

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЦТЭ

\_\_\_\_\_ Ю.В. Торкунова

«28» октября, 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Оплата труда

*(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)*

Направление подго-  
товки

38.03.01 Экономика  
*(Код и наименование направления подготовки)*

Направленность

Экономика предприятий и организаций ТЭК

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3+ по направлению подготовки 38.03.01 «Экономка» (уровень бакалавриат), утвержденный Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327.

Программу разработал(и):

доцент, к.э.н. \_\_\_\_\_ Галанцева И.В.

старший преподаватель \_\_\_\_\_ Долонина Е.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика ЭОП, протокол № 3 от 05.10.2020 г. Заведующий кафедрой И.Г. Ахметова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры:

Зав. кафедрой ЭОП Ахметова И.Г.  
протокол № 3 от 05.10.2020 г.

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 2 от 26.10.2020 г.

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики  
\_\_\_\_\_ /В.В. Косулин/

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 2 от 26.10.2020

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Оплата труда» является освоение студентами теоретических основ оплаты и овладение практическими навыками в области организации оплаты труда работников.

Задачами дисциплины являются:

- определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем;
- изучение принципов построения внутрипроизводственных тарифных систем;
- изучение классификации форм и систем оплаты труда;
- определение нормирования труда как элемента организации заработной платы;
- исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия;
- изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;
- анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с дескрипторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
<b>ПК-1:</b> Способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	<u>Знать:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- принципы и теоретические основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий (З1);</li><li>- документацию по учету персонала и учету труда (З2).</li></ul> <u>Уметь:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и форм оплаты труда (У1).</li></ul> <u>Владеть:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- навыками обработки информации (В1).</li></ul>
<b>ПК-7:</b> Способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет.	<u>Знать:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- отечественные и зарубежные источники формирования оплаты труда (З1);</li><li>- сущность и функции заработной платы, принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (З2).</li></ul> <u>Уметь:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, документы трудовой деятельности (У1).</li></ul>

	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (В1).</li> </ul>
--	---

## **2. Место дисциплины в структуре ОП**

Дисциплина «Оплата труда» относится к дисциплинам Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика», направленность «Экономика предприятий и организаций ТЭК»

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

## **3. Входные требования для освоения дисциплины, предварительные условия:**

Знать:

- сущность и функции заработной платы, принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
- системы и формы оплаты труда как основу формирования системы мотивации;
- документацию по учету персонала и учету труда;
- обязанности работников и работодателя.

Уметь:

- рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и форм оплаты труда;
- осуществлять контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной.

Владеть:

- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

### **3.1. Структура дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 40 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа) 16 час., семинарского типа (практические, семинарские занятия) 24 час., самостоятельная работа обучающегося 68 час.

Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 4 часа.



исполнительская дисциплина						(З <sub>2</sub> , У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )				
<i>Зачет</i>										
<b>ИТОГО</b>		16	24	68	108				Зачет	100

#### 4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии (лекции в сочетании с практическими занятиями, самостоятельное изучение определённых разделов) и современные образовательные технологии, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств: групповые дискуссии, анализ ситуаций и имитационных моделей, работа в команде, преподавание дисциплины на основе результатов научных исследований с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей и т.п.

При реализации дисциплины «Оплата труда» по образовательной программе «Экономика предприятий и организаций ТЭК» направления подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика» применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В образовательном процессе используются:

- электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

#### 5. Оценивание результатов обучения

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

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает: задания, выполненные индивидуально на практических (семинарских) занятиях, проведение компьютерного тестирования, контроль самостоятельной работы обучающихся в устной форме (Реферат).

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (зачет) с учетом результатов текущего контроля успеваемости. Результат (зачтено/не зачтено) промежуточной аттестации в форме зачета определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости по дисциплине.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	не зачтено	Зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Дескрипторы достижения компетенции			
		Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
		Шкала оценивания			
		отлично	хорошо	удовлетворительно	Неудовлетворительно
		Зачтено			не зачтено
<b>ПК-1:</b> Способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	знать:				
	- принципы и теоретические основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий (З1)	Высокий уровень знаний принципов и теоретических основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний принципов и теоретических основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий	Минимально допустимый уровень знаний принципов и теоретических основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий	Ниже минимального уровня знаний принципов и теоретических основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий
	- документацию по учету персонала и учету труда (З2)	Высокий уровень знаний документаций по учету персонала и учету труда	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний документаций по учету персонала и учету труда	Минимально допустимый уровень знаний документаций по учету персонала и учету труда	Ниже минимального уровня знаний документаций по учету персонала и учету труда
	уметь:				
-рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и форм оплаты труда (У1)	Продемонстрированы в полном объеме все основные умения собирать, обобщать информацию и рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и	С некоторыми недочетами продемонстрированы основные умения собирать, обобщать информацию и рассчитывать заработную плату при использовании	Не в полном объеме продемонстрированы основные умения собирать, обобщать информацию и рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и форм оплаты труда	Не продемонстрированы основные умения собирать, обобщать информацию и рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и форм оплаты труда	



		форм оплаты труда	различных систем и форм оплаты труда		
	владеть:				
	- навыками обработки информации (В1)	Продемонстрированы навыки свободной работы с полученной информацией и ее обработкой	В целом продемонстрированы навыки работы с полученной информацией и ее обработкой	Продемонстрирован минимальный набор навыков работы с полученной информацией и ее обработкой	Не продемонстрированы навыки работы с полученной информацией и ее обработкой
<p><b>ПК-7:</b> Способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет.</p>	знать:				
	- отечественные и зарубежные источники формирования оплаты труда (31);	Высокий уровень знаний отечественных и зарубежных источники формирования оплаты труда	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний отечественных и зарубежных источники формирования оплаты труда	Минимально допустимый уровень знаний отечественных и зарубежных источники формирования оплаты труда	Ниже минимального уровня знаний отечественных и зарубежных источники формирования оплаты труда
	- сущность и функции заработной платы, принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (32).	Высокий уровень знаний сущности и функций заработной платы, принципов формирования системы мотиваций и стимулирования персонала	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний сущности и функций заработной платы, принципов формирования системы мотиваций и стимулирования персонала	Минимально допустимый уровень знаний сущности и функций заработной платы, принципов формирования системы мотиваций и стимулирования персонала	Ниже минимального уровня знаний сущности и функций заработной платы, принципов формирования системы мотиваций и стимулирования персонала

	<p>уметь:</p> <p>- используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, документы трудовой деятельности (У<sub>1</sub>).</p>	<p>Продemonстрированы в полном объеме умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, документы трудовой деятельности и проанализировать их</p>	<p>С некоторыми недочетами продемонстрированы все умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, документы трудовой деятельности и проанализировать их</p>	<p>Не в полном объеме продемонстрированы умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, документы трудовой деятельности и проанализировать их</p>	<p>Не продемонстрированы умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, документы трудовой деятельности и проанализировать их</p>
	<p>владеть:</p> <p>- навыками представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (В<sub>1</sub>).</p>	<p>Продemonстрированы в полном объеме навыки представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	<p>В целом продемонстрированы базовые навыки представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	<p>Продemonстрирован минимальный набор навыков представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	<p>Не продемонстрирован минимальный набор навыков представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Учебно-методическое обеспечение**

#### 1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Эскиндаров М. А., Федотова М. А.	Оценка стоимости бизнеса	Учебник	Москва: Кнорус	2020	<a href="https://book.ru/book/933947">https://book.ru/book/933947</a>	1
2	Масленков О. Ф.	Оценка стоимости предприятия (бизнеса)	учебное пособие	М.: Кнорус	2017	<a href="https://www.book.ru/book/920271">https://www.book.ru/book/920271</a>	1

#### 2. Дополнительная литература

№ п / п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Литвинюк А. А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика	учебник	М.: Юрайт	2018	<a href="https://www.biblioonline.ru/bcode/425887">https://www.biblioonline.ru/bcode/425887</a>	1
2	О. А. Лапшова	Оплата труда персонала	Учебник и практикум	М.: Юрайт	2018	<a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/433046">https://www.biblio-online.ru/bcode/433046</a>	1

### **6.2. Информационное обеспечение**

#### 6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «uraite.ru»	<a href="https://www.biblio-online.ru/">https://www.biblio-online.ru/</a>
2	Энциклопедии, словари, справочники	<a href="http://www.rubricon.com">http://www.rubricon.com</a>
3	Портал "Открытое образование"	<a href="http://npoed.ru">http://npoed.ru</a>

### 6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим Доступа
1	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	<a href="http://ecsocman.hse.ru/">http://ecsocman.hse.ru/</a>	<a href="http://ecsocman.hse.ru/">http://ecsocman.hse.ru/</a>
2	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования	<a href="http://fgosvo.ru">http://fgosvo.ru</a>	<a href="http://fgosvo.ru">http://fgosvo.ru</a>
3	Электронная библиотека диссертаций (РГБ)	diss.rsl.ru	diss.rsl.ru
4	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
5	Электронная библиотека диссертаций (РГБ)	diss.rsl.ru	diss.rsl.ru
6	Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации	<a href="http://duma.gov.ru/">http://duma.gov.ru/</a>	<a href="http://duma.gov.ru/">http://duma.gov.ru/</a>
7	Web of Science	<a href="https://webofknowledge.com/">https://webofknowledge.com/</a>	<a href="https://webofknowledge.com/">https://webofknowledge.com/</a>
8	Scopus	<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a>	<a href="https://www.scopus.com">https://www.scopus.com</a>

### 6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим Доступа
3	«Консультант Плюс»	<a href="http://consultant.ru">http://consultant.ru</a>	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
4	«Гарант»	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>

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

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Описание	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	Office Professional Plus 2007 Windows 32 Russian Disk Kit MVL CD	Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №225/10 от 28.01.2010 Неискл. право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	Браузер Firefox	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно

5	OpenOffice	Пакет офисных приложений	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
6	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн-взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия, текущий контроль, промежуточная аттестация	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1. Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно.  2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно  3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	Оснащение: доска аудиторная, компьютер в составе с монитором, проектор
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1.Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно.  2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно  3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
2	Практические занятия, групповые и индивидуальные консультации	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1. Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл.</p>

			<p>право, срок действия лицензии бессрочно.</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	Оснащение: доска аудиторная, компьютер в составе с монитором, проектор
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1.Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно.</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
3	Самостоятельная работа обучающегося	Помещение для самостоятельной работы	<p>Оснащение: моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6 видеокамер), проектор, экран</p> <p>Программное обеспечение:</p> <p>1. Windows 10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>4. LMS Moodle, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
4	Хранение и профилактическое обслуживание учебного оборудования	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Оборудование: комплект для оборудования диагностики оргтехники и медиатехники, комплект оборудования и инструмента для ремонта оргтехники и медиатехники, комплектующие для ремонта, комплект электроинструмента для проведения монтажных работ

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

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

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

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

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

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

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

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

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

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

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



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

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

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

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

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

### *Гражданское и патриотическое воспитание:*

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;
- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;
- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;
- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

### *Духовно-нравственное воспитание:*

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;
- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;
- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

### *Культурно-просветительское воспитание:*

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;
- формирование эстетической картины мира;
- повышение познавательной активности обучающихся.

### *Научно-образовательное воспитание:*

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;
- формирование умения получать знания;
- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

*Физическое воспитание:*

- формирование ответственного отношения к своему здоровью, потребности в здоровом образе жизни;
- формирование культуры безопасности жизнедеятельности;
- формирование системы мотивации к активному и здоровому образу жизни, занятиям спортом, культуры здорового питания и трезвости.

*Профессионально-трудовое воспитание:*

- формирование добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности;
- формирование навыков высокой работоспособности и самоорганизации, умение действовать самостоятельно, мобилизовать необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий;

*Экологическое воспитание:*

- формирование экологической культуры, бережного отношения к родной земле, экологической картины мира, развитие стремления беречь и охранять природу;

### 3.1. Структура дисциплины для магистров заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Курс 5
<b>ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	3	08	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		6,5	6,5
Лекции (Лек)		4	4
Практические (семинарские) занятия (Пр)		8	8
Контроль самостоятельно работы (КСР)		4	4
КПА		0,5	0,5
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		87,5	87,5
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>зачета без оценки</i>		4	4
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (З-Зачет)	3		

## Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины с 2021/2022 учебного года

В программу вносятся следующие изменения:

1. РПД дополнена разделом 9 «Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися».

Программа и рассмотрена на заседании выпускающей кафедры ЭОП:

Протокол №14 от 07.06.2021

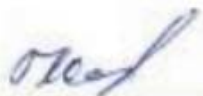
Зав.кафедрой ЭОП



Ахметова И.Г.

Программа одобрена методическим советом ИЦТЭ от 22.06.2021, протокол №11

Зам.директора ИЦТЭ



Косулин В.В.

*Приложение к рабочей  
программе дисциплины*



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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**Оплата труда**

*(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)*

Направление  
подготовки

38.03.01 Экономика

*(Код и наименование направления подготовки)*

Направленность Экономика и организация и предприятий ТЭК

*(Наименование направленности (профиля) образовательной программы)*

Квалификация

Бакалавр

*(Бакалавр / Магистр)*

г. Казань, 2020 г.

Оценочные материалы по дисциплине «Оплата труда» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций ПК-1, ПК-7.

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

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: задания, выполненные индивидуально на практических (семинарских) занятиях (кейс-задачи), проведение компьютерного тестирования, контроль самостоятельной работы обучающихся в устной форме (Доклад).

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 3 курс, 5 семестр. Форма промежуточной аттестации зачет.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

## 1. Технологическая карта

Семестр 5

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Запланированные дескрипторы освоения дисциплине	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс-задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-7 (З <sub>1</sub> , У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )	менее 8	8 - 11	12 - 15	16 – 20
2			ПК-1 (З <sub>1</sub> , З <sub>2</sub> , У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )				
3	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс-задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-1 (З <sub>1</sub> , З <sub>2</sub> , У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )	менее 26	26 - 34	34 - 42	42 – 50

4	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс-задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-7 (З <sub>2</sub> , У <sub>1</sub> , В <sub>1</sub> )	менее 20	21 - 24	24 - 27	27-30
Всего баллов				менее 54	55-69	70-84	85-100

## 2. Перечень оценочных средств

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

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Реферат (Рфр)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов

## 3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Кейс-задачи (КЗ)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Решение кейсов, заключается в постановке и решении конкретных проблем на основе систематизации информации. Данный вид работы способствует развитию мышления, творческих навыков, усвоению знаний, компетенций, приобретенных в ходе активного исследования и самостоятельного решения задач.</p> <p>Полученный опыт позволяет студентам ставить и решать различные задачи как стандартные, так и нестандартные, связанные с их дальнейшей профессиональной деятельностью.</p> <p>Кейсы и ответы на них оформляются письменно. В своем решении студенты должны:</p> <p>1) сформулировать причины возникновения ситуации, спрогнозировать поведение участников кейса, обосновать</p>

необходимость получения дополнительных данных и определить источники их получения;

2) продемонстрировать знания и умения относительно использования ситуативного и системного подхода, широты взглядов на проблему;

3) разработать и продемонстрировать программу мероприятий, направленную на реализацию решения проблемы с помощью одного из научных методов (например, аналитического): проанализировать входные данные, превратить их в информацию; сформулировать проблему, цели и миссию; выдвинуть возможные гипотезы и альтернативные варианты решения задачи; предложить направления их реализации, оценить итог.

### **Кейс 1.**

Альтернативы МРОТ (Минимальный размер оплаты труда) Экономисты и политические обозреватели предлагают иные альтернативы МРОТ, которые будут способны, по их мнению, лучше противостоять бедности, не увеличивая безработицу. Одним из действенных методов борьбы с бедностью является гарантированный минимум или отрицательный подоходный налог, когда каждый житель на основании ряда критериев получает определенную сумму денег, на которую он может жить.

Частным случаем гарантированного минимума является базовый доход, где единственным критерием получения денег является наличие гражданства. В США законом запрещено платить занятым на большинстве видов работ меньше минимальной ставки заработной платы. (В США существует Федеральная минимальная заработная плата – 7,25 долларов в час). Минимум заработной платы имеет простое обоснование: людям необходимо обеспечить приемлемый жизненный уровень. Однако почти все экономисты согласны с тем, что существование закона о минимуме заработной платы в действительности наносит вред некоторым из тех, кому он должен был помочь.

Вопросы:

1. Какие на ваш взгляд существуют положительные и отрицательные стороны МРОТ?

2. Какие альтернативы МРОТ Вы можете предложить. Какие выгоды они имеют?

### **Кейс 2.**

«Автозапчасти»

Торговая компания «Автозапчасти» работает на рынке запчастей для автомобилей иностранного производства уже 8 лет. За это время компания выросла из маленькой посреднической фирмы в крупное торговое предприятие с различными направлениями деятельности: оптовая торговля запчастями, поставки на заказ, розничная торговля запчастями для автомобилей и мотоциклов. В компании коммерческий персонал организован в несколько отделов: региональный отдел, оптовый отдел, отдел специальной техники, автомагазин и мотомагазин. Консультанты провели диагностику удовлетворенности трудом и трудовых ценностей персонала компании, провели анализ системы оплаты труда коммерческих подразделений. Были получены следующие



результаты: Денежная компенсация: Основной вид денежного вознаграждения сотрудникам компании – оклад, который составляет 85-90% от общего денежного вознаграждения сотрудников. В коммерческих подразделениях бывает премия по итогам работы отдела за месяц. При этом для торговых подразделений установлена шкала (для каждого подразделения – своя) объема продаж, от которой начисляется премия каждому сотруднику отдела. Премии уравниваются, но некоторая индивидуализация выплаты премий достигается решением начальника отдела. Критерии определения индивидуальной премии четко не прописаны, начальник отдела ориентируется на отсутствие ошибок и субъективно оцениваемую результативность сотрудника. Недостатки технологии организации продаж, влияющие на мотивацию: Не фиксируется индивидуальная результативность менеджеров (кураторов, специалистов). Отсутствуют индивидуальные планы работ каждого менеджера; Отсутствует планирование объемных и качественных показателей работы отделов; Отсутствует обратная связь менеджерам отделов по достигнутым за месяц объемным показателям (менеджеры не только не знают планов работы отдела на период, но и не знают фактических результатов своей работы и работы отдела); Формально не закреплена категоризация специалистов регионального отдела, хотя фактически такая категоризация присутствует: стажеры (младшие специалисты), специалисты-кураторы клиентов, кураторы направлений. При этом у специалистов высшей категории функциональные обязанности присутствуют в полном объеме, т.е. они выполняют все функции специалиста плюс дополнительные, как кураторы направлений. Не формализован переход специалиста из категории в категорию, не определены требования к специалистам разных категорий – как следствие нет определенности в карьере и служебном продвижении. Как следствие – повышение оклада специалистам происходит спонтанно, по субъективному решению руководства и специалисты точно не знают за что и почему им повышают (или не повышают) оклад; Социальный пакет: Оплачиваемый отпуск (3 недели в год); Оплачиваемые больничные (50%); Оплачиваемые обеды (50%); Униформа, спецодежда; Подарки от фирмы на день рождения; Корпоративный тариф мобильной связи; Анализ системы мотивации: Система мотивации такова, что объективно менеджеры НЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ в увеличении собственной результативности, у них не только нет поощрения за результаты собственного труда, но у них и нет меры своих результатов, результатов отдела и компании в целом, нет обратной связи об успешности или неуспешности собственной деятельности и деятельности коллег и, как результат, не подключены мотивы достижения успеха, соревнования с другими, мотива оценки труда, успеха, профессионализма. Таким образом, в компании есть большой резерв, связанный с мотивацией в широком смысле. Этот резерв еще не задействован. Результаты анкетирования говорят о том, что: в региональном отделе наблюдается высокая неудовлетворенность как уровнем, так системой оплаты труда, а также условиями для профессионального роста и развития, что снижает общую удовлетворенность работой в Компании (относительно других отделов). При этом для сотрудников регионального отдела данные факторы (зарплата и возможности роста) являются приоритетными трудовыми ценностями; В оптовом отделе также

наблюдается снижение удовлетворенности уровнем зарплаты и возможностями роста и развития, хотя для них приоритетными являются стабильность и профессиональный рост (высокая зарплата стоит на третьем месте); В атомагазине сотрудники показали высокий уровень удовлетворенности по всем факторам, но при этом для них приоритетным являются стабильность положения и содержание работы, высокая зарплата не является ведущим фактором мотивации;

Вопросы:

- 1) В чем недостатки существующей системы оплаты труда?
- 2) Предложите систему мотивации, которая позволит повысить уровень заинтересованности менеджеров по продажам.

Кейс 3.

Компания «Carting» является частью глобальной структуры, представленной в различных странах мира от Америки до Азии. В России Компания представлена производственной площадкой в одном из регионов. Рабочий персонал составляет почти 90% от общей численности. Система мотивации для производственного персонала Компании была следующая: сотрудники получали фиксированную часть оплаты (оклад) и переменную часть (бонус). Бонус выплачивался в случае достижения сменой рекорда, то есть максимальной производительности труда по итогам работы смены. После выхода на российский рынок Компания столкнулась со следующими проблемами: самой низкой производительностью труда по сравнению с другими странами Восточной Европы, высокой текучестью и высоким абсентеизмом (пьянством) рабочего персонала. Компания провела тщательную аналитику эффективности труда рабочих в разных странах, которая показала, что производительность труда рабочих в России была стабильно на 30% ниже по сравнению с аналогичными производствами в странах Европейского Союза. При этом предприятия были идентичны по своей структуре, а производственное оборудование было одним и тем же во всех странах. Иными словами, условия для работы у рабочих были одинаковыми, однако производству в России никогда не удавалось достичь уровня производительности труда предприятий, расположенных в Европе. Помимо этого, сотрудники часто попросту не выходили на работу, если имели возможность получить дополнительный заработок «на стороне» (особенно в весенне-летний период). Для того чтобы предотвратить риски, связанные с высоким абсентеизмом, Компании приходилось держать в смене определенный объем резерва, который мог бы покрыть недостаток персонала. Однако даже при наличии определенного резерва сотрудников могли возникать ситуации, когда рабочей силы не хватало, чтобы обеспечивать непрерывность производства, или те, кто вставали на замену были хуже обучены и тормозили производственный процесс. Кроме того, содержание резерва на случай невыхода сотрудника представляло собой дополнительный расход для компании. Оценка мотивации в компании выявила следующие проблемные зоны: - низкая прозрачность - рабочие не знали, что в Компании в принципе существует система бонусов за производительность труда, так как при существующей системе вознаграждения за рекорд некоторые сотрудники за год работы не получили бонуса ни разу; - отсутствие возможности влияния на размер дохода сотрудников - в Компании не существовало системы поощрений

(помимо бонуса за рекорд), что не давало возможности руководителям поощрять эффективных сотрудников; - несоизмеренность бонуса - размер бонуса, реально получаемого сотрудниками за последние полгода, был несоизмеримо меньше фиксированной части (примерно 3% от фиксированной части). Таким образом, бонус не мотивировал рабочих на повышение производительности труда.

Вопросы:

- 1) Чем можно объяснить сложившуюся ситуацию и как ее можно изменить?
- 2) Как повысить интерес сотрудников к выполняемой работе, создать у них намерение делать больше за то же время?
- 3) Как снизить при этом текучесть и абсентеизм персонала?

#### **Кейс 4.**

Социальный пакет В компании «Сесна» социальный пакет разработан лично генеральным директором. Он считал его очень важным, так как по результатам исследований 72% россиян считают наличие соцпакета важным плюсом при трудоустройстве и лишь 21% не обращает на него внимания. Соцпакет состоял из четырех блоков. Первый блок базировался на «хлебе насущном». В компании ввели компенсацию за питание: 2,2 тыс. руб. ежемесячно при питании в кафе бизнес-центра, где располагался офис (фирма оплачивала обеды оптом по безналу). У рядовых работников эта льгота пользовалась большой популярностью. Службы маркетинга, продаж и все топ-менеджеры получали компенсацию расходов на мобильную связь. Второй блок был связан с заботой о здоровье и трудоспособности работников. Помимо больничных и добровольного медицинского страхования для семьи персонал проходил ежегодный медосмотр и получал скидки на услуги в той же частной клинике. Для желающих компания была готова оплачивать 50% годового абонемента фитнес-центра. Третий блок удовлетворял потребность людей в «зрелищах». «Сесна» давала возможность приобрести турпутевку в беспроцентную рассрочку, а лучшие сотрудники по итогам года награждались оплаченным заграничным путешествием. Наконец, четвертая льгота создавалась для молодежи и была призвана повысить рождаемость: за каждого младенца сотруднику выплачивали премию в размере 80 тыс. руб. Повышение квалификации в пакет не включили, так как генеральный директор считал оплату обучения неизменным компонентом работы с персоналом, а не бонусом. На деле результаты вложений в соцпакет оказались не так радужны, как предполагалось. Служащие компании болели, к счастью, редко, поэтому обеспеченность медобслуживанием не грела их сердца. Зато при случае каждый был рад поругать высокие цены в клинике или воспользоваться услугами бесплатной медицины. Компенсацию за сотовую связь и бизнес-ланчи со временем люди стали воспринимать как нечто само собой разумеющееся. Фитнес-центр посещали от силы две-три сотрудницы. Премия за «рождение ребенка» накладывала некоторые ограничения: теперь директор сто раз думал, прежде чем принять рабочих из стран Средней Азии, которые, как известно, рожают много и часто. «Зрелища» тоже порой пробуксовывали — служба производства роптала, что чаще всего призовые путевки достаются отделу продаж. Когда путевки стали выдавать наиболее ценным рабочим кадрам, в кабинет ген. директора

начали ломиться продавцы, потрясая перевыполненными планами продаж. И генеральный директор устало объяснял им, что у фирмы нет финансовой возможности оплачивать отдых на пляже всем желающим. Особое беспокойство вызывал тот факт, что соцпакет не играл своей главной роли — удерживать наиболее ценных сотрудников в компании.

Вопросы:

- 1) Какие недостатки можно отметить в данном социальном пакете?
- 2) Каким образом можно модернизировать соцпакет в данной компании?

**Кейс 5.** Имеются следующие данные по промышленному предприятию за год о выплатах, начисленных рабочим (руб.):

Оплата по основным сдельным расценкам .....	1 673 930
Оплата по тарифным ставкам и окладам .....	471 690
Доплата сдельщикам по прогрессивным расценкам и в связи с изменением условий работы .....	13 140
Премии по установленным премиальным системам оплаты труда.....	9220
Доплаты за работу в ночное время .....	2200
Надбавки за трудные условия труда, за классность .....	552
Оплата льготных часов подростков .....	7200
Оплата внутрисменных простоев .....	3500
Оплата за обучение учеников на производстве .....	2500
Доплата за работу в сверхурочное время .....	8200
Выплата выходного пособия .....	4390
Оплата целодневных простоев .....	2630
Оплата очередных и учебных отпусков.....	37 630
Оплата дней выполнения государственных обязанностей .....	1750
Вознаграждение за выслугу лет .....	40 200
Командировочные расходы .....	6900
Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам.....	76 800

На предприятии работает 350 человек, они отработали 27 000 чел.-дн. и 205 200 чел.-ч.

Определите:

- 1) часовой, дневной и месячный фонды заработной платы за отчетный год;
- 2) среднюю часовую, среднюю дневную и среднюю месячную заработную плату. Покажите взаимосвязь между показателями, характеризующими уровень оплаты труда.

**Кейс 6.**

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% — в 1,4 раза.

Определите полный заработок рабочего.

**Кейс 7.**

Рабочий-повременщик отработал 170 ч и в течение месяца

экономил материалов на 260000 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 5600 руб.

Вычислите зарплату рабочего.

#### **Кейс 7.**

Работник был принят на работу в сентябре. Работник проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 2000000 рублей за 20 рабочих дней, в октябре — 1855000 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре — 2700000 руб. за 25 рабочих дней. Страховой стаж — 8 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100%).

Найдите сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни.

#### **Кейс 8.**

Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 28 рабочих дней (с 26 мая по 23 июня, в период отпуска не включается один праздничный день 12 июня). Сумма выплат работнику за последние 12 календарных месяцев составил 24500000 руб. Среднемесячное число календарных дней — 29,4.

Рассчитайте сумму отпускных.

#### **Кейс 9.**

Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

- а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда — 5500 руб.;
- норма времени на обработку одного изделия — 2,6 нормо-часа;
- б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов — рабочего III разряда и 4 нормо-часа — рабочего I разряда;
- в) тарифная ставка рабочего I разряда — 35800 руб.; III разряда — 41300 и V разряда — 5500 руб.

#### **Кейс 10.**

Определите индивидуальный заработок каждого рабочего при коллективной сдельной оплате труда, если:

- коллективная расценка за регулировку химического аппарата — 266800 руб.;
- регулировка выполняется четырьмя рабочими.
- рабочий III разряда затратил на выполнение работы 10 ч, IV — 5, V — 20, VI разряда — 6 ч;
- тарифные коэффициенты по действующей сетке: III разряда — 1,126; IV — 1,324; V — 1,536; VI разряда — 1,788.

#### **Кейс 11.**

На предприятиях проводится систематическая работа по пересмотру норм времени и норм выработки. В связи с этим значительный интерес представляет анализ влияния пересмотра норм времени и норм выработки на заработную плату.

Рассчитайте экономию затрат по сдельной заработной плате в связи с внедрением прогрессивных норм выработки и экономию по зарплате в текущем году на основе следующих данных:

- среднемесячный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков в

цехе 40 000 000руб.;

– с 1 июля в цехе вводятся новые, прогрессивные нормы выработки, которые выше действующих в среднем на 25%.

#### **Кейс 12.**

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка.

Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

#### **Кейс 13.**

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 81,7 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 86 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 1978 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) при повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10% от тарифа);

в) при прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);

г) при сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Районный коэффициент 15%.

#### **Кейс 14.**

Система «Импрошейр» используется для расчета премирования работников за экономию рабочего времени (в человеко-часах), затрачиваемого на изготовление заданного объема продукции. Используя метод «Импрошейр», определите сумму премирования 5 при следующих условиях: общее количество отработанных человеко-часов рабочего времени  $Q$  — 4680 чел. ч; количество единиц изготовленной продукции  $V$  — 138 ед.; базовый норматив — количество человеко-часов рабочего времени, необходимого для производства единицы продукции,  $N$  — 40 чел. ч; средняя часовая ставка  $W_m$  — 230 руб.

#### **Кейс 15.**

На производстве двух видов продукции занято 20 человек, в том числе 4 человека вспомогательных рабочих. На производстве изделий первого вида А занято 8 человек, второго вида В — 8 человек; каждым рабочим отработано по 40 ч; произведено изделий первого вида А — 50 ед., второго вида В — 50 ед.; отработано 3840 ч. Определите базовый коэффициент производительности и размер премии, используя систему «Импрошейр».

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>При оценке выполненного задания учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Умение пользоваться материалом <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование имеющихся в распоряжении данных, чтобы разработать подробный и обоснованный план действий - 8 баллов;</li> <li>- использование имеющихся в распоряжении данных, для разработки подробного и обоснованного плана действий с помощью преподавателя - 4 балла;</li> <li>- не умение использовать имеющиеся в распоряжении данные – 0 баллов.</li> </ul> </li> <li>2. Решение кейс-задачи <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение тщательного анализа ситуации, непосредственного решения в установленные временные рамки – 8 баллов;</li> <li>- проведение не полного анализа ситуации, непосредственного решения задачи в установленные временные рамки – 4 балла;</li> <li>- отсутствие решения кейс-задачи – 0 баллов.</li> </ul> </li> <li>3. Последовательность изложения <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 8 баллов;</li> <li>- последовательность изложения материала недостаточно продумана – 4 балла;</li> <li>- путаница в изложении материала – 0 баллов;</li> </ul> </li> <li>4. Владение речью и терминологией <ul style="list-style-type: none"> <li>- материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 8 баллов;</li> <li>- в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 4 балла;</li> <li>- допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов;</li> </ul> </li> <li>5. Уровень теоретического анализа <ul style="list-style-type: none"> <li>- показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 8 баллов;</li> <li>- обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 1 балл;</li> <li>- полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов;</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Количество баллов: максимум – 40</b></p>
<b>Наименование оценочного средства</b>	Тест (Тест)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Комплект тестовых заданий. Тест содержит 20 вопросов с заданиями 4-х типов (закрытые, открытые тесты, тесты на упорядочение, на установление соответствия) для выполнения с использованием компьютерной техники.</p> <p><b>Раздел 1.</b> Введение в курс оплаты труда персонала.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что не включается в структуру оплаты труда работников сельского хозяйства: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) тарифная оплата</li> <li><b>б) дивиденды</b></li> <li>в) доплата за классность</li> </ol> </li> <li>2. ... – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы  <p>Ответ: Заработная плата</p> </li> </ol>

	<p>3. Что является видами норм труда:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) норма амортизации</li><li><b>б) норма обслуживания</b></li><li>в) норма выработки</li></ul> <p>4. Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) аналитический</li><li>б) суммарный</li><li><b>в) оба варианта верны</b></li></ul> <p>5. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) ставку первого разряда</li><li>б) тарифный коэффициент</li><li><b>в) оба ответа верны</b></li></ul> <p>6. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>а) построения графиков</b></li><li>б) фотографии</li><li>в) фотохронометража</li></ul> <p>7. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) рост заработной платы</li><li>б) рост производительности труда</li><li><b>в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда</b></li></ul> <p>8. Какие элементы включает в себя тарифная система:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) отраслевые коэффициенты</li><li>б) тарифные сетки</li><li><b>в) оба варианта верны</b></li></ul> <p>9. Чем характеризуются тарифные сетки:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>а) числом тарифных разрядов</b></li><li>б) отраслью использования</li><li>в) регионом применения</li><li>г) диапазоном тарифных коэффициентов</li></ul> <p>10. С учётом чего осуществляется распределение месячного коллективного заработка по бригаде МТФ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) отработанных за месяц дней</li><li><b>б) отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива</b></li><li>в) коэффициента трудового участия членов коллектива</li></ul> <p>11. Что такое сдельная расценка:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) показатель, отражающий затраты времени работника</li><li>б) месячная тарифная ставка</li><li><b>в) оплата труда за единицу продукции +</b></li></ul>
--	--



12. Для чего используется система косвенно – сдельной оплаты труда:

- а) административно – управленческого персонала
- б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования**
- в) основных производственных рабочих

13. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

- а) компенсационные выплаты
- б) репродукционные выплаты
- в) стимулирующие выплаты**

14. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:

- а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем
- б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ**
- в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

15. Что является условием применения повременной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
- б) невозможность точного учета выполняемых работ**
- в) наличие ограниченной номенклатуры работ

16. Сдельная заработная плата не зависит от:

- а) объема выполненных работ
- б) сдельной расценки
- в) объема отработанного времени**

17. К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий:

- а) компенсационным
- б) прогрессивным
- в) стимулирующим**

18. Что такое тарифная ставка:

- а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов**
- б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
- в) совокупность тарифных коэффициентов

19. Что стимулирует повременная оплата труда:

- а) качество обслуживания покупателей
- б) присутствие на рабочем месте**
- в) объем товарооборота

20. Что стимулирует сдельная оплата труда:

- а) объем товарооборота**
- б) качество обслуживания покупателей
- в) присутствие на рабочем месте

**Раздел 2.** Виды, системы и формы оплаты труда как основа формирования системы мотивации.

1. Под стимулом правильнее понимать:

- а) внешний мотиватор;
- б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;**
- в) внутренний мотив деятельности;
- г) внешний мотив деятельности.

2. Интенсивная мотивация – это:

- а) образование мотива к интенсивной деятельности;
- б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;**
- в) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
- г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

3. Экстенсивная мотивация – это:

- а) образование мотива, приводящего к возникновению состояния «потока» (наибольшей эффективности деятельности);
- б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;**
- в) мотивация избегания;
- г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

4. Принципом организации оплаты труда является:

- а) выплата премий за основные результаты работы;
- б) равная оплата за равный труд;**
- в) строгий учет за фактически отработанным временем работника;
- г) возможность натуральных выплат.

5. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

1. Сангвиник	а) ___ Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
2. Холерик	б) ___ Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
3. Меланхолик	в) ___ Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
4. Флегматик	г) ___ Уверенный в себе человек, открытый для общения.

Ответ: 1 а) 2 б) 3 в) 4 г)

6. Представителями традиционных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) Ф. Херцберг;
- б) А. Маслоу;**
- в) Г. Гант;
- г) Ф. Тэйлор.

7. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями \_\_\_\_\_ теорий мотивации:

- а) процессуальных;
- б) содержательных;
- в) традиционных;**
- г) эконометрических.

8. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

а) Потребность в признании
б) Физиологические потребности
в) Потребность в самоактуализации
г) Потребность в безопасности
д) Потребность в принадлежности и любви

Ответ: б) г) д) а) в)

### Раздел 3. Расчеты с персоналом по оплате труда

1. Основное содержание оплаты труда включает в себя:

- а) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами**
- б) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях
- в) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий

2. Назовите основные формы оплаты труда:

- а) повременная и сдельная**
- б) основная и дополнительная
- в) простая повременная и простая сдельная
- г) тарифная и бестарифная

3. Какой бухгалтерской проводкой отражается операция «С расчетного счета получены наличные деньги для выплаты заработной платы работникам организации»?

- а) дебет 50 кредит 52
- б) дебет 70 кредит 51
- в) дебет 50 кредит 51**

г) дебет 51 кредит 70

4. На сумму депонированной заработной платы делается бухгалтерская запись:

а) дебет 51 кредит 76

б) дебет 76 кредит 50

**в) дебет 70 кредит 76**

г) дебет 70 кредит 71

5. Невостребованная заработная плата хранится на расчетном счете организации

а) в течение двух лет

б) срок не ограничен

**в) в течение срока исковой давности**

г) до первого требования работника

6. В расчетно-платежную ведомость заносят

а) только сумму заработной платы, подлежащую выдаче

б) только сумму начисленной заработной платы

**в) сумму начисленной заработной платы, сумму удержаний и сумму к выдаче**

г) сумму начисленной заработной платы и сумму к выдаче

7. Повременная форма оплаты труда бывает

**а) простой и премиальной**

б) простой и сдельной

в) сдельной и основной

г) основной и дополнительной

8. Работой в ночное время считается период

**а) с 22 до 6 утра**

б) с 22 до 7 утра

в) с 22 до 8 утра

г) с 24 до 6 утра

9. Физические лица являются налоговыми резидентами РФ (п.2 ст.11 НК РФ), фактически находящиеся на территории РФ

а) 187 дней

**б) 183 дня**

в) 176 дней

г) 245 дней

10. Основная налоговая ставка на доходы физических лиц составляет

**а) 13%**

б) 12%

в) 20%

г) 16%

#### **Раздел 4. Трудовая и исполнительская дисциплина.**

1. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными

федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а)** дисциплина труда
- б)** время отдыха
- в)** порядок труда

2. Одна из форм поощрения работников работодателем:

- а)** перевод на другое место работы
- б)** представление к званию лучшего по профессии
- в)** понижение в должности

3. Одна из форм поощрения работников работодателем:

- а)** перевод на другое место работы
- б)** повышение в должности
- в)** объявление благодарности

4. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а)** замечание
- б)** арест
- в)** понижение в должности

5. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а)** лишение годовой заработной платы
- б)** арест
- в)** выговор

6. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а)** лишение годовой заработной платы
- б)** увольнение по соответствующим основаниям +
- в)** понижение в должности

7. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:

- а)** время совершения проступка
- б)** состояние совершившего проступок
- в)** тяжесть совершенного проступка

8. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:

**а)** обстоятельства совершенного проступка, при которых он был совершен

- б)** состояние совершившего проступок
- в)** время совершения проступка

9. Чем определяется трудовой распорядок:

- а)** нормами корпоративной этики
- б)** ценностными нормами и установками работника
- в)** правилами внутреннего трудового распорядка

10. Что работодатель должен затребовать от работника до применения дисциплинарного взыскания:

- а)** расписку
- б)** письменное объяснение
- в)** справку

11. Не позднее какого срока со дня обнаружения проступка применяется дисциплинарное взыскание:

- а)** одного месяца
- б)** двух месяцев
- в)** двух недель

12. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:

- а)** первые три дня
- б)** время болезни работника +
- в)** выходные дни

13. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:

- а)** время пребывания работника в отпуске
- б)** выходные дни
- в)** первые пять дней

14. Сколько дисциплинарных взысканий может применяться за один дисциплинарный проступок:

- а)** 2 дисциплинарных взыскания
- б)** 3 дисциплинарных взыскания
- в)** 1 дисциплинарное взыскание

15. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а)** способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и организации
- б)** поднимает трудовой дух работников
- в)** следит за каждым работником

16. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а)** не позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью
- б)** позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью
- в)** поднимает трудовой дух работников

17. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а)** поднимает трудовой дух работников
- б)** следит за каждым работником
- в)** способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

18. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а)** способствует нерациональному использованию рабочего времени

	<p>каждого работника и всего трудового коллектива</p> <p><b>б)</b> способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива</p> <p><b>в)</b> поднимает трудовой дух работников</p>
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	<p>- выполнено 91-100% заданий – 10 баллов (за каждый тест)</p> <p>- выполнено 71- 90% заданий – 8 баллов (за каждый тест);</p> <p>- выполнено 51-70% заданий – 5 баллов (за каждый тест);</p> <p>- выполнено менее 50% заданий – 0 баллов.</p> <p><b>В семестре тестирование проводится 4 раза. За каждое тестирование максимальное количество баллов -10, соответственно максимально количество баллов за семестр - 40.</b></p>
<b>Наименование оценочного средства</b>	Реферат (Рфр)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Самостоятельная работа обучающихся – это планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве научно-педагогического работника, но без его непосредственного участия.</p> <p>Самостоятельная работа играет важную роль в достижении ряда целей, таких как:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) овладение экономической методологией исследования;</li> <li>2) более глубокое усвоении дисциплины в целом и ее отдельных проблем;</li> <li>3) приобретение навыков самостоятельной работы с первоисточниками, монографической и справочной литературой;</li> <li>4) развитие логического мышления и умения обосновать целесообразность практических рекомендаций;</li> <li>5) усвоение методов сбора, обработки и анализа статистического материала.</li> </ol> <p>Обучающемуся предлагается самостоятельно выбрать тему для написания реферата из предложенного списка.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные этапы истории развития организации и нормирования труда (Р. Аркрайт (1732–1792) и др.</li> <li>2. Основные принципы школ научной организации и нормирования труда: Ф. Тейлор (1856–1915), Г. Эмерсон (1853–1931), Г. Форд I (1863–1947), А. Файоль (1841–1925) и др.</li> <li>3. Советская школа управления: А.К. Гастев (1882–1941), О.А.Ерманский (1866–1941), П.М. Керженцов (1881–1940) и др.</li> <li>4. Нормативные правовые акты по труду.</li> <li>5. Сущность, содержание и характер труда.</li> <li>6. Труд как процесс и экономический ресурс.</li> <li>7. Основные направления совершенствования организации труда.</li> <li>8. Рынок – экономическая основа организации труда.</li> <li>9. Трудовой процесс: его содержание и требования к организации труда.</li> <li>10. Задачи совершенствования организации и нормирования труда на современном этапе.</li> <li>11. Разделение труда и расстановка работников на производстве.</li> <li>12. Служба по организации и нормированию труда и ее роль в управлении.</li> <li>13. Организация и обслуживание рабочих мест.</li> </ol>

	<p>14. Многостаночное обслуживание и совмещение профессий.  15. Рационализация приемов и методов труда.  16. Техническое нормирование труда: сущность, задачи и содержание.  17. Охрана труда и техника безопасности.  19. Понятие «рабочее место» и его организация  20. Нормирование и оплата труда работников предприятия.  21. Особенности организация оплаты труда на малых предприятиях.  22. Принципы организации заработной платы.  23. Функции заработной платы.  24. Задачи, решаемые рациональной организацией заработной платы.  25. Особенности применения сдельной формы оплаты труда.  26. Условия применения повременной формы оплаты труда.  27. Системы, входящие в сдельную форму оплаты труда.  28. Сущность тарификации работ и рабочих.  29. Особенности Единой тарифной сетки и принципы ее построения.  30. Сущность бестарифной системы оплаты труда. Порядок начисляется заработная плата.  31. Механизм начисления заработной платы при аккордно-сдельной системе оплате труда.  32. Особенности установления должностных окладов руководителям и специалистам.  33. Условия увеличения должностных окладов руководителей и специалистов.  34. Факторы, влияющие на соотношение доходов: труд, собственность, социальные трансферты.  35. Особенности распределения доходов населения в России 90-х гг. XX века.  36. Структура заработной платы по отраслям, предприятиям, видам работ.  37. Особенности выбора формы оплаты труда.  38. Особенности выбора системы оплаты труда.  39. Мотивация творческой активности сотрудников предприятия.</p>
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>1. Знание материала  - содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 4 балла;  - содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 2 балла;  - не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов;  2. Последовательность изложения  - содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 4 балла;  - последовательность изложения материала недостаточно продумана – 2 балла;  - путаница в изложении материала – 0 баллов;  3. Владение речью и терминологией  - материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 4 балла;  - в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 2 балла;  - допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов;</p>



	<p>4. Применение конкретных примеров</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 4 балла;</li><li>- приведение примеров вызывает затруднение – 2 балл;</li><li>- неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов;</li></ul> <p>5. Уровень теоретического анализа</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 4 балла;</li><li>-обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 2 балл;</li><li>-полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов;</li></ul> <p><b>Количество баллов: максимум – 20.</b></p>
--	---