

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 02.09.2025 15:11:52

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

**Аннотация к рабочей программе дисциплины**  
**« Организация, нормирование и оплата труда »**

**Цель преподавания дисциплины**

Изучение теоретических, методических и практических подходов к организации, нормированию и оплате труда на предприятии, формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для управления предприятием.

**Задачи изучения дисциплины**

- обеспечение комплексного подхода к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

**Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины**

ПК-5.1 Экономически обосновывает предложения в области организации и оплаты труда;

ПК-5.2 Применяет технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала;

ПК-5.3 Проводит анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала;

ПК-7.3 Выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимые для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг

**Разделы дисциплины**

Понятие труда и трудового процесса. Организация труда на предприятии. Производительность и эффективность труда. Оплата и стимулирование труда. Управление трудом.

## МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета  
экономики и менеджмента  
(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева  
(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2021г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация, нормирование и оплата труда  
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.03.01 Экономика,  
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций»  
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специальности) 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета (протокол №9 «25» 06 2021г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций» на заседании кафедры экономики, управления и аудита №9 «2» 04 2021 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы

к.э.н., доцент

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Коптева Ж.Ю.

Согласовано: на заседании кафедры экономики, управления и аудита №9 «25» 06 2021г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой: согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол №9 «25» 06 2021г., на заседании кафедры ЖИА протокол №21 от 19.06.2024г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол №7 «28» 02 2021г., на заседании кафедры ЖИА протокол №22 от 25.06.25

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_\_» \_\_ 20\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

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

### **1.2 Задачи дисциплины**

- сформировать комплексное представление о процессах, явлениях и тенденциях современной организации труда;
- изучить основные документы, регламентирующие трудовую деятельность персонала;
- овладеть теоретическими знаниями правовой основы организации труда приёмов и методов решения вопросов системы организации труда: разделения и кооперации труда, системы и методов работы, организации рабочих мест и условий труда, порядка проведения работ по нормированию труда на предприятии, нормирования и стимулированию труда;
- освоить современные методы исследования рабочего времени, нормирования труда, оценки и проектирования системы организации и оплаты труда, рационализации трудовых процессов, оценки эффективности организации труда;
- сформировать практические навыки организации, нормирования и оплаты труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
ПК-5	Способен осуществлять разработку и администрирование системы оплаты и материального стимулирования труда	ПК-5.1 Экономически обосновывает предложения в области организации и оплаты труда	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда, методы их расчета, анализа и прогнозирования; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; выполнять анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; проводить анализ российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда (материальной и нематериальной мотивации) по результатам социологических исследований и мониторинга рынка</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>труда  <b>ВЛАДЕТЬ</b> (или <i>Иметь опыт деятельности</i>): навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками анализа российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда</p>
		<p>ПК-5.2          Применяет технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала  <b>УМЕТЬ:</b> применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; самостоятельно подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; анализировать современные системы опла-</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>ты труда и материальной мотивации труда для целей организации  <b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации</p>
		<p>ПК-5.3  Проводит анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> основы стандартов качества, системы менеджмента качества; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы  <b>УМЕТЬ:</b> проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала; применять</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала  <b>ВЛАДЕТЬ</b>(или <i>Иметь опыт деятельности</i>):  методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала</p>
ПК-7	<p>Способен на основе применения методов экономического анализа и учета показателей деятельности предприятия и его подразделений планировать достижение высоких конечных результатов при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов</p>	<p>ПК-7.3  Выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг</p>	<p><b>ЗНАТЬ</b>: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; основы стандартов качества, системы менеджмента качества; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;;  <b>УМЕТЬ</b>: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; производить анализ уровня текущих заработных плат по категориям должностей (профессий) на предмет соответствия рынку труда; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации  <b>ВЛАДЕТЬ</b>(или <i>Иметь опыт</i></p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<i>деятельности):</i> навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

## **3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	54
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36, из них практическая подготовка –4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0

Виды учебной работы	Всего, часов
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Социально-экономическая эффективность труда	1.1. Сущность и роль труда в развитии общества 1.2. Измерение производительности и эффективности труда 1.3. Факторы и резервы роста производительности труда 1.4. Системный анализ производительности труда
2	Организация и нормирование труда на предприятии	2.1 Предмет и значение курса «Организация, нормирование и оплата труда» 2.2 Разделение и кооперация труда 2.3. Принципы и формы организации труда 2.4. Организация рабочих мест 2.5. Организация обслуживания рабочих мест 2.6. Основы нормирования труда на предприятии (условия труда и их оценка, моделирование оценочных трудовых показателей, исследование затрат рабочего времени)
3	Оплата и стимулирование труда работников	3.1. Сущность и роль заработной платы 3.2. Формы и система, структура заработной платы 3.3. Материальное и нематериальное стимулирование труда работников 3.4. Система социальных гарантий в сфере труда

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Социально-экономическая эффективность труда	4	1	-	У-1,2 МУ-1	Ко, Р, Т	ПК-5, ПК-7
2	Организация и нормирование труда на предприятии	8	2	-	У-1,2 МУ-1	Ко, Т Р	ПК-5, ПК-7
3	Оплата и стимулирование	6	3	-	У-1,2	Ко,Т,	ПК-5, ПК-7

	ние труда работников				МУ-1	Р	
--	----------------------	--	--	--	------	---	--

Ко – контрольный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов **4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия**

#### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Социально-экономическая эффективность труда	12
2	Организация и нормирование труда на предприятии	12
3	Оплата и стимулирование труда работников	12 из них практическая подготовка –4
Итого		36

#### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Социально-экономическая эффективность труда	2 неделя	18
2.	Организация и нормирование труда на предприятии	9 неделя	18
3.	Оплата и стимулирование труда работников	14 неделя	17,9
Итого			53,9

#### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
  - путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
  - путем разработки:
    - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
    - тем рефератов;
    - вопросов к зачету;
    - методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.
- типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
  - удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Практическая подготовка обучающихся. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины.**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекция «Социально-экономическая эффективность труда»	Интерактивное занятие с использованием мультимедийных средств Лекция- визуализация	4
5	Практическое занятие «Организация и нормирование труда на предприятии»	Интерактивное занятие. Рассмотрение кейсов	8
Итого:			12

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направленности (профилю, специализации) программы бакалавриата. Практическая подготовка включает в себя отдельные занятия, которые проводятся в профильных организациях и предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях, оборудованных в подразделениях университета).

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181.

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства), их ответственности за результаты и последствия деятельности для человека и общества; примеры экономики и производства, а также примеры, гражданственности, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучаю-

щихся с преподавателем, другими обучающимися, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
ПК-5 Способен осуществлять разработку и администрирование системы оплаты и материального стимулирования труда	Планирование и прогнозирование на предприятии Теория отраслевых рынков Организация, нормирование и оплата труда Организация предпринимательской деятельности Организация бизнеса		Производственная преддипломная практика
ПК-7 Способен на основе применения методов экономического анализа и учета показателей деятельности предприятия и его подразделений планировать достижение высоких конечных результатов при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Организация и управление производством		Экономика управления качеством Организация инновационной деятельности предприятия Управление инновациями Производственная преддипломная практика

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-5/ начальный, основной	<p>ПК5.1 Экономически обосновывает предложения в области организации и оплаты труда</p> <p>ПК5.2 Применяет технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала</p> <p>ПК5.3 Проводит анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать современные системы оплаты труда и материальной мотивации</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда, методы их расчета, анализа и прогнозирования; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации: формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; основы стандартов качества, системы менеджмента качества, технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; основы стандартов качества, системы менеджмента качества, технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда, методы их расчета, анализа и прогнозирования; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации: формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; основы стандартов качества, системы менеджмента качества, технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала</p>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>труда для целей организации; проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками анализа российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда; ) : навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершен-</p>	<p>ческих показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; проводить анализ российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать современные системы оплаты труда и материальной мотивации персонала; проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала; применять методы и способы оценки эффектив-ности исполь-</p>	<p>ческих показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; выполнять анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; проводить анализ российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда (материальной и нематериальной мотивации) по результатам социологических исследований и мониторинга рынка труда; применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать формы и системы оплаты тру-</p>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>створению систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала</p>	<p>зования фонда оплаты труда персонала <b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками анализа российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда; ); навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда</p>	<p>стимулирования персонала; самостоятельно подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; анализировать современные системы оплаты труда и материальной мотивации труда для целей организации; проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала; применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала <b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками ана-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала	лиза российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда; ): навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-7 начальный, основной	ПК7.3 Выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимые для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	ЗНАТЬ: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;; УМЕТЬ: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; ВЛАДЕТЬ(или Иметь опыт деятельности): навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала	ЗНАТЬ: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;; УМЕТЬ: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; производить анализ уровня текущих заработных плат по категориям должностей (профессий) на предмет соответствия рынку труда; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации ВЛАДЕТЬ(или Иметь опыт деятельности): навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками анализа эффективности применяемой в организации системы	ЗНАТЬ: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; основы стандартов качества, системы менеджмента качества; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;; УМЕТЬ: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; производить анализ уровня текущих заработных плат по категориям должностей (профессий) на предмет соответствия рынку труда; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации ВЛАДЕТЬ(или Иметь опыт деятельности): навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			оплаты труда персонала	ми анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Социально-экономическая эффективность труда	ПК-5 ПК-7	Лекция Лабораторное занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	Вопросы для контрольного опроса по теме 1	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-5	
				Тест	1-12	
2	Организация и нормирование труда на предприятии	ПК-5 ПК-7	Лекция Лабораторное занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	Вопросы для контрольного опроса по теме 2	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-10	
				Тест	13-25	
3	Оплата и стимулирование труда работников	ПК-5 ПК-7	Лекция Лабораторное занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	Вопросы для контрольного опроса по теме 3	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	10-12	
				Тест	26-33	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

*Вопросы для с контрольного опороса по теме1*

- 1.Понятие труда.
- 2.Сущность, содержание организации труда.
- 3.Задачи и направление организации труда.

- 4.Разделение и кооперирование труда.
- 5.Организация трудового процесса

*Пример тестовых заданий*

Тема №2

1. Какие существуют виды наблюдений в нормировании труда
  - А) Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
  - Б) Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
  - В) Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и хронометраж.
  - Г) Метод непосредственных замеров и хронометраж.

Темы рефератов по теме № 2.

- 1.Понятия регламент, регламентация труда.
- 2.История становления регламента в России.
- 3.Регламентация труда работников как один из эффективных элементов организационно-экономического механизма управления.
- 4.Законы, постановления, рекомендации, на которые опирается регламентирование локальных актов организаций в условиях рыночной экономики.
- 5.Формы регламентации труда в рамках всей системы управления организацией (документальные и не документальные).
- 6.Характеристика направлений регламентации труда: организационно-правовые; экономические, социально-психологические.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового или компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой

формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Предприятие определяет возможность снижения себестоимости продукции (услуги) до предельно допустимого уровня. Какой показатель, по – Вашему, имеет наибольший резерв для реального снижения себестоимости:

- А) Трудоемкость единицы продукции.
- Б) Фондоемкость единицы продукции.
- В) Материалоемкость единицы продукции.
- Г) Энергоемкость единицы продукции.

Задание в открытой форме:

Норма времени – это \_\_\_\_\_

Компетентностно-ориентированная задача:

Составить должностные инструкции для одной из сфер деятельности: 1. ИТ, компьютеры, работа в интернете 2. HR, подбор персонала 3. Бухгалтерский учет и аудит, экономика 4. Консалтинг, тренинги 5. Маркетинг, реклама, PR 6. Недвижимость и строительство 7. Образование и наука 8. Обслуживание 9. Продажа товаров и услуг 10. Производство 11. Рестораны, гостиницы, туризм 12. СМИ, издательство 13. Топ-менеджмент, руководство 14. Транспорт, автобизнес 15. Финансы и кредит, банковское дело 16. Фитнес, спорт, индустрия красоты.

Для рассмотренной выше сферы деятельности (задание 1): 1) составить правила внутреннего распорядка; 2) оформить документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников; 3) составить график отпусков; правила и инструкции по охране труда.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие по теме «Социально-экономическая эффективность труда»	4	Материал усвоен менее, чем на 50%	8	Материал усвоен более, чем на 50%
Практическое занятие по теме «Организация и нормирование труда на предприятии»	4	Материал усвоен менее, чем на 50%	8	Материал усвоен более, чем на 50%
Практическое занятие по теме «Оплата и стимулирование труда работников»	4	Материал усвоен менее, чем на 50%	8	Материал усвоен более, чем на 50%
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

- Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

*Для промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций / Т. В. Мазанкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 214 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777> (дата обращения: 19.09.2021). – Библиогр.: с. 205-208. – ISBN 978-5-4475-3630-5. – DOI 10.23681/271777. – Текст : электронный.
2. Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ) : учебное пособие : [16+] / Р. Д. Курочкина ; науч. ред. В. В. Свечникова. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2014. – Ч. 1. – 188 с. : ил. – Режим дос-

тупа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363339> (дата обращения: 19.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-1958-9. – Текст : электронный.

### 8.2 Дополнительная учебная литература

1. **Евченко, А. В.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : учебное пособие / А. В. Евченко ; Курск. гос. техн. ун-т. - Курск : КурскГТУ, 2005. - 196 с. : ил. - (Система дистанционного обучения). - Имеется электрон. аналог. - ISBN 5-7681-0242-6 : 62.00 р. - Текст : непосредственный

2. **Колбачев, Е. Б.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : учебное пособие / Е. Б. Колбачев, Е. В. Новик, Т. А. Колбачева. - Ростов н/Д. : **Евченко, А. В.**

3. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Евченко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2005. - 196 с. : ил. - (Система дистанционного обучения). - Имеется печ. аналог. - Феникс, 2004. - 224 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-222-05327-X : 29.73 р. - Текст : непосредственный

### 8.3 Перечень методических указаний

1. **Организация, нормирование и оплата труда** : [Электронный ресурс] : методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. В. Бабенко. - Электрон. текстовые дан. (360 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. -

### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Вопросы статистики.
4. Вопросы экономики.
5. Инновации.
6. Управление рисками.
7. Менеджмент в России и за рубежом.
8. Маркетинг в России и за рубежом.
9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал

### 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
2. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

### 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, разработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Используемый при изучении дисциплины аудиторный фонд включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- компьютерные классы и помещения для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие содержанию РПД, раздаточный материал.

Используются технические средства обучения - Мультимедиа центр (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата*, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента*(наименование ф-та полностью)*Т.Ю. Ткачева*(подпись, инициалы, фамилия)*

«31» августа 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

\_\_\_\_\_ Организация, нормирование и оплата труда \_\_\_\_\_

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО \_\_\_\_\_ 38.03.01 Экономика \_\_\_\_\_

*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций»

*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения \_\_\_\_\_ очно-заочная \_\_\_\_\_

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специальности) 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» 06 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 9 «2» 04 2021 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы

к.э.н., доцент

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Коптева Ж.Ю.

Согласовано: на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 9 «25» 06 2021 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой: согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры ЖИА протокол № 21 от 19.06.2024 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2021 г., на заседании кафедры ЖИА протокол № 22 от 25.06.25

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_\_» \_\_ 20\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

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

### **1.2 Задачи дисциплины**

- сформировать комплексное представление о процессах, явлениях и тенденциях современной организации труда;
- изучить основные документы, регламентирующие трудовую деятельность персонала;
- овладеть теоретическими знаниями правовой основы организации труда приёмов и методов решения вопросов системы организации труда: разделения и кооперации труда, системы и методов работы, организации рабочих мест и условий труда, порядка проведения работ по нормированию труда на предприятии, нормирования и стимулированию труда;
- освоить современные методы исследования рабочего времени, нормирования труда, оценки и проектирования системы организации и оплаты труда, рационализации трудовых процессов, оценки эффективности организации труда;
- сформировать практические навыки организации, нормирования и оплаты труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
ПК-5	Способен осуществлять разработку и администрирование системы оплаты и материального стимулирования труда	ПК-5.1 Экономически обосновывает предложения в области организации и оплаты труда	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда, методы их расчета, анализа и прогнозирования; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; выполнять анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; проводить анализ российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда (материальной и нематериальной мотивации) по результатам социологических исследований и мониторинга рынка</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>труда  <b>ВЛАДЕТЬ</b> (или <i>Иметь опыт деятельности</i>): навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками анализа российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда</p>
		<p>ПК-5.2          Применяет технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала  <b>УМЕТЬ:</b> применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; самостоятельно подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; анализировать современные системы опла-</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>ты труда и материальной мотивации труда для целей организации  <b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации</p>
		<p>ПК-5.3  Проводит анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> основы стандартов качества, системы менеджмента качества; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы  <b>УМЕТЬ:</b> проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала; применять</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала  <b>ВЛАДЕТЬ(или Иметь опыт деятельности):</b>  методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала</p>
ПК-7	<p>Способен на основе применения методов экономического анализа и учета показателей деятельности предприятия и его подразделений планировать достижение высоких конечных результатов при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов</p>	<p>ПК-7.3  Выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; основы стандартов качества, системы менеджмента качества; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;;  <b>УМЕТЬ:</b> выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; производить анализ уровня текущих заработных плат по категориям должностей (профессий) на предмет соответствия рынку труда; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации  <b>ВЛАДЕТЬ(или Иметь опыт</b></p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<i>деятельности):</i> навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.01 Экономика, направленность (профиль, специализация) «Экономика предприятий и организаций». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

## **3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	26
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	18, из них практическая подготовка – 2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	77,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0

Виды учебной работы	Всего, часов
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Социально-экономическая эффективность труда	1.1. Сущность и роль труда в развитии общества 1.2. Измерение производительности и эффективности труда 1.3. Факторы и резервы роста производительности труда 1.4. Системный анализ производительности труда
2	Организация и нормирование труда на предприятии	2.1 Предмет и значение курса «Организация, нормирование и оплата труда» 2.2 Разделение и кооперация труда 2.3. Принципы и формы организации труда 2.4. Организация рабочих мест 2.5. Организация обслуживания рабочих мест 2.6. Основы нормирования труда на предприятии (условия труда и их оценка, моделирование оценочных трудовых показателей, исследование затрат рабочего времени)
3	Оплата и стимулирование труда работников	3.1. Сущность и роль заработной платы 3.2. Формы и система, структура заработной платы 3.3. Материальное и нематериальное стимулирование труда работников 3.4. Система социальных гарантий в сфере труда

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Социально-экономическая эффективность труда	2	1	-	У-1,2 МУ-1	Ко, Р, Т	ПК-5, ПК-7
2	Организация и нормирование труда на предприятии	4	2	-	У-1,2 МУ-1	Ко, Т Р	ПК-5, ПК-7
3	Оплата и стимулирование	2	3	-	У-1,2	Ко,Т,	ПК-5, ПК-7

	ние труда работников				МУ-1	Р	
--	----------------------	--	--	--	------	---	--

Ко – контрольный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Социально-экономическая эффективность труда	6
2	Организация и нормирование труда на предприятии	6
3	Оплата и стимулирование труда работников	6 из них практическая подготовка –2
Итого		18

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Социально-экономическая эффективность труда	2 неделя	25,9
2.	Организация и нормирование труда на предприятии	9 неделя	26
3.	Оплата и стимулирование труда работников	14 неделя	26
Итого			77,9

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
  - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
  - тем рефератов;
  - вопросов к зачету;
  - методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Практическая подготовка обучающихся. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины.**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекция «Социально-экономическая эффективность труда»	Интерактивное занятие с использованием мультимедийных средств Лекция- визуализация	2
5	Практическое занятие «Организация и нормирование труда на предприятии»	Интерактивное занятие. Рассмотрение кейсов	4
Итого:			6

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направленности (профилю, специализации) программы бакалавриата. Практическая подготовка включает в себя отдельные занятия, которые проводятся в профильных организациях и предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях, оборудованных в подразделениях университета).

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181.

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства), их ответственности за результаты и последствия деятельности для человека и общества; примеры экономики и производства, а также примеры, гражданственности, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучаю-

щихся с преподавателем, другими обучающимися, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
ПК-5 Способен осуществлять разработку и администрирование системы оплаты и материального стимулирования труда	Планирование и прогнозирование на предприятии Теория отраслевых рынков Организация, нормирование и оплата труда Организация предпринимательской деятельности Организация бизнеса		Производственная преддипломная практика
ПК-7 Способен на основе применения методов экономического анализа и учета показателей деятельности предприятия и его подразделений планировать достижение высоких конечных результатов при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Организация и управление производством		Экономика управления качеством Организация инновационной деятельности предприятия Управление инновациями Производственная преддипломная практика

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-5/ начальный, основной	<p>ПК5.1 Экономически обосновывает предложения в области организации и оплаты труда</p> <p>ПК5.2 Применяет технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала</p> <p>ПК5.3 Проводит анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать современные системы оплаты труда и материальной мотивации</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда, методы их расчета, анализа и прогнозирования; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации: формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; основы стандартов качества, системы менеджмента качества, технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; основы стандартов качества, системы менеджмента качества, технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> Основные понятия; показатели активности рынка труда, методы их расчета, анализа и прогнозирования; трудовое законодательство Российской Федерации в области организации труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по проведению мониторинга рынка труда; общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации: формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; основы стандартов качества, системы менеджмента качества, технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала; формы заработной платы и системы оплаты труда персонала; порядок расчета премиальных выплат с учетом ключевых показателей эффективности труда персонала</p>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>труда для целей организации; проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками анализа российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда; ); навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершен-</p>	<p>ческих показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; проводить анализ российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать современные системы оплаты труда и материальной мотивации персонала; проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала; применять методы и способы оценки эффектив-ности исполь-</p>	<p>ческих показателей эффективности труда персонала; методы расчета и начисления заработной платы</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации; выполнять анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически ;обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; проводить анализ российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы организации и оплаты труда (материальной и нематериальной мотивации) по результатам социологических исследований и мониторинга рынка труда; применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала; анализировать формы и системы оплаты тру-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>створению систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала</p>	<p>зования фонда оплаты труда персонала <b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками анализа российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда; ); навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда</p>	<p>стимулирования персонала; самостоятельно подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; анализировать современные системы оплаты труда и материальной мотивации труда для целей организации; проводить анализ структуры, состава и эффективности использования фонда оплаты труда персонала; формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала; применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала <b>ВЛАДЕТЬ (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала экономически обосновывать предложения в области организации и оплаты труда; навыками ана-</p>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала	лиза российских и зарубежных практик в области организации труда и его оплаты на предмет их применения в организации; методами и способами обработки данных при проведении анализа рынка труда; ); навыками анализа эффективности применяемой в организации системы материального стимулирования труда персонала методами и способами построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала; навыками по совершенствованию систем оплаты труда и (или) дополнительного материального стимулирования персонала организации; методами факторного анализа структуры и состава фонда оплаты труда персонала; методами и способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала; навыками анализа и контроля расходов на оплату труда персонала

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-7 начальный, основной	ПК7.3 Выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимые для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг	ЗНАТЬ: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;; УМЕТЬ: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; ВЛАДЕТЬ(или <i>Иметь опыт деятельности</i> ): навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала	ЗНАТЬ: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;; УМЕТЬ: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; производить анализ уровня текущих заработных плат по категориям должностей (профессий) на предмет соответствия рынку труда; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации ВЛАДЕТЬ(или <i>Иметь опыт деятельности</i> ): навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками анализа эффективности применяемой в организации системы	ЗНАТЬ: общие принципы технологии, режимов производства и перспектив развития организации; основы стандартов качества, системы менеджмента качества; технологии, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;; УМЕТЬ: выполнять расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; производить анализ уровня текущих заработных плат по категориям должностей (профессий) на предмет соответствия рынку труда; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации ВЛАДЕТЬ(или <i>Иметь опыт деятельности</i> ): навыками расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; навыками

Код компетенции/ этап <i>(указывается название этапа из п. 7.1)</i>	Показатели оценивания компетенций <i>(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)</i>	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень <i>(«удовлетворительно»)</i>	Продвинутый уровень <i>(«хорошо»)</i>	Высокий уровень <i>(«отлично»)</i>
1	2	3	4	5
			оплаты труда персонала	ми анализа эффективности применяемой в организации системы оплаты труда персонала

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Социально-экономическая эффективность труда	ПК-5 ПК-7	Лекция Лабораторное занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	Вопросы для контрольного опроса по теме 1	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-5	
				Тест	1-12	
2	Организация и нормирование труда на предприятии	ПК-5 ПК-7	Лекция Лабораторное занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	Вопросы для контрольного опроса по теме 2	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-10	
				Тест	13-25	
3	Оплата и стимулирование труда работников	ПК-5 ПК-7	Лекция Лабораторное занятие Самостоятельная работа	Контрольный опрос	Вопросы для контрольного опроса по теме 3	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	10-12	
				Тест	26-33	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

*Вопросы для с контрольного опороса по теме1*

- 1.Понятие труда.
- 2.Сущность, содержание организации труда.
- 3.Задачи и направление организации труда.

- 4.Разделение и кооперирование труда.
- 5.Организация трудового процесса

*Пример тестовых заданий*

Тема №2

1. Какие существуют виды наблюдений в нормировании труда
  - А) Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
  - Б) Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
  - В) Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и хронометраж.
  - Г) Метод непосредственных замеров и хронометраж.

Темы рефератов по теме № 2.

- 1.Понятия регламент, регламентация труда.
- 2.История становления регламента в России.
- 3.Регламентация труда работников как один из эффективных элементов организационно-экономического механизма управления.
- 4.Законы, постановления, рекомендации, на которые опирается регламентирование локальных актов организаций в условиях рыночной экономики.
- 5.Формы регламентации труда в рамках всей системы управления организацией (документальные и не документальные).
- 6.Характеристика направлений регламентации труда: организационно-правовые; экономические, социально-психологические.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового или компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой

формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Предприятие определяет возможность снижения себестоимости продукции (услуги) до предельно допустимого уровня. Какой показатель, по – Вашему, имеет наибольший резерв для реального снижения себестоимости:

- А) Трудоемкость единицы продукции.
- Б) Фондоемкость единицы продукции.
- В) Материалоемкость единицы продукции.
- Г) Энергоемкость единицы продукции.

Задание в открытой форме:

Норма времени – это \_\_\_\_\_

Компетентностно-ориентированная задача:

Составить должностные инструкции для одной из сфер деятельности: 1. ИТ, компьютеры, работа в интернете 2. HR, подбор персонала 3. Бухгалтерский учет и аудит, экономика 4. Консалтинг, тренинги 5. Маркетинг, реклама, PR 6. Недвижимость и строительство 7. Образование и наука 8. Обслуживание 9. Продажа товаров и услуг 10. Производство 11. Рестораны, гостиницы, туризм 12. СМИ, издательство 13. Топ-менеджмент, руководство 14. Транспорт, автобизнес 15. Финансы и кредит, банковское дело 16. Фитнес, спорт, индустрия красоты.

Для рассмотренной выше сферы деятельности (задание 1): 1) составить правила внутреннего распорядка; 2) оформить документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников; 3) составить график отпусков; правила и инструкции по охране труда.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие по теме «Социально-экономическая эффективность труда»	4	Материал усвоен менее, чем на 50%	8	Материал усвоен более, чем на 50%
Практическое занятие по теме «Организация и нормирование труда на предприятии»	4	Материал усвоен менее, чем на 50%	8	Материал усвоен более, чем на 50%
Практическое занятие по теме «Оплата и стимулирование труда работников»	4	Материал усвоен менее, чем на 50%	8	Материал усвоен более, чем на 50%
СРС	12		24	
Итого	0		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

- Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

*Для промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

3. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций / Т. В. Мазанкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 214 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777> (дата обращения: 19.09.2021). – Библиогр.: с. 205-208. – ISBN 978-5-4475-3630-5. – DOI 10.23681/271777. – Текст : электронный.

4. Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ) : учебное пособие : [16+] / Р. Д. Курочкина ; науч. ред. В. В. Свечникова. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2014. – Ч. 1. – 188 с. : ил. – Режим дос-

тупа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363339> (дата обращения: 19.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-1958-9. – Текст : электронный.

### 8.2 Дополнительная учебная литература

1. **Евченко, А. В.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : учебное пособие / А. В. Евченко ; Курск. гос. техн. ун-т. - Курск : КурскГТУ, 2005. - 196 с. : ил. - (Система дистанционного обучения). - Имеется электрон. аналог. - ISBN 5-7681-0242-6 : 62.00 р. - Текст : непосредственный

2. **Колбачев, Е. Б.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : учебное пособие / Е. Б. Колбачев, Е. В. Новик, Т. А. Колбачева. - Ростов н/Д. : **Евченко, А. В.**

3. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Евченко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2005. - 196 с. : ил. - (Система дистанционного обучения). - Имеется печ. аналог. - Феникс, 2004. - 224 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-222-05327-X : 29.73 р. - Текст : непосредственный

### 8.3 Перечень методических указаний

1. **Организация, нормирование и оплата труда** : [Электронный ресурс] : методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. В. Бабенко. - Электрон. текстовые дан. (360 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. -

### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Вопросы статистики.
4. Вопросы экономики.
5. Инновации.
6. Управление рисками.
7. Менеджмент в России и за рубежом.
8. Маркетинг в России и за рубежом.
9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал

### 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

3. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
4. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

### 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, разработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Используемый при изучении дисциплины аудиторный фонд включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- компьютерные классы и помещения для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие содержанию РПД, раздаточный материал.

Используются технические средства обучения - Мультимедиа центр (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата*, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			