МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	18	18	часов
4	Самостоятельная работа	189	189	часов
5	Всего (без экзамена)	207	207	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	216	216	часов
			6.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Экзамен: 8 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск

Согласована на портале № 49251

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 2 от «18» 2 2020 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент, к.э.н. каф. Менеджмента	_____	Ж. Н. Аксенова
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента	_____	А. В. Богомолова
Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	А. В. Гураков

Согласована на портале № 49251

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

состоит в формировании у студентов комплекса знаний в области теоретических основ организации оплаты труда персонала, а также умение практического управления трудовыми процессами на предприятии

1.2. Задачи дисциплины

– определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем;

– изучение классификации систем и форм оплаты труда;

– исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия;

– изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;

– анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» (Б1.Б.17) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Личные финансы, Менеджмент, Микроэкономика, Налоги и налогообложение, Экономика и организация производства, Экономика предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

– ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации; экономическую сущность и функции заработной платы; методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате; формы и системы оплаты труда.

– **уметь** оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений находить организационно-управленческие и экономические решения по совершенствованию оплаты труда персонала анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда) для определения и обоснования размера премий, доплат и надбавок к основной заработной плате разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда персонала

– **владеть** навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), для расчета показателей заработной платы при различных формах и системах оплаты труда навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению системы оплаты труда и умением применять их на практике

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры

Согласована на портале № 49251

		8 семестр
Контактная работа (всего)	18	18
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	16	16
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	189	189
Подготовка к контрольным работам	100	100
Подготовка к лабораторным работам	20	20
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	69	69
Всего (без экзамена)	207	207
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр					
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики	2	2	30	32	ОПК-8, ПК-14
2 Организация и регулирование оплаты труда	2		30	32	ОПК-8, ПК-14
3 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	4		30	34	ОПК-8, ПК-14
4 Оплата труда в отраслях бюджетной сферы	2		30	32	ОПК-8, ПК-14
5 Бестарифные системы оплаты труда	4		30	34	ОПК-8, ПК-14
6 Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала	2		39	41	ОПК-8, ПК-14
Итого за семестр	16	2	189	207	
Итого	16	2	189	207	

Согласована на портале № 49251

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики	Понятие, экономическая сущность и функции заработной платы. Теории заработной платы. Использование теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области оплаты труда персонала.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
2 Организация и регулирование оплаты труда	Принципы организации заработной платы. Регулирование уровня оплаты труда. Организация вознаграждения персоналу организации. Премирование работников	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
3 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Районное регулирование оплаты труда	4	ОПК-8, ПК-14
	Итого	4	
4 Оплата труда в отраслях бюджетной сферы	Особенности системы оплаты труда персонала в бюджетных организациях. Система оплаты труда государственных служащих.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
5 Бестарифные системы оплаты труда	Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда. Грейдирование должностей. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение бестарифных систем оплаты труда в организации на основе организации групповой работы, знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	4	ОПК-8, ПК-14
	Итого	4	
6 Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала	Фонд оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда: укрупненные методы и детальное планирование по элементам структуры.	2	ОПК-8, ПК-14

Согласована на портале № 49251

	Итого	2	
Итого за семестр		16	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин					
	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Личные финансы	+	+				
2 Менеджмент	+					
3 Микроэкономика	+	+	+	+	+	
4 Налоги и налогообложение		+				+
5 Экономика и организация производства		+	+	+	+	+
6 Экономика предприятия		+	+	+	+	+
Последующие дисциплины						
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты			+		+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-8	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Тест
ПК-14	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
8 семестр			

Согласована на портале № 49251

1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-8, ПК-14
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
8 семестр				
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	30		
2 Организация и регулирование оплаты труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	30		
3 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	30		
4 Оплата труда в отраслях бюджетной сферы	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к лабораторным работам	20		
	Итого	30		
5 Бестарифные системы оплаты труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	30		
6 Планирование и регулирование средств на оплату	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	19	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен

Согласована на портале № 49251

труда персонала	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	39		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа
Итого за семестр		189		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		198		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: учебное пособие – Томск ФДО ТУСУР, 2016. – 113 с. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library (дата обращения: 19.06.2020).

12.2. Дополнительная литература

1. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450449 Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/oplata-truda-personala-450449 (дата обращения: 19.06.2020).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. А. Рябчикова, М. А. Афонасова. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library (дата обращения: 19.06.2020).
2. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала: электронный курс / Т. А. Рябчикова - Томск, ТУСУР, ФДО, 2016. Доступ из личного кабинета студента

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Согласована на портале № 49251

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Система «КонсультантПлюс» – надёжный помощник для многих специалистов: юристов, бухгалтеров, руководителей организаций, а также для специалистов государственных органов, учёных и студентов. В ней содержится огромный массив правовой и справочной информации. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/)»
2. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

– 1С:Предприятие 8 (с возможностью удаленного доступа)
– 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
– Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
– Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
– OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
– КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

Согласована на портале № 49251

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальная часовая ставка оплаты труда – это:

а) Составляющие тарифной системы оплаты труда

б) Государственные социальные стандарты в области оплаты труда

в) Элементы районного регулирования уровня оплаты труда

г) Формы оплаты труда

2. Размер оплаты труда в единицу времени – это:

а) Тарифная ставка

б) Тарифный коэффициент

в) Тарифная сетка

г) Сдельная единичная расценка

3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это:

а) Внутри разрядная вилка

б) Тарифный разряд

в) Тарифный коэффициент

г) Тарифная сетка

4. Сокращение рабочего дня при полной его оплате – это компенсации за работу:

а) В тяжёлых и вредных условиях труда

б) В выходные и праздничные дни

в)В сверхурочное время

г) В вечернее время

5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это:

а) Основная зарплата

б) Дополнительная зарплата

в) Премии

г) Материальная помощь

6. Повременно-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды:

а) Форм зарплаты

б) Систем зарплаты

Согласована на портале № 49251

в) Премий

г) Надбавок

7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется:

а) Прямой сдельной

б) Сдельно-премиальной

в) Аккордной

г) Сдельно-прогрессивной

8. Разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат и заработной платы – это:

а) Сдельно-премиальная;

б) Сдельно-прогрессивная;

в) Аккордная

г) Сдельно-прогрессивная

9. Укажите нормативные правовые акты регулирующие вопросы оплаты труда

а) Трудовой кодекс РФ

б) коллективный договор или соглашение

в) трудовой договор

г) правила внутреннего распорядка

10. Основными показателями по труду и заработной плате являются:

а) Численность работников;

б) Производительность труда;

в) Средняя заработная плата;

г) Поощрения сотрудников.

11. В чем заключается цель стимулирования персонала?

а) побудить человека избегать конфликтов;

б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;

в) побудить человека не превышать своих полномочий;

г) внушить человеку чувство собственного достоинства

12. Перечислите формы разделения труда

а) По разрядам (разрядная)

б) По условиям труда

в) По функциям (функциональная)

г) По выполненным операциям.

13. Для чего используются нормы времени?

а) Для планирования заработной платы

б) Для планирования работы оборудования, персонала и оценки труда работников

в) Для определения необходимой численности персонала и планирования объемов производства

г) Для планирования выполнения той или иной работы

14. Основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного работника– это:

а) Коллективный трудовой договор

б) Трудовое соглашение

в) Индивидуальный трудовой договор

г) Тарифно-квалификационный справочник

15. Какое трудовое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации?

а) Генеральное

б)Межрегиональное

Согласована на портале № 49251

в) Территориальное

г) Региональное

16. Минимальный, обязательный для всего персонала набор социальных благ – это:

а) Компенсационный пакет

б) Социальный пакет

в) Фонд оплаты труда

г) Фонд заработной платы

17. Назовите первый этап разработки и реализации стратегии оплаты труда.

а) Анализ существующей системы оплаты труда, удовлетворённости персонала, рынка труда и финансовых возможностей компании

б) Определение стратегических целей в сфере мотивации персонала

в) Установление политики по оплате труда

г) Разработка измерительных показателей, отражающих достижение поставленных целей

18. Для дифференциации заработной платы каждого члена коллектива в зависимости от его личного вклада в итоговый результат работы команды используют показатель:

а) Квалификационный разряд;

б) Норму выработки;

в) Норму трудоёмкости;

г) Коэффициент трудового участия

19. Укажите существующие методы учета производительности труда:

а) Метод натурального учета

б) Стоимостной метод

в) Ценовой метод

г) Метод условного учета

20. Что из перечисленного НЕ является принципом мотивации?

а) Установление четких целей и задач

б) Увязка целей и вознаграждения, определение критериев оценки

в) Гласность.

г) Зарплата – главный мотиватор

14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Современные качественные преобразования на рынке труда заключаются:

А) в усилении узкой специализации работников;

Б) расширении профиля работника;

В) отчуждении работников от средств производства.

2. Интеллектуализация труда выражается:

А) в общем высоком уровне технической культуры персонала, в понимании каждым работником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты;

Б) в том, что каждому работнику вменяется в обязанность регулярно пополнять и обновлять свои профессиональные знания, проходя обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации;

В) в усилении узкой специализации работника.

3. Во второй половине XX столетия научно-техническая революция и переход к информационному обществу вызвали следующие изменения в структуре рынка труда:

А) основной фигурой на рынке труда стал работник физического труда, почти не имеющий образования и квалификации и пригодный лишь для простого обслуживания машин;

Б) резко снизилась доля работников, занятых преимущественно физическим трудом, и столь же значительно возросла доля инженеров и техников, работников сферы услуг и интеллигенции;

В) все наемные работники стали юридически свободными лицами.

Согласована на портале № 49251

4. Фабрично-заводских рабочих, занятых преимущественно физическим трудом, называют

А) «синие воротнички»

Б) «серые воротнички»

В) «белые воротнички».

5. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату:

А) как на стоимость рабочей силы;

Б) цену рабочей силы;

В) цену труда.

6. Укажите составляющие, которые включает в себя заработная плата.

А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

Б) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

В) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера);

Г) премии и иные поощрительные выплаты;

Д) доходы по акциям и другие доходы работников от участия в собственности предприятия;

Е) обязательные взносы работодателя во внебюджетные фонды: Пенсионный фонд РФ, фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования.

7. В РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать более:

А) 20 процентов от начисленной месячной заработной платы

Б) 30 процентов от начисленной месячной заработной платы

В) 50 процентов от начисленной месячной заработной платы.

8. Номинальная зарплата выражается:

А) в деньгах, которые работник получает за свой труд;

Б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги;

В) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период.

9. Реальная зарплата выражается:

А) в деньгах, которые работник получает за свой труд;

Б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги;

В) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период.

10. Изменение реальной зарплаты определяют как отношение изменения номинальной зарплаты к изменению уровня:

А) производительности труда;

Б) потребительских цен;

В) средней зарплаты.

11. Положительной тенденцией, позволяющей снижать производственные издержки, является тенденция:

А) соответствия роста производительности труда росту средней заработной платы;

Б) превышения роста средней заработной платы над ростом производительности труда;

В) превышения роста производительности труда над ростом средней заработной платы.

12. Нижний предел оплаты труда устанавливают факторы:

А) только воспроизводства рабочей силы;

Б) только оптимизации издержек производства;

В) воспроизводства рабочей силы и оптимизации издержек производства.

Согласована на портале № 49251

13. Какая из функция заработной платы обеспечивает работнику объем потребления материальных благ, достаточных для восстановления затраченной в процессе труда психофизической энергии:

А) Воспроизводственная;

Б) Стимулирующая;

В) Регулирующая.

14 Какая из функция заработной платы формирует заинтересованность работников в продуктивном труде и заинтересованность работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов:

А) Воспроизводственная;

Б) Стимулирующая;

В) Регулирующая.

15. Какая из функция заработной платы выступает регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда

А) Воспроизводственная;

Б) Стимулирующая;

В) Регулирующая.

16. Какая из функций заработной платы обеспечивает социальный статус работника согласно эффективности и общественной значимости его труда:

А) Статусная

Б) Стимулирующая

В) Регулирующая.

17. В соответствии с какой из функций заработная плата является частью цены продукции.

А) стимулирующей;

Б) регулирующей;

В) производственно-долевой.

18. Выделите факторы воспроизводства рабочей силы, которые, по своей сути, устанавливают нижний предел оплаты труда.

А) необходимый (средний) потребительский бюджет;

Б) особые условия и специфика выполнения работ;

В) количество труда;

Г) качество (эффективность) используемого в производстве труда;

Д) конъюнктура на рынке труда;

Е) финансовые возможности предприятия-работодателя.

19. Выделите факторы оптимизации издержек производства, устанавливающие верхний предел оплаты труда на предприятии и градацию цен на внутреннем рынке труда предприятия

А) необходимый (средний) потребительский бюджет;

Б) особые условия и специфика выполнения работ;

В) количество труда;

Г) качество (эффективность) используемого в производстве труда;

Д) конъюнктура на рынке труда;

Е) финансовые возможности предприятия-работодателя.

20. Централизованное государственное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:

А) применение норм ТК РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, размеры доплат при отклонении от нормальных условий работы;

Б) прямое регулирование оплаты труда для работников бюджетной сферы и госслужащих;

Согласована на портале № 49251

В) установление минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы);

Г) заключение коллективных договоров между представителями работников и работодателей;

Д) заключение индивидуальных контрактов с работниками организаций

14.1.3. Темы контрольных работ

Задача 1

За год номинальная заработная плата работника повысилась на A%, а уровень потребительских цен вырос на B%. Определите: на сколько процентов изменилась реальная зарплата работника.

Шаг 1. Определите индекс роста номинальной зарплаты, округлите до сотых по правилам математики:

C = (100+A)/100

Шаг 2. Определите индекс роста потребительских цен, округлите до сотых по правилам математики:

D = (100+B)/100

Шаг 3. Рассчитайте индекс роста реальной зарплаты, округлите до сотых по правилам математики:

E = C/D

Шаг 4. Определите процент изменения реальной зарплаты, ответ запишите со знаком «+» при росте зарплаты, или со знаком «-» при её снижении.

F = E·100 - 100 %

Условные обозначения.

Исходные данные: A – повышение номинальной зарплаты (%), B – повышение уровня потребительских цен(%),

Расчетные данные: C – индекс роста номинальной зарплаты, D – индекс роста уровня потребительских цен, E – индекс роста реальной зарплаты, F – процент изменения реальной зарплаты.

Задача 2

В городе три автотранспортных предприятия. Рассчитать среднегодовую зарплату по этим предприятиям.

Шаг 1. Рассчитайте годовой фонд зарплаты по автотранспортным организациям города:

D = 12·(A+B+C) тыс. руб.

Шаг 2. Рассчитайте общую численность персонала автотранспортных организаций:

E = 80+140+170 чел.

Шаг 3. Рассчитайте среднегодовую зарплату по автотранспортным организациям города, с точностью до сотых, округлите по правилам математики:

F = D/E тыс. руб./чел.

Условные обозначения.

Исходные данные: A – среднемесячный фонд зарплаты НПАО «Автоперевозки», тыс. руб. B – среднемесячный фонд зарплаты НПО «Таксопарк», тыс. руб. C – среднемесячный фонд зарплаты ГУ МТ АП, тыс. руб.

Расчетные данные: D – годовой фонд зарплаты по автотранспортным организациям города, тыс. руб.

E – общая численность персонала автотранспортных организаций, чел. F – среднегодовая зарплата по автотранспортным организациям города, тыс.р./чел.

Задача 3

Согласована на портале № 49251

Рассчитать часовые тарифные ставки со 2 по 6 квалификационный разряд, если часовая тарифная ставка первого разряда равна 50 р./ч.

Шаг 1. Рассчитайте часовую тарифную ставку второго разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

F = 50·A руб./ч

Шаг 2. Рассчитайте часовую тарифную ставку третьего разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

G = 50·B руб./ч

Шаг 3. Рассчитайте часовую тарифную ставку четвёртого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

H = 50·C руб./ч

Шаг 4. Рассчитайте часовую тарифную ставку пятого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

I = 50·D, руб./ч

Шаг 5. Рассчитайте часовую тарифную ставку шестого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

J = 50·E руб./ч

Условные обозначения.

Исходные данные: A – тарифный коэффициент второго разряда B – тарифный коэффициент третьего разряда C – тарифный коэффициент четвёртого разряда D – тарифный коэффициент пятого разряда E – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные: F – тарифная ставка второго разряда G – тарифная ставка третьего разряда H – тарифная ставка четвёртого разряда I – тарифная ставка пятого разряда J – тарифная ставка шестого разряда

Задача 4

Рассчитать абсолютное возрастание тарифных коэффициентов.

Определить тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента: а – прогрессивный; б – постоянный; в – регрессивный.

Шаг 1. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда с точностью до сотых

F = A-1

Шаг 2. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряда с точностью до сотых

G = B-A

Шаг 3. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвёртого разряда с точностью до сотых

H = C-B Шаг

4. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряда с точностью до сотых

I = D -C.

Шаг 5. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряда с точностью до сотых J = E-D Шаг

6. Определите тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента.

К {а, если: F< G< H <I <J <К; б, если: F=G= H =I =J =К; в, если: F>G >H> I >J >К }

Условные обозначения.

Исходные данные: A – тарифный коэффициент второго разряда B – тарифный коэффициент третьего разряда C – тарифный коэффициент четвёртого разряда D – тарифный коэффициент пятого разряда E – тарифный коэффициент шестого разряда

Согласована на портале № 49251

Расчётные данные: F – абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда G – абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряд H – абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвёртого разряд I – абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряд J – абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряд K – тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

Согласована на портале № 49251

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 49251