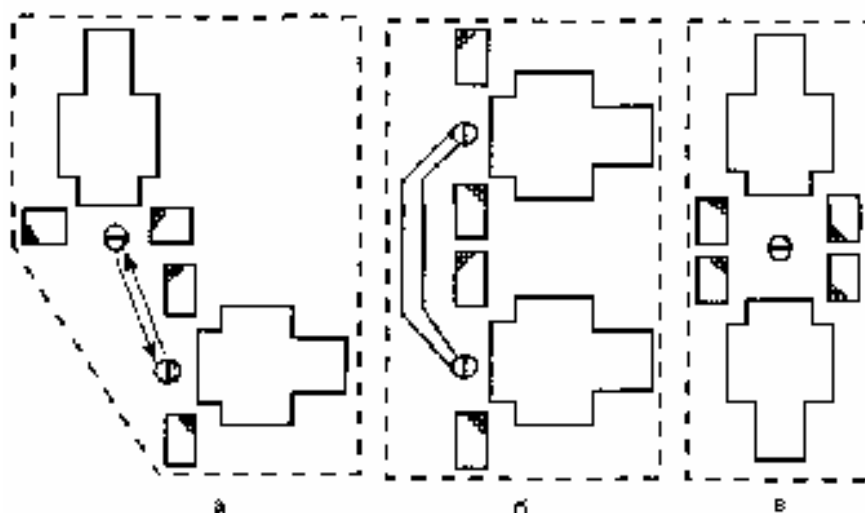


Рис. 2. Схемы вариантов планировки рабочего места

### Практическое занятие 3

#### Тема 5. Условия труда и отдыха

##### **Цели занятия:**

- 1) закрепить теоретические знания по теме 5;
- 2) усвоение приемов и способов организации режимов труда и отдыха.
- 3) выработать навыки к разработке режимов труда и отдыха.

1. Создание благоприятных условий труда на предприятии способствует, с одной стороны, сохранению здоровья работникам, совершенствованию их трудовых навыков, с другой стороны, повышению работоспособности и

производительности труда, снижению текучести кадров, улучшению дисциплины на производстве и т.д.

Важнейшими из направлений работы здесь являются:

- приведение в соответствие с нормативными требованиями санитарно-гигиенических параметров на рабочих местах;
- улучшение психофизиологических характеристик трудового процесса;
- организация профилактической работы на предприятии по обеспечению безопасности труда.

**Пример 1.** Внедрение комплекса оздоровительных мероприятий по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятии позволило сократить потери рабочего времени по болезни. Определить возможный экономический эффект.

Исходные данные (табл. 1):

Таблица 1

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Кол-во
1	Годовые потери рабочего времени по болезни:		
	До внедрения мероприятий	%	5,8
	После внедрения мероприятий	%	4,7
2	Численность рабочих до внедрения мероприятий	человек	1200
3	Годовой объем производства в плановом периоде	млн руб.	410,0
4	Годовая выработка 1 рабочего в базисном периоде	тыс. руб.	380,0

Вспомогательные расчеты:

Расчетная среднесписочная численность рабочих, исчисленная на объем производства расчетного периода по выработке базисного, чел.

$$410,0 : 380,0 = 1079$$

Расчет экономической эффективности:

1. Относительная экономия численности, чел.:

$$Эч = (5,8 - 4,7) : (100 - 4,7) \times 1200 = 13,85 \approx 14.$$

2. Прирост производительности труда, %:

$$П = (14 \times 100) : (1079 - 14) = 1,3$$

2. Характер социального развития персонала, т.е. целенаправленного изменения количественных и качественных характеристик работников в соответствии со стратегическими целями организации во многом определяется составом и качеством социальных программ.

К числу социальных программ, подтвердивших на практике высокую эффективность, относятся:

- оптимизация режима труда и отдыха,
- организация бытового обслуживания работников на предприятии,
- организация отдыха работников и членов их семей и т.д.

**Пример 2.** В результате реализации на приборостроительном предприятии социальной программы «Рациональный режим труда и отдыха на

предприятию», включающей введение регламентированных перерывов на отдых в рекреационных комнатах, оснащенных аудиоаппаратурой для трансляции функциональной музыки, по данным фотографии рабочего времени существенно снизились непроизводительные затраты рабочего времени работниц, занятых сборкой аппаратуры. Исходные данные (табл. 2):

Таблица 2

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Кол-во
1	Годовой фонд времени 1 рабочего	ч	1850
2	Продолжительность смены	мин	480
3	Часовая тарифная ставка с премиальными и дополнительными выплатами	руб.	118
4	Начисления на зарплату (ЕСН)	%	23
5	Единовременные затраты на внедрение мероприятий программы	тыс. руб.	18,8
6	Среднегодовая численность рабочих	человек	80

#### Вспомогательные расчеты

Затраты рабочего времени в течение смены, мин	База	Факт
Подготовительно-заключительное время	28	20
Основное время	304	355
Вспомогательное время	80	80
Время отдыха	15	25
Потери времени по организационным причинам	25	-
Потери времени по вине работников	28	-
Итого	480	480

#### Расчет экономической эффективности

1. Коэффициент уплотнения рабочего дня (снижение трудоемкости), %:

$$(28 - 20) + (15 - 25) + 25 + 28$$

$$C_T = \frac{\quad}{480} \times 100 = 10,63.$$

2. Прирост производительности труда, %:

$$10,63 \times 100$$

$$P = \frac{\quad}{100 - 10,63} = 11,89.$$

3. Годовой экономический эффект, тыс. руб.:

$$Эг = 0,118 \times 1,23 \times 1850 \times 0,1063 \times 80 - 0,15 \times 18,8 = 2280,6$$

**Задача 1.** В результате совершенствования режима труда и отдыха удельный вес фазы устойчивой работоспособности в сменном времени возрос с 62 до 70%, потери времени рабочих, связанные с нерегламентированными перерывами на отдых, сократились с 8 до 4% сменного времени. Насколько при этих процентах изменились условия производительности труда?



**Задача 2.** Численность работников на предприятии – 5150 человек. За истекший период произошло 96 несчастных случаев, которые привели к потерям рабочего времени в количестве 1106 чел./дней. Каким образом изменилось положение с охраной труда на предприятии, если в прошедшем периоде показатель частоты травматизма составлял 13,2%, а показатель тяжести травматизма – 8,6.

**Задача 3.** Наименьшая норма освещенности рабочей поверхности верстака слесаря-сборщика при точной работе – 200 лк. При проверке освещенности оказалось 185 лк. Рассчитать частный коэффициент освещенности и определить изменение производительности труда сборщика, если на каждый процент снижения уровня освещенности брак продукции увеличивается на 0,5%.

**Задача 4.** В результате улучшения условий труда затраты времени на единицу продукции снизились с 2,5 до 2,1 чел./час, при этом потери рабочих дней по общей заболеваемости уменьшились с 5 до 3% годового фонда рабочего времени. Как повысится производительность труда в цехе за счет осуществления мероприятий по совершенствованию условий труда; какому сокращению численности рабочих соответствует такое повышение, если до внедрения мероприятий в цехе работало 320 человек?

**Задача 5.** Рассчитайте коэффициенты частоты и тяжести заболеваемости по цехам предприятия в отдельности и по заводу в целом, если заболеваемость в трех подразделениях завода характеризуется следующими данными:

Цех	Численность, чел.	Число случаев заболеваний	Число дней нетрудоспособности
№1	250	90	980
№2	80	48	384
№3	130	73	798
Всего по заводу	460	211	2162

## Практическое занятие 4

### Тема 7. Изучение затрат рабочего времени

#### **Цели занятия:**

- 1) закрепить теоретические знания по теме 7;
- 2) усвоение приемов и способов изучения затрат рабочего времени и формирование выводов о возможности их использования.
- 3) выработать навыки оптимизации затрат рабочего времени.

### **РЕШЕНИЕ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ (КЕЙС-МЕТОД)**

Группа делится на подгруппы по 5 – 10 человек.

Шаг 1 – Группе дается задание.

Задание: Опишите случай из вашего опыта, относительно данной темы.

Требования к случаю:

- должен быть основан на реальной ситуации
- должна быть четко определена задача (проблема), вокруг которой строится анализ.

Шаг 2 – Группы меняются описанием ситуаций.

Задание: Продумайте решение данной ситуации, напишите варианты решения данной ситуации и аргументируйте выбранные действия.

Шаг 3 – Презентация решений и оценка решений по группам.

Так группа, которая создавала кейс, дает обратную связь по предложенному решению.

Нормирование, т.е. установление меры затрат труда на выполнение производственного задания (операции), позволяет рассчитать численность работников, их загрузку, соответствие разряда работы разряду работника.

Совершенствование нормирования и оплаты труда предусматривает комплекс мероприятий, из которых основными являются:

- расширение сферы нормирования труда путем разработки и внедрения норм труда для рабочих-повременщиков;
- повышение качества действующих норм в результате внедрения технически обоснованных норм;
- приведение тарифных разрядов работ и рабочих в соответствие с тарифно-квалификационным справочником;
- применение прогрессивных систем оплаты труда и материального стимулирования.

**Пример.** В результате осуществления организационных мероприятий и мероприятий по техническому нормированию труда, не требующих затрат, на предприятии по производству продукции из картофеля и других овощей опытно-статистические нормы на одном из участков были заменены технически обоснованными. Исходные данные (табл. 1):

Таблица 1

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	База	Проект
1	Объем производства продукции в год	тонн	464	464
2	Норма выработки на 1 работника в месяц	тонн	1,29	1,84
3	Зарплата на 1 тонну продукции	тыс. руб.	26,4	18,5
4	Начисления на зарплату (ЕСН)	%	23	23
	Дополнительная зарплата	%	20	20
	Премия за выполнение технически обоснованных норм	%		20
	Количество рабочих на участке	человек	30	21

### Вспомогательные расчеты

№ п/п	Показатели	База	Проект
1	Зарплата на выпуск продукции по тарифу, тыс. руб.	$26,4 \times 464 = 12249,6$	$18,5 \times 464 = 8584,0$
2	То же с учетом премии, тыс. руб.		$8584,0 \times 1,2 = 10\,300,8$
3	Дополнительная зарплата, тыс. руб.	$12\,249,6 \times 0,2 = 2449,9$	$10300,8 \times 0,2 = 2060,2$
4	Итого, зарплата, тыс. руб.	$12\,249,6 + 2449,9 = 14\,699,5$	$10\,300,8 + 2060,2 = 12\,361,0$
5	Начисления на зарплату, тыс. руб.	$14\,699,5 \times 0,23 = 3380,9$	$12\,361,0 \times 0,23 = 2843,0$
6	Экономия по зарплате, тыс. руб.		$14\,699,5 - 12\,361,0 = 2338,5$
7	Экономия по начислениям на зарплату, тыс. руб.		$3380,9 - 2843,0 = 537,9$

#### Расчет экономической эффективности

1. Рост производительности труда на участке, %:

$$9 \times 100$$

$$П = \frac{\quad}{30 - 9} = 42,9.$$

2. Годовой экономический эффект, тыс. руб.:

$$Эг = 2338,5 + 537,9 = 2876,4$$

**Задача 1.** Обработать наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня токаря, производящего получистовую обточку валиков. При расчете нормативного баланса времени принять: Тпз = 21 мин, Торм = 18 мин, Тотл = 23 за смену (См. табл. 1).

**Задача 2.** По методу моментных наблюдений учтено следующее количество моментов: ОП = 700, ПЗ = 28, ОРМ = 50, ОТЛ = 80, ПОТ = 90, НТД = 52 момента. Рассчитать фактический и нормативный баланс рабочего дня на 8-часовую смену (в минутах). Нормативы следующие: Тпз = 10 мин./смену, ОТЛ = 5%, ОРМ = 8 % от оперативной работы.

**Задача 3.** По результатам обобщения 100 самофотографий рабочего дня, за смену учтены следующие элементы затрат времени:

Ø отсутствие материалов – 960 мин.;

Ø отсутствие энергии – 340 мин.;

Ø отсутствие инструмента – 665 мин.;

Ø работы не по специальности – 1394 мин.

Рассчитать коэффициент использования рабочего времени за смену и рост производительности труда при условии сокращения потерь рабочего времени. На 50 %.

Таблица 1

№	Что наблюдалось	Текущее время час-мин.
1	Начало наблюдения	8-00
2	Позднее начало работы	8-04
3	Получение задания (наряда)	8-12
4	Получение заготовок	8-20
5	Получение инструмента	8-26
6	Отвлеченный разговор	8-29
7	Наладка станка	9-36
8	Смазка станка	9-42
9	Оперативное время	10-10
10	Смена инструмента	10-14
11	Ожидание подачи заготовок	10-20
12	Оперативное время	11-28
13	Уход с рабочего места по личным надобностям	11-32
14	Оперативное время	12-00
15	Обед	13-00
16	Позднее начало работы	13-03
17	Оперативное время	13-52
18	Смена инструмента	13-54
19	Разговор с соседом (о постороннем)	13-58
20	Оперативное время	14-26
21	Отдыхает	14-30
22	Оперативное время	15-24
23	Уход с рабочего места за инструментом (не учитывается в регламенте работ)	15-28
24	Смена инструмента	15-31
25	Оперативное время	16-00
26	Устранение неисправности суппорта	16-12
27	Оперативное время	16-30
28	Снимает резец	16-32
29	Сдача готовой продукции	16-40
30	Уборка рабочего места	16-50
31	Преждевременное окончание работы	17-00
	Общая продолжительность наблюдения	480 мин

**Задача 4.** Имеются следующие хроноряды по выполнению операции «сборка прибора»:

- а) комплектование деталей 0,7; 1,0; 1,4; 0,9; 1,2 мин.
- б) сборка пары «А» 2,4; 3,6; 9,2 5,0; 4,7 мин.
- в) сборка пары «Б» 1,2; 1,4; 1,3; 6,2; 2,4 мин.
- г) монтаж пар в корпусе 6,0; 6,6; 5,9; 12,3; 8,5 мин.

д) регулировка 2.2; 10,7; 2,8; 3,1; 1,9 мин.

Проверить устойчивость хронорядов, при необходимости их откорректировать. Нормативные значения коэффициента устойчивости хроноряда 3,0. Рассчитать норму времени на сборку прибора.

**Задача 5.** Определить хроноряды и коэффициенты их устойчивости, а также рассчитать оперативное и штучное время (при условии устойчивости хронорядов), если проведен непрерывный хронометраж, состоящий из 5 наблюдений, а норматив на отдых равен 12%: условия производства – серийные.

Текущее время в минутах для 5 наблюдений:

Элементы операций	1	2	3	4	5
Установить заготовку	3	11	18	26	34
Обработать деталь	6	15	21	31	38
Снять деталь	10	17	25	33	41

**Задача 6.** По приведенному балансу рабочего времени определить процент возможного повышения производительности труда при сокращении потерь по организационно-техническим причинам на 50% и при полном сокращении потерь от нарушений трудовой дисциплины: Тпз – 14 мин, Топ – 350 мин, Торм – 16 мин, Тотл – 18 мин, Тпот – 54 мин, Тнтд – 26 мин. Итого – 480 мин.

**Задача 7.** Рабочий выполнил норму выработки за смену на 95%. Фактический баланс рабочего времени по данным ФРД следующий: Тпз – 25 мин, Топ.– 310 мин, Торм – 20 мин, Тотл – 28 мин, Тпот – 85 мин, Тнтд – 12 мин. Определить возможный рост производительности труда в результате сокращения потерь рабочего времени и выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени, если Тотл по норме 20 мин на смену, время сменное – 8 ч.

**Задача 8.** Рассчитать норму выработки экскаваторщика за 8-часовую смену и норму времени на разработку 100 м<sup>3</sup> грунта в массиве, если Тпз = 20 мин., Торм = 10 мин., Тотл = 15 мин. за смену, оперативное время на один цикл работы 3 мин., емкость ковша 2 м<sup>3</sup>. Коэффициент наполнения ковша 0,9, коэффициент разрыхления грунта 1,15.

**Задача 9.** Определить норму обслуживания нескольких станков с различной длительностью оперативного времени, если сумма машинно-автоматического времени всех станков 300 мин, время занятости рабочего на всех станках – 40 мин, коэффициент отклонения от ритма (Кд) – 0,8. Сколько рабочих требуется для многостаночного обслуживания 30 станков, работающих в три смены?

## 6 семестр.

### Практическое занятие 5

#### Тема 15. Структура заработной платы и формы оплаты труда в России

##### *Цели занятия:*

- 1) закрепить теоретические знания по теме «Структура заработной платы и формы оплаты труда в России»;
- 2) выработать навыки расчета экономических показателей.

##### **Задача 1.**

Работнику установлена часовая ставка заработной платы 200 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 176 часов. Какова заработная плата работника за месяц?

##### **Задача 2.**

Работнику установлена дневная ставка заработной платы 1000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 24 дня. Какова заработная плата работника за месяц?

##### **Задача 3.**

Работнику установлен месячный оклад 20 000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 20 дней из 22 рабочих дней. Какова заработная плата работника за месяц?

##### **Задача 4.**

Работнику установлен месячный оклад 20 000 руб., и согласно Положению о премировании работникам за добросовестное выполнение своих обязанностей начисляется премия в размере 3000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени работник отработал полностью. Какова заработная плата работника за месяц?

##### **Задача 5.**

На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 200 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка составляет 220 руб. За месяц работник изготовил 120 деталей. Какова заработная плата работника за месяц?

##### **Задача 6.**

Работнику обслуживающего производства установлена косвенно-сдельная оплата труда. Работник получает 3% от заработка работников основного

производства. Зарботок работников основного производства за месяц составил 900 тыс. руб. Какова зарботная плата работника за месяц?

#### **Задача 7.**

Бригада из пяти человек осуществила ремонт и наладку конвейерной линии за 32 часа рабочего времени. Общая стоимость работ - 96 000 руб. Три человека работали по восемь часов, а двое - по четыре часа. Рассчитайте зарботную плату членов бригады.

#### **Задача 8. Бестарифная система оплаты труда**

В организации за месяц фонд зарботной платы составил 100 000 руб.

Рабочий коллектив состоит из пяти работников со следующими установленными КТУ: директор -1,5; бухгалтер - 1,3; менеджер по продажам - 1; менеджер по продажам - 1; менеджер по продажам - 1. Подсчитайте общую сумму коэффициентов. А так же зарботную плату директора, бухгалтера и менеджеров.

#### **Задача 9. Система плавающих окладов**

Работнику установлена зарботная плата по системе "плавающих окладов". Согласно штатному расписанию общий фонд оплаты труда составляет 100 000 руб. Месячный оклад работника - 5000 руб. На выплату зарботной платы за месяц направлено 110 000 руб. Подсчитайте коэффициент зарботной платы. Определите зарботную плату работника.

#### **Задача 10.**

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

#### **Задача 11.**

Определите сдельную расценку, если норма времени на производственную операцию равна 15 мин., разряды работы – пятый и шестой, тарифная ставка пятого разряда – 200 руб. в час, тарифная ставка шестого разряда – 220 руб. в час.

#### **Задача 12.**

В течение месяца кулинар изготовил 50 тортов, отвечающих всем требованиям к качеству. Сдельная расценка – 800 руб. за один торт. Определить сдельный зарботок кулинара.

#### **Задача 13.**

Сдельный зарботок упаковщицы за месяц 23500 руб. Согласно действующему положению, упаковщице выплачивается за 100% выполнения нормы выработки премия в размере 15% и за каждый процент перевыполнения плана – по 1,5%

сдельного заработка. Работница выполнила план на 102%. Определить заработок упаковщицы по сдельно-премиальной системе.

#### **Задача 14.**

Сдельный месячный заработок работника по обвалке мяса 20000 руб. Согласно действующему положению о премировании, при выполнении нормы выработки и соблюдении требований качества работнику выплачивается 15% премии. Определить общий заработок работника.

#### **Задача 15.**

Месячный оклад работника составляет 24500руб. Продолжительность рабочего месяца – 20 дней. Согласно действующему в организации премиальному положению, за полностью отработанный рабочий месяц выплачивается премия 75%. Работник Сидоров С.С. отработал 15 дней, а работник Петров П.П. – 20 дней. Определите заработки работников за месяц.

### **Практическое занятие 6**

#### **Тема 16. Расчет фонда оплаты труда персонала**

##### **Цели занятия:**

- 1) закрепить теоретические знания по теме «Расчет фонда оплаты труда персонала»;
- 2) выработать навыки расчета экономических показателей.

#### **Задача 1. Анализ структуры фонда заработной платы организации**

Провести анализ структуры фонда заработной платы организации, используя данные таблицы.

<b>Показатель</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Фонд заработной платы, тыс. руб. в том числе:	22355,5	27540,0
Переменная часть, тыс. руб.	17884 (80%)	20930 (76%)
Постоянная часть, тыс. руб.	4471,5 (20%)	6610 (24%)
Объем реализованной продукции, шт.	61547	69020

#### **Задача 2. Детерминированный анализ ФЗП**

Провести детерминированный анализ фонда заработной платы организации из предыдущей задачи, используя данные таблицы.

<b>Показатель</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Среднегодовая численность работников	292	306
Число дней, отработанных одним работником в год	252	265
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	8	8
Среднегодовая заработная плата одного работника, руб.	76560	90000
Среднедневная заработная плата одного работника, руб.	303,81	339,62
Среднечасовая заработная плата одного работника, руб.	37,98	42,45



### Задача 3. Анализ фонда заработной платы

Произвести анализ фонда заработной платы ООО «Туларегион» используя данные таблицы.

Сделать обоснованные выводы по эффективности использования фонда заработной платы.

#### Структура заработной платы ООО «Туларегион»

Виды оплаты	Сумма, млн. руб.		
	План	Факт	Отклонение
Фонд оплаты труда	17077,3	19066,8	
По сдельным расценкам	8444,6	9513,3	
По тарифным ставкам и окладам	5261,5	5448,5	
Премии за производственные результаты	1194,2	1401,7	
Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	1194,2	1347,5	
Прочие выплаты из ФЗП	485,8	858,8	
Выплаты за счет чистой прибыли	95,0	130,0	
Выплаты социального характера	95,7	96,2	

### Задача 4. Варианты индексации заработной платы. Пропорциональная индексация

Исходя из условий коллективного договора, необходимо повысить тарифные ставки и оклады в среднем на 20%. Пусть месячный фонд заработной платы составлял до индексации 650 000 руб., численность работников - 50 человек.

### Задача 5. Варианты индексации заработной платы. Долевая индексация

Исходя из условий коллективного договора, необходимо повысить тарифные ставки и оклады в среднем на 20%. Пусть месячный фонд заработной платы составлял до индексации 650 000 руб., численность работников - 50 человек. В этом случае в расчете на месяц необходимое увеличение затрат на оплату труда составит:  $650\,000 \cdot 0,2 = 130\,000$  руб.

### Задача 6. Варианты индексации заработной платы. Пропорционально-долевая индексация

Исходя из условий коллективного договора, необходимо повысить тарифные ставки и оклады в среднем на 20%. Пусть месячный фонд заработной платы составлял до индексации 650 000 руб., численность работников - 50 человек. В этом случае в расчете на месяц необходимое увеличение затрат на оплату труда составит:  $650\,000 \cdot 0,2 = 130\,000$  руб.

## Критерии оценивания работы студентов на практическом занятии

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают <u>осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию</u> , необходимую для решения данной проблемы	студент добивается решения, но действует по известному образцу, схеме, не предлагает новых путей решения	студент добивается решения, рассматривая несколько уже известных путей, выбирает нужный, аргументирует выбор	студент на основе анализ существующих стандартных путей решения проблемы, предлагает свой путь решения, аргументирует его, подтверждает расчетами (если возможно), ссылается на теоретические положения
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: 1) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; 2) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; 3) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения	репродуктивный уровень	реконструктивный уровень	творческий уровень

**ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**  
**по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»**  
для студентов по направлению подготовки  
«Управление персоналом»

**5 семестр**

**Тема 1. Основы научной организации труда**

**Вопросы для изучения:**

- 1.1. Сущность и значение организации труда
- 1.2. Задачи и основные направления организации труда
- 1.3. Принципы и методы организации труда

**Тест**

1. В организации труда приоритетным направлением является осуществление функций планирования, учета и контроля:
  - a) средств труда
  - b) затрат живого труда
  - c) предметов труда.
  
2. В теоретическую и методическую основу организации труда НЕ включаются (2 варианта ответа):
  - a) сам труд как базовый процесс
  - b) современные методы проектирования, организации и рационализации трудовых процессов
  - c) методы анализа, планирования и мотивации инноваций в сфере организации труда
  - d) ценностно-ориентационные процессы в системе управления трудом
  - e) интегративные процессы в сфере управления трудом
  
3. Содержание организации труда наиболее полно раскрывается в решении (.....) задач:
  - a) социально-экономических, психофизиологических и материально-технических
  - b) экономических, психофизиологических и социальных
  - c) экономических, социотехнических и эргономических.
  
4. Сокращение трудовых и материальных затрат на производство продукции обеспечивается решением (.....) задач:
  - a) социальных
  - b) психофизиологических
  - c) экономических.
  
5. Создание благоприятных условий для нормального функционирования и воспроизводства рабочей силы обеспечивается решением (.....) задач:

- a) социальных
  - b) психофизиологических
  - c) экономических.
6. Основу традиционной концепции НОТ составляет (.....) подход.
- a) не системный
  - b) административно-командный
  - c) технократический.
7. В анализе традиционной концепции НОТ, возрастание монотонности и интенсивности труда у работников принято считать:
- a) экономическим последствием
  - b) психофизиологическим последствием
  - c) социальным последствием.
8. В результате использования традиционной концепции НОТ сформировались (исключить лишнее):
- a) экономические последствия
  - b) психофизиологические последствия
  - c) социальные последствия
  - d) социотехнические последствия.
9. Главные черты организационного кризиса в отечественной экономике (исключите лишнее):
- a) низкая отдача от организации труда
  - b) неудовлетворенность работников состоянием организации и условиями труда
  - c) отведение организации труда в системе управления производством второстепенной роли
  - d) нежелание работников трудиться.
10. Создание автономных бригад, малых инновационных групп, гибких форм использования рабочего времени характерно для (.....) концепции НОТ:
- a) традиционной
  - b) современной
  - c) партисипативной
  - d) нет правильных ответов.

## **Тема 2. Разделение и кооперация труда на предприятии**

### **Вопросы для изучения:**

- 2.1. Сущность и виды разделения и кооперации труда
- 2.2. Формы организации труда на предприятии
- 2.3. Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих

## Тест

1. Основными видами разделения труда на предприятии являются (исключите лишнее):
  - a) профессионально квалификационное
  - b) функциональное
  - c) технологическое
  - d) техническое.
  
2. Обособление различных видов работ между работниками представляет собой:
  - a) профессиональное разделение труда
  - b) общее разделение труда
  - c) единичное разделение труда
  - d) частное разделение труда.
  
3. Сокращение длительности производственного цикла при единичном разделении труда осуществляется за счет (2 ответа):
  - a) одновременного выполнения производственных операций
  - b) выполнения подготовительно-заключительных работ
  - c) роста производительности индивидуального труда
  - d) повышение квалификации работников.
  
4. Основным системообразующим фактором при функциональном разделении труда является:
  - a) уровень общего и специального образования работника
  - b) обособление производственных функций работника
  - c) степень профессиональной квалификации работника.
  
5. Технологическое разделение труда может выступать в виде (исключите лишнее):
  - a) предметного
  - b) поддетального
  - c) пооперационного
  - d) комплексного.
  
6. Нижней экономической границей разделения труда является:
  - a) повышение времени обработки изделия
  - b) снижение времени обработки изделия
  - c) все ответы верны
  - d) все ответы неверны.

7. Если длительность сосредоточенного внимания рабочего занимает 50% сменного времени это является показателем (.....) психофизиологических границ разделения труда.
- a) соблюдения
  - b) не соблюдения.
8. Верхняя граница физической нагрузки при определении целесообразности психофизиологических границ разделения труда соответствует расходу энергии:
- a) 1,5-2 ккал/мин
  - b) 2,5-3 ккал/мин
  - c) 3-4,5 ккал/мин
  - d) 4,5-5 ккал/мин.
9. Социальная граница разделения труда в наиболее концентрированном виде определяется:
- a) уровнем содержательности труда
  - b) уровнем монотонности труда
  - c) уровнем кооперации труда
  - d) уровнем трудоемкости.
10. Содержательность труда будет высокой, если работник выполняет за смену:
- a) большое количество работ при большой частоте их повторения
  - b) большое количество работ при малой частоте их повторения
  - c) все ответы верны
  - d) все ответы не верны

### **Тема 3. Организация рабочих мест**

#### **Вопросы для изучения:**

- 3.1. Рабочие места, их виды и основы организации
- 3.2. Основные направления организации рабочих мест
- 3.3. Аттестация рабочих мест

#### **Тест**

1. Организация типового одностаночного рабочего места включает комплекс общих мероприятий (исключите лишнее):
- a) создание комфортных условий на рабочем месте
  - b) рациональную специализацию и оснащение рабочего места
  - c) разработку графиков, составление маршрутов перемещения рабочего
  - d) рациональную планировку рабочего места.
2. Специализация рабочих мест обеспечивает (выберите 2 варианта):
- a) улучшение условий труда на рабочем месте
  - b) возможности внедрения типовых проектов организации рабочих мест

- c) построение четкого производственного профиля рабочего места
  - d) улучшение уровня обслуживания рабочего места.
3. Зона, определяемая траекторией согнутых рук без наклона корпуса рабочего, называется:
- a) зоной минимальной досягаемости
  - b) зоной нормальной досягаемости
  - c) зоной максимальной досягаемости.
4. Если в результате аттестации выявлено, что отдельные показатели рабочего места не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до необходимого уровня, то к какой категории они должны быть отнесены?
- a) аттестованные рабочие места;
  - b) рабочие места, подлежащие рационализации;
  - c) рабочие места, подлежащие ликвидации.
5. Рациональная организация рабочего места повышает (исключите лишнее):
- a) эффективность использования рабочего времени работника
  - b) эффективность использования оборудования
  - c) уровень психологических нагрузок на работника
  - d) эффективность использования производственной площади.
6. На средних и мелких предприятиях применяется, как правило (.....) система обслуживания.
- a) централизованная
  - b) децентрализованная
  - c) смешанная.
7. К какому виду оснастки относится производственная мебель?
- a) технической;
  - b) организационной;
  - c) производственной;
  - d) технологической;
  - e) организационно-технической.
8. Что характеризует внутреннюю планировку рабочего места?
- a) связь с другими рабочими местами;
  - b) рабочие зоны;
  - c) рабочая поза;
  - d) специализация;
  - e) оснащение.
9. Как классифицируются рабочие места по характеру выполняемой работы?
- a) стационарные и передвижные;

- b) основные и вспомогательные;
- c) постоянные и передвижные;
- d) обслуживающие и вспомогательные;
- e) передвижные и переменные.

10. Совокупность мероприятий, позволяющих дать комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным требованиям называется

- a) аттестацией рабочего места
- b) организацией рабочего места
- c) планированием рабочего места

#### **Тема 4. Организация трудового процесса**

##### **Вопросы для изучения:**

- 4.1. Содержание трудового процесса и принципы его организации
- 4.2. Структура производственно-трудоого процесса
- 4.3. Методы и приемы труда

##### **Тест**

- 1. К основным характеристикам трудового процесса можно отнести
  - a) затраты времени работников
  - b) методы и приемы труда
  - c) структура производственно-трудоого процесса
- 2. Операции сборки готового изделия относят к
  - a) основным трудовым процессам
  - b) вспомогательным трудовым процессам
  - c) обслуживающим трудовым процессам
- 3. Оказание транспортных услуг цехам и участкам на машиностроительном предприятии относят к
  - a) основным трудовым процессам
  - b) вспомогательным трудовым процессам
  - c) обслуживающим трудовым процессам
- 4. Ремонт и обслуживание оборудования относят к
  - a) основным трудовым процессам
  - b) вспомогательным трудовым процессам
  - c) обслуживающим трудовым процессам
- 5. Трудовой процесс, при котором технологическое воздействие на предмет труда, его установка и снятие выполняются без участия рабочего называется...



- b) ручным;
  - c) машинно-ручным;
  - d) механизированным;
  - e) автоматизированным.
6. Трудовой процесс, при котором технологическое воздействие на предмет труда выполняются на станках с ручной подачей, называется...
- a) ручным;
  - b) машинно-ручным;
  - c) механизированным;
  - d) автоматизированным.
7. Что из перечисленного является ручным трудовым процессом?
- a) сверление отверстий ручной дрелью;
  - b) сверление отверстий электрической дрелью;
  - c) фрезерование поверхности детали на станке;
  - d) шлифование поверхности детали на станке;
  - e) выполнение резанья электропилой.
8. В соответствии с каким принципом организации трудового процесса, в состав трудового процесса должны быть включены определенные приемы труда в рациональной последовательности и оптимальном сочетании, чтобы обеспечить равномерную загрузку рабочего, благоприятное для него сочетание умственной и физической нагрузок, ритмичность трудового процесса?
- a) оптимальное содержание трудового процесса
  - b) параллельность работы оборудования и человека
  - c) экономия движения
  - d) ритмичность и автоматизм движений
  - e) оптимальная интенсивность труда
9. В соответствии с каким принципом, организация трудового процесса предусматривает чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемену видов его деятельности в течение смены, удобство выполнения работы и минимальное влияние на организм производственной среды.
- a) оптимальное содержание трудового процесса
  - b) параллельность работы оборудования и человека
  - c) экономия движения
  - d) ритмичность и автоматизм движений
  - e) оптимальная интенсивность труда
10. Рабочий протянул руку к инструменту. Что он осуществил?
- a) трудовое движение
  - b) трудовое действие
  - c) трудовой прием

d) трудовую операцию

## Тема 5. Условия труда и отдыха

### Вопросы для изучения:

5.1. Сущность условий труда и их виды

5.2. Режимы труда и отдыха

### Тест

1. Совокупность факторов, определяющих производственную среду, в которой работающие выполняют свои производственные функции, и влияющих на функциональное состояние их организма, здоровье и работоспособность называются

- a) условия труда
- b) нормы труда
- c) характер труда
- d) производительность труда

2. Условия труда: воздействие которых на работника может привести к его заболеванию, являются

- a) вредными
- b) опасными

3. Условия труда: воздействие которых на работника может привести к его травме являются

- c) вредными
- d) опасными

4. Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются:

- a) Трудовой кодекс РФ
- b) Гражданский кодекс РФ
- c) санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы.

5. К какой группе факторов условий труда относят производственный шум?

- a) социально-экономические;
- b) психофизиологические;
- c) санитарно-гигиенические;
- d) эстетические;
- e) социально-психологические

6. К какой группе факторов условий труда относят монотонность труда?

- a) социально-экономические;

- b) психофизиологические;
- c) санитарно-гигиенические;
- d) эстетические;
- e) социально-психологические

7. К какой группе факторов условий труда относят цветовое оформление рабочего места?

- a) социально-экономические;
- b) психофизиологические;
- c) санитарно-гигиенические;
- d) эстетические;
- e) социально-психологические

8. При оценке интенсивности труда, характеризуемой, ритмом и темпом работы какие нагрузки относят к легкой группе нагрузок?

- a) число движений в час до 360
- b) число движений в час от 361 до 720
- c) число движений в час свыше 721

9. К какому виду дисциплины труда относят выполнение приказов и распоряжений руководителей?

- a) трудовая дисциплина
- b) технологическая дисциплина
- c) производственная дисциплина

10. К какому виду дисциплины труда относят недопущение брака при производстве продукции?

- a) трудовая дисциплина
- b) технологическая дисциплина
- c) производственная дисциплина

## **Тема 6. Содержание и задачи нормирования труда**

### **Вопросы для изучения:**

- 6.1. Сущность нормирования труда
- 6.2. Функции и принципы нормирования труда
- 6.3. Роль нормирования в организации и оплате труда

### **Тест**

1. Вид деятельности по управлению производством, который заключается в установлении необходимых затрат и результатов труда, а также соотношений между численностью работающих и количеством используемых ими средств труда, называется

- a) нормированием труда
- b) организацией труда

с) регламентацией труда

2. Функции норм труда, проявляющиеся в обеспечении планомерного и пропорционального развития всех производственных и функциональных подразделений и служб предприятия с учетом закона спроса и предложения, являются

- a) плановыми
- b) организационными
- c) экономическими
- d) техническими
- e) управленческими
- f) социальными
- g) правовыми

3. Функции норм труда, проявляющиеся в установлении оптимальных пропорций между отдельными производственными звеньями, в целесообразности координации во времени и пространстве всех материальных и трудовых ресурсов, являются

- a) плановыми
- b) организационными
- c) экономическими
- d) техническими
- e) управленческими
- f) социальными
- g) правовыми

4. Функции норм труда, выражающие существенную взаимосвязь техники, технологии и организации производства, являются

- a) плановыми
- b) организационными
- c) экономическими
- d) техническими
- e) управленческими
- f) социальными
- g) правовыми

5. Функции норм труда, заключающиеся в установлении соответствующих обязанностей исполнителей работы, руководителей и подчиненных, в обеспечении правового регулирования и соблюдения трудовой, технологической и производственной дисциплины, являются

- a) плановыми
- b) организационными
- c) экономическими
- d) техническими

- e) управленческими
- f) социальными
- g) правовыми

6. Какой принцип состоит в необходимости установления норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов?

- a) принцип эффективности
- b) принцип комплексности
- c) принцип системности
- d) принцип объективности
- e) принцип легитимности

7. Какой принцип выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при нормировании труда?

- a) принцип эффективности
- b) принцип комплексности
- c) принцип системности
- d) принцип объективности
- e) принцип легитимности

8. Какой принцип предполагает создание для всех сотрудников предприятия равных возможностей для выполнения норм?

- a) принцип эффективности
- b) принцип комплексности
- c) принцип системности
- d) принцип объективности
- e) принцип легитимности

9. Нормирование труда является основой

- a) внутрипроизводственного текущего планирования
- b) стратегического планирования
- c) прогнозирования развития деятельности организации

10. Зависимость между нормами труда и уровнем заработной платы проявляется в значительно большей степени при

- a) повременной системе оплаты труда
- b) сдельной системе оплаты труда

## **Тема 7. Изучение затрат рабочего времени**

### **Вопросы для изучения:**

7.1. Рабочее время и его классификация

## 7.2. Методы изучения затрат рабочего времени

### Тест

1. Рабочее время – это время, в течение которого
  - a) совершается процесс труда
  - b) работник присутствует на рабочем месте
  - c) производится определенное количество продукции
  
2. Время работы включает в себя время не связанное с выполнением производственного задания?
  - a) да
  - b) нет
  
3. Время выполнения производственного задания включает в себя
  - a) подготовительно-заключительное время
  - b) время регламентированных перерывов
  - c) время нерегламентированных перерывов
  
4. Время выполнения производственного задания включает в себя
  - a) время регламентированных перерывов
  - b) время нерегламентированных перерывов
  - c) время обслуживания рабочего места
  
5. Какие затраты рабочего времени являются ненормируемыми, т.е. не включаются в норму времени?
  - a) время на отдых и личные надобности
  - b) время на обслуживание рабочих мест
  - c) время нерегламентированных перерывов
  - d) время перерывов по организационно-техническим причинам
  
6. Время выполнения рабочим тех элементов трудового процесса, которые осуществляются в период автоматической работы оборудования, называется
  - a) неперекрываемое время
  - b) перекрываемое время
  - c) основное время
  - d) оперативное время
  
7. Способ изучения затрат времени на выполнение циклически повторяющихся ручных и машинно-ручных элементов операции, называется
  - a) хронометраж
  - b) фотография рабочего времени
  - c) самофотография

8. Метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении смены - это...
- а) фотография методом моментных наблюдений
  - б) фотография методом непосредственных замеров
  - в) хронометраж методом непосредственного наблюдения
  - г) хронометраж методом выборочного наблюдения
9. В чем заключается основной недостаток метода самофотографии рабочего времени?
- а) не позволяет определить потери времени по организационно-техническим причинам;
  - б) не позволяет определить потери времени по вине работника;
  - в) не позволяет охватить большое количество работников;
  - г) субъективный характер, невысокую точность и неполноту получаемой информации.
10. Способ исследования трудового процесса, при котором регистратор перемещается по определенному маршруту, фиксируя использование сменного фонда времени группы вспомогательных рабочих, называется
- а) выборочный хронометраж
  - б) групповой фотохронометраж
  - в) групповая фотография рабочего времени
  - г) маршрутно-групповая фотография рабочего времени

## **Тема 8. Нормы труда**

### **Вопросы для изучения:**

- 8.1. Понятие и виды норм затрат труда
- 8.2. Методы нормирования труда
- 8.3. Установление, замена и пересмотр норм труда
- 8.4. Организация нормирования труда на предприятии
- 8.5. Оценка уровня и напряженности норм труда

### **Тест**

1. Нормы выработки относят к
  - а) нормам затрат труда
  - б) нормам результатов труда
  - в) нормам обслуживания
2. Количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой, является
  - а) нормой выработки
  - б) нормой численности

- c) нормой обслуживания
- d) нормой управляемости

3. Объем работы, который необходимо выполнить в течение определенной единицы времени (за час, смену и т. д.), является

- a) нормой выработки
- b) нормой численности
- c) нормой обслуживания
- d) нормой управляемости

4. Численность работников, необходимых для выполнения определенного объема работ, является

- a) нормой выработки
- b) нормой численности
- c) нормой обслуживания
- d) нормой управляемости

5. Необходимый ассортимент и объем работ, который должен быть выполнен одним работником или бригадой за определенный отрезок времени, является

- a) нормой выработки
- b) нормой численности
- c) нормой обслуживания
- d) нормированным заданием

6. Норма времени – это:

- a) количество рабочего времени на изготовление партии изделий;
- b) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
- c) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе;
- d) затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии

7. Какая норма определяется по формуле:  $T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{отд} + T_{пт}$

- a) норма штучного времени
- b) норма обслуживания
- c) норма выработки
- d) норма времени

8. Какая норма определяется по формуле:  $T_{оп} + T_{обс} + T_{отд} + T_{пт}$

- a) норма штучного времени
- b) норма обслуживания
- c) норма выработки
- d) норма времени



9. С помощью какого метода нормирования труда устанавливаются наиболее обоснованные нормы?

- a) опытно-статистического
- b) аналитического
- c) интуитивного

10. Для характеристики качества норм на предприятиях используют следующие показатели (два ответа):

- a) удельный вес технически обоснованных норм
- b) долю основных рабочих в общей численности
- c) долю нормируемых работ
- d) средний уровень выполнения норм

## 6 семестр

### *Тестовые задания по темам 9-18:*

1. Номинальная (денежная) заработная плата – это:

- a) сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов.
- b) стоимость товаров и услуг, которые можно приобрести за выданную зарплату.
- c) денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.

2. Реальная заработная плата – это:

- a) сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов.
- b) стоимость товаров и услуг, которые можно приобрести за выданную зарплату.
- c) денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.

3. Получить размер реальной заработной платы можно таким образом:

- a) умножив номинальную заработную плату на индекс инфляции.
- b) сложив номинальную заработную плату и индекс инфляции.
- c) разделив номинальную заработную плату на индекс инфляции.

4. Заработная плата – это:

- a) сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов.

- b) стоимость товаров и услуг, которые можно приобрести за выданную зарплату.
  - c) денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.
5. Выберите несколько вариантов ответа. Зарботная плата выполняет несколько функций:
- a) Воспроизводственную
  - b) Статусную
  - c) Покупательную
  - d) Затратную
  - e) Мотивирующую
  - f) Стимулирующую
  - g) Распределительную
6. К какой функции зарботной платы относится функция, обеспечивающая воспроизводство рабочей силы как в индивидуальном, так и в общественном аспекте:
- a) Распределительная
  - b) Статусная
  - c) Затратная
  - d) Воспроизводственная
  - e) Стимулирующая
7. К какой функции зарботной платы относится функция, которая служит основой для определения статуса человека в обществе.
- 1 Распределительная
  - 2 Статусная
  - 3 Затратная
  - 4 Воспроизводственная
  - 5 Стимулирующая
8. К какой функции зарботной платы относится функция, характеризующая затраты производителя на изготовление продукции:
- a) Распределительная
  - b) Статусная
  - c) Затратная
  - d) Воспроизводственная
  - e) Стимулирующая
9. К какой функции зарботной платы относится функция, формирующая стремление заработать больше средств на удовлетворение своих потребностей,

способствует росту квалификации, поиску нового места работы, овладению новыми профессиями:

- a) Распределительная
- b) Статусная
- c) Затратная
- d) Воспроизводственная
- e) Стимулирующая

10. К какой функции заработной платы относится функция, при которой неодинаковый уровень заработной платы в разных секторах экономики способствует перенаправлению потоков трудовых ресурсов туда, где рабочая сила наиболее востребована (и зарплата выше):

- a) Распределительная
- b) Статусная
- c) Затратная
- d) Воспроизводственная
- e) Стимулирующая

11. По мнению какого экономиста заработная плата представляет собой плату за труд, плату за трудовую услугу?

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

12. Заработная плата, по мнению этого экономиста, – стоимость и цена рабочей силы, а не плата за весь затраченный наемным работником живой труд:

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

13. Какой представитель экономической мысли сделал вывод о том, что заработная плата как естественная цена труда должна определяться суммой жизненных средств, необходимых для существования наемного работника и содержания его семьи?

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй

- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

14. По мнению этого экономиста, рыночная цена труда, отражая соотношение сил спроса и предложения на рынке труда, колеблется вокруг естественной цены труда:

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

15. Какой экономист считал, что рост зарплаты выше физического минимума средств существования приводит к росту числа браков и рождений?

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Ф. Лассаль
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

16. Этот представитель марксистской теории доказывает, что заработная плата, как стоимость и цена рабочей силы, включает средства, необходимые не только для поддержания жизни наемного работника, его семьи и детей, но и средства для получения образования и квалификации, а также средства для удовлетворения определенного круга социально-культурных потребностей, соответствующих данному уровню развития общества.

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

17. Этот научный деятель писал, что размеры заработной платы наемных работников определяют уровень культуры, здоровья и благополучия, которые они могут обеспечить своим детям.

- a) К. Маркс

- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

18. Отмечая влияние изменения цен на «предметы необходимости и удобств» на величину зарплаты, ведущий представитель классической экономической школы, ввел понятие реальной (действительной) и номинальной цены труда (заработной платы). Кто это?

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

19. Анализируя влияние изменения цен на потребительские товары и услуги на уровень реальной заработной платы этот экономист сделал вывод о том, что следует учитывать «класс» работника и цены лишь на те товары и услуги, которые он обычно потребляет, предложив, тем самым, методологические подходы к измерению индекса потребительских цен и индекса реальной заработной платы.

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

20. Отмечая роль образования, сложившегося уровня жизни как факторов, определяющих дифференциацию естественной цены труда, этот экономист подчеркивал, что человек с высоким образованием сравним с дорогой машиной:

- a) К. Маркс
- b) Г. Беккер
- c) Ж. Б. Сэй
- d) Д. Рикардо
- e) А. Маршалл
- f) А. Смит
- g) Дж. Б. Кларк

21. Государственное регулирование оплаты труда в условиях интеграционных процессов строится на основе рекомендаций:

- a) Международной организации труда (МОТ)
- b) Международного валютного фонда
- c) Международной ассоциации профсоюзов

22. Целью государственного регулирования в современном рыночном хозяйстве является:

- a) экономический рост, демографическая и социальная стабильность, усиление позиций страны в условиях глобализации мировой экономики.
- b) экономический рост, экономическая и социальная стабильность, усиление позиций страны в условиях глобализации мировой экономики.
- c) экономический рост, экономическая и демографическая стабильность, усиление позиций государственного сектора страны в условиях глобализации мировой экономики.

23. Основными направлениями государственного регулирования оплаты труда являются:

- a) нормативная регламентация или установление максимальных социальных нормативов (стандартов); индексация; налогообложение; участие в политике государственного партнерства
- b) законодательная регламентация или установление максимальных социальных стандартов; индексация; налогообложение; участие в политике международного партнерства
- c) законодательная регламентация или установление минимальных социальных нормативов (стандартов); индексация; налогообложение; участие в политике социального партнерства

24. Каково содержание направления государственного регулирования оплаты труда- установление минимальных социальных стандартов в области оплаты труда:

- a) Устанавливается законодательством или на основе трехсторонних соглашений минимальный прожиточный минимум (черта бедности) как стоимостная оценка минимальной потребительской корзины.
- b) Повышается оплата труда в зависимости от роста уровня потребительских цен, «порога» индексации
- c) Участие в заключении трехсторонних трудовых соглашений, в т.ч. по оплате труда, в разрешении трудовых споров

25. Каково содержание направления государственного регулирования оплаты труда- установление минимальных социальных стандартов в области оплаты труда:

- a) Законодательно регламентируется (устанавливается на основе

- трехсторонних соглашений) минимальный размер оплаты труда или минимальная часовая ставка оплаты труда.
- b) На размер фонда оплаты труда влияет величина взносов на социальное страхование
  - c) Льготное налогообложение бизнеса при внедрении программ демократизации частной собственности, в т.ч. систем участия в прибыли наемных работников
26. Каково содержание направления государственного регулирования оплаты труда- индексация заработной платы:
- a) Необлагаемый налоговый минимум равен минимальному прожиточному минимуму.
  - b) Повышается оплата труда в зависимости от роста уровня потребительских цен, «порога» индексации
  - c) Участие в заключении трехсторонних трудовых соглашений, в т.ч. по оплате труда, в разрешении трудовых споров
27. Каково содержание направления государственного регулирования оплаты труда- налогообложение заработной платы:
- a) На размер фонда оплаты труда влияет величина взносов на социальное страхование.
  - b) Законодательно регламентируется (устанавливается на основе трехсторонних соглашений) минимальный размер оплаты труда или минимальная часовая ставка оплаты труда.
  - c) Участие в заключении трехсторонних трудовых соглашений, в т.ч. по оплате труда, в разрешении трудовых споров
28. Каково содержание направления государственного регулирования оплаты труда- участие в политике социального партнерства:
- a) Повышается оплата труда в зависимости от роста уровня потребительских цен, «порога» индексации
  - b) Участие в заключении трехсторонних трудовых соглашений, в т.ч. по оплате труда, в разрешении трудовых споров
  - c) Устанавливается законодательством или на основе трехсторонних соглашений минимальный прожиточный минимум (черта бедности) как стоимостная оценка минимальной потребительской корзины.
29. В развитых странах минимальный прожиточный минимум рассчитывается на семью, как стоимостная оценка:
- a) максимальной потребительской корзины
  - b) минимальной кредитной суммы
  - c) минимальной потребительской корзины
30. В развитых странах минимальный прожиточный минимум является:
- a) высшим пределом максимального размера оплаты труда

- b) низшим пределом минимального размера оплаты труда
- c) низшим пределом максимального размера оплаты труда

31. К минимальным государственным социальным нормативам в сфере оплаты труда относятся:

- a) прожиточный минимум (ПМ) и минимальный размер оплаты труда (МРОТ)
- b) прожиточный максимум (ПМ) и максимальный размер оплаты труда (МРОТ)
- c) проживающий минимум (ПМ) и минимальный размер заработной платы (МРОТ)

32. Прожиточный минимум РФ (минимальный прожиточный минимум по терминологии развитых стран) является:

- a) стоимостной оценкой максимальной потребительской корзины, а также кредитов, платежей и сборов.
- b) стоимостной оценкой минимальной потребительской корзины, а также обязательных платежей и сборов.
- c) стоимостной оценкой минимальной потребительской корзины, а также кредитов, платежей и сборов.

33. Потребительская корзина – это:

- a) максимальный набор продуктов питания и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности
- b) максимальный набор продуктов питания и непродовольственных товаров, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности
- c) минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности

34. Продовольственная корзина рассчитывается на основе:

- a) минимальных норм потребления продуктов питания.
- b) максимальных норм потребления продуктов питания.
- c) минимальных запасов потребления продуктов питания.

35. Нормы потребления продуктов питания учитывают:

- a) психологические потребности человека, калорийность продуктов, их состав, традиции в потреблении тех или иных продуктов, а также рекомендации Всемирной организации здравоохранения.
- b) физиологические потребности человека, калорийность продуктов, их состав, национальные особенности в потреблении тех или иных продуктов, а также рекомендации Всемирной организации здравоохранения.



- с) физиологические потребности человека, состав продуктов, национальные особенности в потреблении тех или иных продуктов, а также рекомендации Министерства здравоохранения РФ.
36. Нормы питания дифференцированы по социально-демографическим группам населения:
- а) трудоспособное население, пенсионеры, дети;
  - б) мужчины, женщины, дети;
  - с) мужчины, женщины, пенсионеры, дети;
37. В состав непродовольственных товаров входят три набора:
- а) минимальный набор непродовольственных товаров индивидуального пользования; минимальный набор услуг
  - б) минимальный набор непродовольственных товаров общесемейного пользования; минимальный набор услуг
  - с) минимальный набор непродовольственных товаров индивидуального пользования; минимальный набор непродовольственных товаров общесемейного пользования; минимальный набор услуг
38. Нормы потребления непродовольственных товаров и жилищно-коммунальных услуг дифференцированы с учетом распределения субъектов РФ по 3 зонам:
- а) с холодным и резко континентальным, умеренным и теплым климатом.
  - б) с холодным и резко континентальным и теплым климатом.
  - с) с холодным и умеренным, теплым климатом.
39. Потребительская корзина в целом по РФ устанавливается федеральным законом и корректируется не реже одного раза:
- а) в год на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов.
  - б) в пять лет на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов.
  - с) в десять лет на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов.
40. В РФ прожиточный минимум рассчитывается:
- а) на семью на год, по основным социально-демографическим группам: трудоспособное население, пенсионеры, дети.
  - б) на семью на месяц, по основным социально-демографическим группам: трудоспособное население, пенсионеры, дети.
  - с) в среднем на одного человека в месяц и по основным социально-демографическим группам: трудоспособное население, пенсионеры, дети.
41. Дифференциальные системы заработной платы предусматривают:

- a) повышенную оплату труда по пониженной тарифной ставке при условии выработки, составляющей от  $\frac{4}{3}$  до  $\frac{3}{4}$  повышенной нормы.
  - b) применение повышенных тарифных ставок (расценок) для оплаты труда сотрудников, выполняющих и перевыполняющих высокие нормы.
  - c) применение технологических надбавок к норме времени и направлены на повышение интенсивности труда работника.
42. Применение повышенных тарифных ставок (расценок) для оплаты труда сотрудников, выполняющих и перевыполняющих высокие нормы – это:
- a) Дифференциальные системы заработной платы
  - b) Комбинированные системы
  - c) Однофакторные системы заработной платы
43. Эмпирические системы заработной платы предполагают:
- a) применение повышенных тарифных ставок (расценок) для оплаты труда сотрудников, выполняющих и перевыполняющих высокие нормы
  - b) разновидность повременной и сдельной оплаты труда, которые применяются в высокомеханизированных производствах.
  - c) повышенную оплату труда по пониженной тарифной ставке при условии выработки, составляющей от  $\frac{4}{3}$  до  $\frac{3}{4}$  повышенной нормы.
44. Применение повышенной оплаты труда по пониженной тарифной ставке при условии выработки, составляющей от  $\frac{4}{3}$  до  $\frac{3}{4}$  повышенной нормы - это:
- a) Эмпирические системы заработной платы
  - b) Однофакторные системы заработной платы
  - c) Всефакторные системы заработной платы
45. Комбинированные системы предусматривают:
- a) применение технологических надбавок к норме времени и направлены на повышение интенсивности труда работника.
  - b) установление определенного уровня выработки, при достижении которого тарифная ставка работника повышается.
  - c) изменение уровня заработной платы в зависимости только от одного фактора - выработки.
46. Установление определенного уровня выработки, при достижении которого тарифная ставка работника повышается:
- a) Однофакторные системы заработной платы
  - b) Эмпирические системы заработной платы
  - c) Комбинированные системы
47. Однофакторные системы заработной платы предусматривают:
- a) изменение уровня заработной платы в зависимости только от одного фактора - выработки. Получили распространение на предприятиях с

- низким уровнем механизации и с высоким удельным весом ручного труда.
- b) применение технологических надбавок к норме времени и направлены на повышение интенсивности труда работника.
  - c) разновидность повременной и сдельной оплаты труда, которые применяются в высокомеханизированных производствах.
48. Изменение уровня заработной платы в зависимости только от одного фактора – выработки – это:
- a) Многофакторные системы заработной платы
  - b) Однофакторные системы заработной платы
  - c) Всефакторные системы заработной платы
49. Многофакторные системы заработной платы представляют собой:
- a) изменение уровня заработной платы в зависимости только от выработки
  - b) применение технологических надбавок к норме времени и направлены на повышение интенсивности труда работника.
  - c) разновидность повременной и сдельной оплаты труда, которые применяются в высокомеханизированных производствах.
50. Разновидность повременной и сдельной оплаты труда, которые применяются в высокомеханизированных производствах – это:
- a) Многофакторные системы заработной платы
  - b) Однофакторные системы заработной платы
  - c) Всефакторные системы заработной платы
51. В постиндустриальной экономике приоритетным фактором основной части оплаты труда становится:
- a) уровень и постоянный рост здорового уровня жизни.
  - b) уровень и постоянный рост образования и квалификации.
  - c) уровень и постоянное уменьшение наличия вредных привычек.
52. Система Скэнлона – это:
- a) система участия в доходах от производительности
  - b) система участия в доходах от уровня квалификации
  - c) система участия в доходах от уровня образования
53. Современной тенденцией является установление взаимосвязи между оплатой труда менеджеров и:
- a) величиной оплаты труда менеджера.
  - b) величиной экономической добавленной стоимости.
  - c) величиной экономической себестоимости
54. Структура заработной платы определяется следующими соотношениями:
- a) постоянной и переменной частями.

- b) неизменяемая и изменяемая части
- c) неизменная и изменяемая части

55. Оплата за отработанное время (тарифная ставка, оклад) или выполненный объем работ (сдельный заработок), а также доплаты и надбавки, постоянно начисляемые работникам относятся к:

- a) Переменной части заработной платы
- b) Постоянной части заработной платы
- c) Изменяемой части заработной платы
- d) Неизменной части заработной платы

56. Эта часть включает в себя все виды премий и надбавки, носящие стимулирующий характер.

- a) Постоянная
- b) Изменяемая
- c) Переменная
- d) Неизменная

57. Оптимальным является соотношение частей заработной платы:

- a) 6:4 или 7:3
- b) 4:6 или 3:7
- c) 5:5

Различают две формы заработной платы:

- a) сдельную и премиальную
- b) повременную и сдельную
- c) повременную и премиальную

58. При этой форме заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или установленному окладу с учетом фактически отработанного рабочего времени:

- a) Повременная
- b) Сдельная
- c) Премиальная
- d) Стимулирующая

59. Эта форма заработной платы, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции (выполненной работы):

- a) Повременная
- b) Сдельная
- c) Премиальная
- d) Стимулирующая

60. Заполните пробел. Внутри каждой формы выделяют отдельные \_\_\_\_\_, устанавливающие конкретные соотношения между процессами и результатами работы и вознаграждением.

- a) Отделы
- b) Группы
- c) Системы
- d) Подразделения

61. Выберите несколько вариантов ответа. Основная часть заработной платы состоит из:

- a) Повременной формы оплаты труда
- b) Окладной системы
- c) Сдельной формы оплаты труда
- d) Комиссионной системы

62. Эта форма начисления вознаграждения работнику, которое производится пропорционально отработанному времени. При этом размер вознаграждения ставится в прямую зависимость от предполагаемого качества работы, которое гарантируется квалификацией и опытом работника.

- a) Повременной формы оплаты труда
- b) Окладной системы
- c) Сдельной формы оплаты труда
- d) Комиссионной системы

63. Какая система рассчитывается по формуле:

*Основная часть оплаты = отработанное время × тарифная ставка.*

- a) простая повременная система;
- b) окладная система;
- c) повременно-премиальная система;
- d) повременная система с нормированным заданием.

64. Суть данной системы в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы.

- a) простая повременная система;
- b) окладная система;
- c) повременно-премиальная система;
- d) повременная система с нормированным заданием.

65. Данная система включает в себя положительные элементы сдельной и повременной заработной платы. Нормированные задания устанавливают исходя из максимального использования производственных мощностей в заданном количестве нормо-часов работы (или объеме работы) на данный период времени (смена-неделя-месяц), либо отдельному работнику

(индивидуальное нормированное задание), либо бригаде (коллективное нормированное задание).

- a) простая повременная система;
- b) окладная система;
- c) повременно-премиальная система;
- d) повременная система с нормированным заданием.

66. При этой форме оплаты труда устанавливается взаимосвязь между количеством выработанной продукции и величиной заработка, что способствует рационализации использования рабочего времени (причем по инициативе работника, стремящегося произвести больше продукта), улучшению организации труда, росту квалификации рабочих.

- a) сдельная;
- b) сдельно-премиальная;
- c) повременная;
- d) аккордная;

67. Основой для начисления заработка при данной форме оплаты труда является сдельная расценка, т.е. оплата за изготовление единицы продукции (изделия, части изделия).

- a) сдельно-премиальная;
- b) сдельная;
- c) повременная;
- d) аккордная;

68. При данной системе заработок определяют путем умножения индивидуальной (или коллективной) сдельной расценки за единицу продукции (работ) на общее количество изготовленной продукции (общий объем работ) за определенное время.

- a) сдельно-премиальная;
- b) прямая сдельная;
- c) сдельно-прогрессивная;
- d) косвенная сдельная

69. При данной системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы.

- a) сдельно-премиальная;
- b) прямая сдельная;
- c) сдельно-прогрессивная;
- d) косвенная сдельная

70. Доплаты представляют собой:

- a) отчисления из основной заработной платы работника в целях

компенсации дополнительных трудовых затрат, связанных с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, стимулированием трудовой деятельности и характером отдельных видов труда, повышенной интенсивностью труда и др.

- b) начисления к основной заработной плате работника в целях компенсации дополнительных трудовых затрат, связанных с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда, повышенной интенсивностью труда и др.
- c) начисления заработной платы работника в целях стимулирования дополнительных трудовых затрат, связанных с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда, повышенной интенсивностью труда и др.

### Критерии оценки самостоятельной работы

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать измерения уровня знаний и умений обучающихся	51-75% правильных ответов	76-95% правильных ответов	96-100% правильных ответов
Рабочая тетрадь	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающихся и позволяющий <u>оценивать уровень усвоения ими учебного материала</u>	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины	студент сопоставляет факты, события, явления выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, умеет выделять главное и второстепенное	студент владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, разрабатывает новые пути решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу



# **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНО-КУРСОВОЙ РАБОТЫ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»**

## **6 семестр**

Контрольно-курсовая работа – самостоятельное, творческое исследование научно-практического характера, позволяющее судить о приобретённых студентом знаниях и умении применять их на практике. При её выполнении, студент должен проявить знание теоретического материала, специальной литературы, нормативно-правовых актов, исследовательский и научный подход к рассматриваемой проблеме, умение анализировать, делать обобщения и выводы.

Контрольно-курсовая работа должна базироваться на теоретических и методических положениях науки. В ней должна быть проведена хотя бы одна, пусть самая простая, но самостоятельная идея, а также предложения автора по более эффективному решению данного вопроса по сравнению с существующим положением.

### **1. Цели и задачи контрольно-курсовой работы**

Контрольно-курсовая работа состоит из развернутого ответа на теоретический вопрос. До подготовки ответа на вопрос необходимо изучить учебный материал и уяснить задание.

Ответ на теоретический вопрос предполагает изложение его сущности, дополненное, по мере необходимости, графиками, формулами и таблицами. Если есть необходимый материал, то можно показать особенности данного явления или процесса в российской экономике. Для более полного понимания и изложения вопроса воспользуйтесь [рекомендованной литературой](#).

### **2. Требования к оформлению контрольно-курсовой работы**

Выполненная контрольно-курсовая работа должна быть определенным образом оформлена. В работе должны быть заполнен титульный лист, представлены план работы, основная часть и список литературы.

Работа выполняется на компьютере. Набор текста осуществляется шрифтом Times New Roman, кеглем 14, межстрочный интервал – полуторный.

Работа включает в себя:

- титульный лист ([приложение А](#));
- содержание;
- введение;
- теоретическую часть, содержащую параграфы и подразделы;
- заключение;
- список литературы;
- приложения.

Во **введении** необходимо раскрыть актуальность и место исследуемой темы в структуре учебной дисциплины, состояние вопроса в научной и учебной литературе, определить цель и задачи работы.

**Теоретическая часть** контрольно-курсовой работы выполняется в виде письменного ответа на выбранную тему. Изложение материала необходимо обосновать положениями законодательных актов, нормативных и инструктивных материалов. В теоретической части дается общая характеристика темы. Тема может детализироваться отдельными подразделами, приводятся практические примеры и заполненные бланки документов. Объем теоретической части 15 - 17 страниц печатного текста формата А4.

В **заключении** проводится анализ теоретических и практических результатов проделанной работы, делаются выводы о значимости и практической важности выполненной работы для студента.

В **списке литературы** приводится в алфавитном порядке список нормативных документов, учебных, научных и других источников, использованных студентом при выполнении контрольной работы, который должен содержать не менее пяти источников.

Ссылки на литературу приводятся в тексте в квадратных скобках. **Например:** В работе [3] приведены основные формы оплаты труда.

### 3. Задания для контрольно-курсовой работы

Номер варианта контрольно-курсовой работы соответствует букве, с которой начинается фамилия студента

Первая буква фамилии студента	№ варианта контрольной работы
А	1
Б	2
В	3
Г, Д	4
Е, Ж	5
З, И	6
К	7
Л	8
М	9
Н	10
О	11
П	12
Р	13
С	14
Т, У	15
Ф, Х	16
Ц, Ч,	17
Ш	18
Щ, Э	19
Ю, Я	20

#### 4. Перечень тем контрольных работ

1. Формы и системы оплаты труда персонала.
2. Структура заработной платы.
3. Особенности систем оплаты труда для различных категорий работников.
4. Основные требования к организации эффективной системы стимулирования труда.
5. Сущность, элементы и организация заработной платы на основе тарифной системы.
6. Сущность и организация заработной платы на основе бестарифной системы.
7. Основные положения и условия применения повременной системы оплаты труда.
8. Основные положения и организация на предприятии системы сдельной оплаты труда.
9. Условия применения и варианты начисления бестарифной системы оплаты труда.
10. Сущность, виды и требования к организации стимулирования труда на предприятии.
11. Показатели систем премирования различных категорий работников.
12. Особенности в оплате труда руководителей предприятия и их учет при определении должностных окладов и системы стимулирования.
13. Материальное и моральное стимулирование на предприятии.
14. Социальные программы предприятия и источники их финансирования.
15. Особенности оплаты труда работников образования и науки.
16. Особенности оплаты труда работников в производственных бригадах.
17. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
18. Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.
19. Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
20. Цена труда в России и в зарубежных странах.

Институт законовeдения и управления ВПА

Кафедра менеджмента, управления персоналом и экономики

## **КОНТРОЛЬНО-КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине

### **ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

Тема: \_\_\_\_\_

---

Выполнил  
Студент группы \_\_\_\_\_  
заочной формы обучения  
Направление: «Управление персоналом»  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Проверил  
Преподаватель: к.э.н., доц., С.Е. Шишлова  
Оценка (зачтено\незачтено) \_\_\_\_\_  
Подпись преподавателя \_\_\_\_\_

Тула 201\_г.

## ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

### 5 семестр

1. Сущность и значение организации труда
2. Основные элементы, характеризующие содержание организации труда
3. Связь между организацией труда и организацией производства
4. Влияние организации труда на развитие научно-технического прогресса.
5. Задачи организации труда на предприятии
6. Основные направления организации труда
7. Принципы организации труда
8. Методы организации труда
9. Сущность и виды разделения труда
10. Границы разделения труда
11. Сущность и виды кооперации труда
12. Критерии рациональной кооперации труда
13. Формы организации труда на предприятии
14. Коллективные формы организации труда
15. Передовые формы и методы организации труда: совмещение профессий и функций, многостаночное обслуживание
16. Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих
17. Рабочие места, их виды и основы организации
18. Классификация рабочих мест
19. Задачи организации рабочих мест: техническая, организационная, социально-экономическая, психологическая и эргономическая
20. Основные направления организации рабочих мест
21. Оснащение рабочего места
22. Обслуживание рабочих мест
23. Планировка рабочего места
24. Аттестация рабочих мест
25. Содержание трудового процесса и принципы его организации
26. Классификация трудовых процессов на промышленных предприятиях
27. Структура производственно-трудового процесса
28. Методы и приемы труда
29. Сущность условий труда и их виды
30. Режимы труда и отдыха
31. Сущность нормирования труда
32. Функции и принципы нормирования труда
33. Роль нормирования в организации и оплате труда
34. Рабочее время и его классификация
35. Методы изучения затрат рабочего времени
36. Понятие и виды норм затрат труда
37. Методы нормирования труда
38. Установление, замена и пересмотр норм труда
39. Организация нормирования труда на предприятии
40. Оценка уровня и напряженности норм труда

## ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

### по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»

#### 6 семестр

1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».
2. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
3. Сущность заработной платы в различных экономических учениях.
4. Функции и факторы заработной платы в экономических учениях.
5. Цели и основные направления регулирования оплаты труда.
6. Участие государства и других институтов в регулировании трудовых отношений.
7. Минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда.
8. Налогообложение индивидуальных доходов.
9. Социальное партнерство.
10. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда как минимальные государственные социальные стандарты в сфере оплаты труда РФ.
11. Регулирование оплаты труда в бюджетной сфере РФ.
12. Налогообложение доходов физических лиц и пути его совершенствования в РФ.
13. Приоритетные факторы в системах оплаты труда в развитых странах (образование и квалификация, производительность и качество работы, факторы оплаты труда топ-менеджеров).
14. Приоритетные факторы в системах оплаты труда в развитых странах (спрос на продукт, вид занятости, гендерный фактор и т.д.).
15. Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах (дифференциальные, эмпирические, комбинированные, однофакторные, многофакторные, всефакторные системы заработной платы).
16. Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах (система оплаты труда Тейлора; система оплаты труда Меррика).
17. Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах (система оплаты труда Гантта; система оплаты труда Эмерсона).
18. Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах (система оплаты труда Барта; система оплаты труда Роуэна).
19. Системы и формы оплаты труда, распространенные в развитых странах (система оплаты труда Хэлси; система оплаты труда Бедо).
20. Основные черты современных систем оплаты труда в развитых странах.
21. Основы организации оплаты труда в России.
22. Структура заработной платы.
23. Определение заработка при повременной форме оплаты труда (простая повременная система; окладная система).
24. Определение заработка при повременной форме оплаты труда (повременно-премиальная система; повременная система с нормированным заданием).

25. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда (прямая сдельная; сдельно-премиальная).
26. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда (сдельно-прогрессивная; косвенная сдельная).
27. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда (аккордная; комиссионная или бонусная система).
28. Тарифные системы оплаты труда в современной экономике.
29. Бестарифные системы оплаты труда.
30. Оплата труда при контрактной системе найма.
31. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.
32. Особенности использования комиссионных или бонусных систем в сфере торговли.
33. Виды доплат, применяемых на территории РФ.
34. Виды надбавок, применяемых на территории РФ.
35. Виды и основные элементы премиальных систем.
36. Значение и расчет дополнительной заработной платы.
37. Значение и расчет районного коэффициента при начислении заработной платы.
38. Предпосылки для перехода к новым системам оплаты труда бюджетников в РФ.
39. Основные положения новых систем оплаты труда бюджетников РФ.
40. Организации оплаты труда работников высшего учебного заведения в новых условиях.

*Методические и иные материалы по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» утверждены на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики (секции экономических дисциплин) 24 августа 2017 г.*

*(Протокол заседания секции № 1).*