

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.06.01
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровая политика

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Предпринимательство

Форма обучения: заочная

Год набора: 2020

Общая трудоемкость: 5 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5	Итого
Форма контроля	экзамен	
Вид занятий		
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	4	4
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	8,35	8,35
Самостоятельная работа	163	163
Контроль	8,65	8,65
Итого	180	180

Рабочую программу составил(и):
старший преподаватель, Агуреева Т.П.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☒

Отсутствует

☐

Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

Срок действия рабочей программы дисциплины до «30» июня 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании департамента
предпринимательства

(протокол заседания № 1 от «29» августа 2019 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - формирование у студентов научных знаний по формированию кадровой политики проекта, нормированию и оплате труда, навыков использования приобретенных знаний на практике в процессе рационализации организационных систем.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: «Управление командой проекта», «Управление бизнес-процессами», «Управление проектами».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Управление качеством проекта».

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур (ПК-20)	-	Знать: принципы и методы составления и анализа кадровой документации - процесс подготовки организационных и распорядительных документов кадровой службы компании
		Уметь: разрабатывать кадровую политику компании относительно специфики её работы - исследовать рынок труда для выявления потребности в персонале
		Владеть: способами и методологией ведения кадрово-учетной деятельности компании

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Раздел 1. Методология управления персоналом	Лек, Пр, Ср, ПА.	Тема 1. Персонал как объект управления	5	20	10	4	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 2. Методология и система управления персоналом	5	20	10	6	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 3. Стратегия управления персоналом и кадровая политика	5	20	10	6	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Раздел 2. Кадровая политика	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 4. Подбор и адаптация персонала	5	20	10	6	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 5. Обучение персонала	5	20	10	4	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 6. Развитие персонала	5	20	10	6	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 7. Оценка персонала	5	20	10	8	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
Раздел 3. Оценка социально- экономической эффективности кадровой политики	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 8. Оценка эффективности управления персоналом организации	5	20	15	6	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
Раздел 4. Анализ показателей по труду и зарботной плате	Лек, Пр, Ср, ПА	Тема 9. Методика анализа показателей по труду и заработной плате, анализ производительности труда	5	20	15	6	Тестовые задания Практические задания Вопросы к экзамену Проверка выполнения самостоятельной работы
Итого:				180	100		

Схема расчета итогового балла Текущий рейтинг (все занятия и промежуточные тесты) + Результат итогового теста и все делится на 2

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используются дистанционные образовательные технологии.

Методические указания по освоению дисциплины

Методические рекомендации студентам для самостоятельной работы

Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа выполняет ряд функций, среди которых особенно выделяются:

- развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей студентов);
- ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация);
- воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста);
- исследовательская (новый уровень профессионально-творческого мышления);
- информационно-обучающая (учебная деятельность студентов на аудиторных занятиях).

Целью самостоятельных занятий является самостоятельное более глубокое изучение студентами отдельных вопросов курса с использованием рекомендуемой дополнительной литературы и других информационных источников.

Заданием и самостоятельной работы студентов являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умения использовать справочную литературу.

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл прочитанного.

Методические рекомендации студентам по подготовке к экзамену.

При подготовке к экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть основные кейсы задач, решенных самостоятельно и на занятиях, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на экзамен.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Курс	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
5	ПК-20	Тестовые задания к темам №1-№9 Практические задания к темам №1-№9 Вопросы к экзамену к темам №1 -№9

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Типовые тестовые задания. Компетенции – ПК-20.

Задание №1		
Вставьте пропущенное слово: _____ -комплекс затрат, выплат налогов состоящих из нескольких элементов		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	-	заработная плата
2)	-	доход
3)	+	цена труда
4)	-	прибыль

Задание №2				
Сопоставьте:				
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:				
1)	1	Затраты на производство товара	1)	Теория стоимости
2)	2	Спрос и предложение	2)	Теория свободной рыночной конкуренции
3)	3	Итог взаимодействия труда, капитала и земли	3)	Теория трех факторов
4)	4	Ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ	4)	Закон предельной полезности

Задание №3		
К переносным факторам влияющим на ставку заработной платы относится?		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)	+	меры по регулированию занятости
2)	-	изменение на потребительские товары и услуги
3)	+	установление минимальной заработной платы
4)	+	уровень гарантированных законодательством компенсационных выплат

Задание №4	
Вставьте пропущенное слово:	
Цена труда - это ... выражение различных качеств труда, позволяющая соизмерять количество труда с его оплатой	

Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Денежная
2)	-	Материальная
3)	-	Неденежное
4)	-	Нематериальное

Задание №5		
Вставьте пропущенное слово: Цена рабочей силы - это денежное выражение ее стоимости, отражающий уровень необходимых ... на воспроизводстве рабочей силы с учетом спроса и предложения на рынке труда		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Затрат
2)	-	Доходов
3)	-	Налогов
4)	-	Предложений

Задание №6				
Сопоставьте принципы и функции				
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:				
1)	1	принцип опережающих темпа роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы	1)	стимулирующая функция
2)	2	принцип сопоставления меры труда мере его оплаты	2)	стимулирующая и социальная функция
3)	3	принцип материальной заинтересованности работника в достижении высоких конечных результатов труда	3)	стимулирующая функция
4)	4	принцип неуклонного роста номинальной и реальной заработной платы	4)	воспроизводственная функция

Задание №7		
Цена труда в условиях современной экономике формируется на основе следующих факторов:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
1)	+	Спрос и предложение на рабочую силу
2)	+	Стоимость жизни
3)	-	Партнерство продавцов и покупателей
4)	-	Коммерческое регулирование заработной платы и доходов

Задание №8

Выберите неверные ответы:

Цена труда в условиях современной экономики формируется на основе следующих факторов:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Коммерческое регулирование заработной платы и доходов
2)	+	Партнерство продавцов и покупателей
3)	-	Стоимость жизни
4)	-	Спрос и предложение на рабочую силу

Задание №9

Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм устанавливается:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Законодательство
2)	-	ТК РФ
3)	-	Приказом президента
4)	-	Государственным учреждением

Задание №1

Необходимое количество работников определенных профессий для выполнения работ в течение заданного времени называется нормой:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	численности
2)	-	управляемости
3)	-	выработки
4)	-	обслуживания

Задание №2

Необходимое количество работников определенных профессий для выполнения работ в течение заданного времени называется нормой:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	численности
2)	-	управляемости
3)	-	выработки
4)	-	обслуживания

Задание №3

Принцип, согласно которому более полное удовлетворение принципов реально лишь при расширении возможностей получить большее количество материальных благ:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	равная оплата за равный труд
2)	-	учет воздействия рынка труда
3)	+	повышение з/п по мере роста эффективности производства и труда
4)	-	государственное регулирование оплаты труда

Задание №4

Принцип, сущностью которого является максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	обеспечение опережающих темпов роста производительности труда, над темпами роста средней з/п
2)	-	логичность форм и систем оплаты труда
3)	-	учет воздействия рынка труда
4)	-	государственное регулирование оплаты труда

Задание №5

Принцип, основанный на необходимости усиления материальной заинтересованности в квалификации своего труда, повышения качества продукции:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	равная оплата за равный труд
2)	-	учет воздействия рынка труда
3)	-	государственное регулирование оплаты труда
4)	+	дифференциация з/п в зависимости от трудового вклада работника в результате деятельности организации, условий труда, отраслевой принадлежности

Задание №1

1. Фазы общественного производства(выберите верные):

Выберите несколько из 6 вариантов ответа:

1)	+	обмен
2)	-	замен
3)	+	распределение
4)	+	потребление
5)	+	производство
6)	-	выработка

Задание №2

Воспроизводственная функция заключается в:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	установление зависимости з/п от трудового вклада работника
2)	+	обеспечение работников жизненными благами для воспроизводства рабочей силы

3)	-	оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, организациям
4)	-	увязка платежеспособного спроса

Задание №3

Стимулирующая функция:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	установление зависимости з/п от трудового вклада работника
2)	-	оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, организациям
3)	-	увязка платежеспособного спроса
4)	-	установление меры живого труда и средств производства

Задание №4

Измерительно-распределительная функция:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, организациям
2)	-	увязка платежеспособного спроса
3)	+	установление меры живого труда и средств производства
4)	-	установление зависимости з/п от трудового вклада работника

Задание №5

Ресурсо-разместительная функция:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	увязка платежеспособного спроса
2)	-	установление зависимости з/п от трудового вклада работника
3)	-	обеспечение работников жизненными благами для воспроизводства рабочей силы
4)	+	оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, организациям

Задание №1

Основная форма материального стимулирования:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Заработная плата
2)	-	Премия
3)	-	Почетная грамота
4)	-	Надбавки к заработной плате

Задание №2

Основная форма материального стимулирования

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	заработная плата
----	---	------------------

2)	-	премия
3)	-	почетная грамота
4)	-	надбавки к заработной плате

Задание №3

Стимулирование заработной платы в рыночных условиях осуществляется на рынке труда на основе:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	договоров и соглашений
2)	+	государственное регулирование
3)	-	доверенность
4)	-	устная договоренность

Задание №4

Заработная плата-это...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	то, что позволяет работникам получать необходимые средства к существованию
2)	-	дополнительная выплата сотрудникам которые начисляются им
3)	-	одна из форм поощрений за выдающиеся результаты
4)	-	это доп.выплаты сотрудникам, которые начисляются им в конце каждого квартала

Задание №5

Сущность заработной платы определяют, как...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	цену рабочей силы на рынке труда
2)	-	спрос рабочей силы на рынке труда
3)	-	количество рабочей силы на рынке труда
4)	-	потребность рабочей силы на рынке труда

Задание №1

Выберите характеристику коллективной оплаты труда:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Основана на учете коэффициента трудового участия, квалификационного уровня работника и фактически отработанного времени
2)	-	Начисления заработной платы, исходя из тарифной ставки рабочего и отработанного времени
3)	-	Начисления работнику премии за выполнение количественных и качественных показателей
4)	-	Устанавливает зависимость заработка рабочего от косвенного результата его труда

Задание №2

Аббревиатура КТУ - это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Коэффициент трудового участия
2)	-	Коэффициент тактики управления
3)	-	Критерий трудового участия
4)	-	Критерий техники учета

Задание №3

Выберите варианты формирования КТУ:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	Установление базового КТУ = 1, отражающего нормативное трудовое поведение работы
2)	+	Формирование от минимальной базовой величины, если распределяется только подтарифная часть заработка, приработок или премии
3)	-	Устанавливается КТУ = 0
4)	-	Устанавливается КТУ = -1

Задание №4

Определите порядок распределения коллективного заработка для всех коллективных систем оплаты труда

Укажите порядок следования всех 4 вариантов ответа:

1)	1	Определение "расчетной величины" заработной платы для каждого i-го работника
2)	2	Определение суммы расчетных величин всех членов бригады
3)	3	Определение "цены" единицы расчетной величины - коэффициенты распределения заработка
4)	4	Начисление заработка каждому члену бригады

Задание №5

Как на практике называют систему установления соотношений в оплате труда работников различных категорий и квалификационных групп?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Коллективно-долевая
2)	-	Коллективная
3)	-	Бестарифная
4)	-	Долевая

Задание №6

Укажите элементы коллективно-доловой системы:

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

1)	+	Квалификационные уровни
2)	+	Отработанное рабочее время за месяц
3)	-	Коэффициент участия в труде
4)	+	Коэффициент личных заслуг
5)	-	Коэффициент текучести кадров

Тема 7

Задание №1

Выраженный в денежной форме размер оплаты труда рабочего за единицу рабочего времени - это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Тарифная ставка
2)	-	Должностной оклад
3)	-	Квалификационный разряд
4)	-	Сдельный наряд

Задание №2

Выраженный в денежной форме размер оплаты труда служащего за выполнение закрепленных за ним функциональных обязанностей - это:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Должностной оклад
2)	-	Тарифная ставка
3)	-	Квалификационный разряд
4)	-	Сдельный наряд

Задание №3

Какая форма применяется для платы труда руководителей и специалистов, работающих на основе должностных инструкций по индивидуальным планам работы?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Индивидуальная повременная форма
2)	-	Коллективная повременная форма
3)	-	Дополнительная заработная плата
4)	-	Основная заработная плата

Задание №4

... - используется для оплаты труда рабочих вспомогательного производства, обслуживающих технологические процессы, которые объединены в бригады и отвечают за надежную трудовую деятельность

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Коллективная повременная форма
2)	-	Индивидуальная повременная форма
3)	-	Основная заработная плата

4)	-	Дополнительная заработная плата
----	---	---------------------------------

Задание №5

... - включается установленный месячный должностной оклад для руководителя или специалиста

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	Основная заработная плата
2)	-	Дополнительная заработная плата
3)	-	Премия за основные результаты
4)	-	Прямая повременная оплата труда

Тема 8

Задание №1

Прямая повременная оплата труда применяется:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	применяется, когда не предоставляется возможность пронормировать затраты труда и основанном на установленных часовых тарифных ставках и фактически отработанном времени работником
2)	+	применяется для оплаты труда технических специалистов и служащих: вахтеров, лифтеров, курьеров, охранников, вспомогательных рабочих и др., когда оплаты не связываются на прямую с качеством труда и не содержит никаких премиальных доплат
3)	-	применяется для вспомогательных рабочих высокой квалификации, работающих на сложном оборудовании, машинах и механизмах, которые наряду с оплатой отработанного времени получают премии за высокое качество труда безаварийную работу, сдачу в срок готовой продукции
4)	-	применяется для руководителей и специалистов, для каждого работника согласно штатному расписанию, устанавливается должностной оклад, который отражает квалификацию работника в зависимости от достигнутых результатов руководителей и специалисты премируются за выполнение плана и качество труда

Задание №2

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	применяется, когда не предоставляется возможность пронормировать затраты труда и основанном на установленных часовых тарифных ставках и фактически отработанном времени работником
2)	-	применяется для оплаты труда технических специалистов и служащих: вахтеров, лифтеров, курьеров, охранников, вспомогательных рабочих и др., когда оплаты не связываются на прямую с качеством труда и не содержит никаких премиальных доплат
3)	+	применяется для вспомогательных рабочих высокой квалификации, работающих на сложном оборудовании, машинах и механизмах, которые наряду с оплатой отработанного времени получают премии за высокое качество труда безаварийную работу, сдачу в срок готовой продукции

4)	-	применяется для руководителей и специалистов, для каждого работника согласно штатному расписанию, устанавливается должностной оклад, который отражает квалификацию работника в зависимости от достигнутых результатов руководителей и специалисты премируются за выполнение плана и качество труда
----	---	--

Задание №3

Окладно-премиальная система оплаты труда применяется:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	-	применяется, когда не предоставляется возможность пронормировать затраты труда и основанном на установленных часовых тарифных ставок и фактически отработанном времени работником
2)	-	применяется для оплаты труда технических специалистов и служащих: вахтеров, лифтеров, курьеров, охранников, вспомогательных рабочих и др., когда оплаты не связываются на прямую с качеством труда и не содержит никаких премиальных доплат
3)	-	применяется для вспомогательных рабочих высокой квалификации, работающих на сложном оборудовании, машинах и механизмах, которые наряду с оплатой отработанного времени получают премии за высокое качество труда безаварийную работу, сдачу в срок готовой продукции
4)	+	применяется для руководителей и специалистов, для каждого работника согласно штатному расписанию, устанавливается должностной оклад, который отражает квалификацию работника в зависимости от достигнутых результатов руководителей и специалисты премируются за выполнение плана и качество труда

Тема 9

Задание №1

Видами норм труда являются:

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

1)	+	норма выработки
2)	-	норма расхода топлива
3)	-	норма амортизации
4)	+	норма обслуживания

Задание №2

Задача: Часовая тарифная ставка работника=50 руб/ч. Норма выработки составляет 5 деталей за 1 час. За сентябрь 2016 года работник изготовил 200 деталей. Определить заработную плату за сентябрь 2016

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	2000 руб
2)	-	1500 руб
3)	-	3000 руб
4)	-	2500 руб

Задание №3

Задача: Работнику установлена сдельная оплата труда. Сдельная расценка для этого работника составляет 50 руб за одно готовое изделие. Согласно положению о премировании при отсутствии брака работником ежемесячно выплачивается премия 500 руб. В сентябре 2016 года работник изготовил 200 изделий. Определить общую сумму начисленной заработной платы за сентябрь 2016 года

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	5500 руб
2)	-	5000 руб
3)	-	6000 руб
4)	-	5550 руб

Задание №4

Сдельная система оплаты труда может быть следующих видов:

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

1)	+	простая сдельная оплата труда
2)	+	сдельно-премиальная оплата труда
3)	+	сдельно-прогрессивная оплата труда
4)	-	косвенная оплата труда
5)	-	премиальная оплата труда

Задание №5

Чаще всего применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, технических специалистов и служащих

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1)	+	прямая- повременная оплата труда
2)	-	основная заработная плата
3)	-	коллективная -повременная форма
4)	-	индивидуальная- повременная форма

Критерии оценки:

Баллы выставляются автоматически пропорционально правильным ответам. Максимальное количество баллов – 100.

7.2.2.. Типовые практические задания

Компетенции –ПК-20

Практическое задание 1

Задание 1.

«Компенсационные различия в заработной плате отклоняют заработную плату от равновесной и поэтому являются одной из причин безработицы на конкурентном рынке труда». Обсудите это высказывание.

Задание 2.

Какие принципы организации заработной платы направлены на реализацию ее воспроизводственной функции, а какие - стимулирующей функции? Как это можно обосновать?

Чем отличаются принципы организации заработной платы от условий, требований построения форм и систем оплаты труда?

Задание 3.

Начальник инструментального цеха попросил директора по человеческим ресурсам установить месячный оклад принимаемому на работу токарю. По классификации компании должность токаря относится к 6 разряду, для которого установлена вилка месячного оклада 1 500– 2 200 руб. Принимаемому сотруднику 25 лет, он имеет высшее образование, 3 летний стаж работы токарем, а также владеет специальностями газосварщика, резчика и инженера-механика. Его оклад на прежнем месте работы составлял 1 700 руб. Для принятия решения директор по человеческим ресурсам обратился к данным об окладах других токарей.

Оцениваемые параметры	Токарь А	Токарь Б	Токарь В
Оклад	2 000	1 850	1 900
Образование	Ср. специальное	Среднее	Высшее
Стаж	15	2	5
Смежные специальности	-	Шлифовальщик, фрезеровщик	Инженер, экономист

Вопросы.

1. Какой оклад вы бы посоветовали установить новому сотруднику? Почему?
2. Какие еще варианты решения данной проблемы вы бы могли предложить? В чем их недостатки и достоинства?

Сформулируйте свое отношение по поводу того, надо ли организациям держать заработную плату своих работников в «секрете»? Приведите аргументы в пользу данного тезиса и дайте возможные контраргументы.

Просмотрите соответствующие Web-сайты для определения ставок оплаты труда работников таких должностей, как менеджер по персоналу, бренд-менеджер с высшим образованием и стажем работы 5 лет по следующим городам: Москве, Санкт-Петербургу, Новосибирску, Липецку, Сочи, Волгограду. По каждой должности для каждого города, каковы ставки оплаты труда и средние показатели размера заработной платы? Влияет ли географическое положение на размер заработной платы по данным должностям и почему?

Критерии оценки

Зачтено - студент демонстрирует глубокое и полное овладение содержанием темы работы

Не зачтено - студент демонстрирует неполное овладение содержанием темы работы. Беспорядочно и неуверенно излагает материал

Практическое задание 2

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной - тарифная ставка по 4-му разряду в размере 3600 рублей. При месячной норме рабочего времени в 160 часов (20 рабочих дней) работниками отработано:

начальником отдела кадров — 16 рабочих дней;
оператором котельной — 152 часа.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при простой повременной оплате труда. Токарю 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные (относящиеся) к 4-му разряду'. Всего им отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду' тарифной сетки, используемой в организации, составляет 34 руб.

Рассчитать сумму заработной платы за месяц из расчета тарифной ставки.

Практическое задание 3

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной — тарифная ставка по 4-му разряду' в размере 3600 рублей. Согласно разработанному в организации положению о премировании и на основании приказа (распоряжения) администрации начальнику отдела кадров за отчетный месяц установлена выплата премии в размере 50 процентов от должностного оклада, а оператору котельной - в размере 1500 руб.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при повременно- премиальной оплате труда.

Практическое задание 4

Определить месячную заработную плату рабочего VI разряда при повременно-премиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка рабочего (С,) — 40 руб., им отработано за месяц (Тр) 171 ч., премия за качественное выполнение работ (П) — 30 % тарифной ставки.

Практическое задание 5

Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены (протарифицированы) к 6-му разряду тарифной сетки, используемой в организации.

За выполненные работы по 6-му разряду на предприятии установлены следующие расценки: по продукции А - 15 руб.; по продукции Б - 20 руб.

Рассчитать заработную плату работника за месяц при прямой сдельной форме оплаты труда

Токарь 6-го разряда за отчетный месяц изготовил 320 единиц продукции А и 150 единиц продукции Б. Выполненные работы отнесены (протарифицированы) к 6-му разряду тарифной сетки, используемой в организации.

За выполненные работы по 6-му разряду на предприятии установлены следующие расценки: по продукции А - 15 руб.: по продукции Б - 20 руб.

За выполнение норм выработки согласно приказу (распоряжению) администрации установлена выплата премии в размере 40 процентов.

Рассчитать заработную плату работника за месяц при сдельно-премиальной оплате труда.

Практическое задание 6

Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, изготовил за месяц три вида изделий: А — в количестве 100 шт.. Б — 150. В — 70 шт. Сдельные расценки составляют соответственно 55 руб.. 60 руб.. 110 руб. Премииальной системой предусматривается премирование по комбинированной шкале (табл. 3.1). Фактически сдается продукции с первого предъявления 97 %, а коэффициент использования оборудования равен 0.86.

Таблица 3.1

Уровень сдачи продукции с первого предъявления, %	Коэффициент использования оборудования				
	0,90 – 1,0	0,85 – 0,9	0,8 – 0,85	0,75 – 0,8	0,7 – 0,75
	Размер премии к сдельному заработку за каждый процент повышения уровня сдачи продукции с первого предъявления, %				
Ниже 80	Не начисляется				
80 – 84	1	0,9	0,8	0,7	0,6
85 – 89	2	1,8	1,6	1,4	1,2
90 – 94	3	2,7	2,4	2,1	1,8
95 – 97	4	3,6	3,2	2,8	2,4
98 – 99	5	4,5	4,0	3,5	3,0
100	60	55	50	45	40

Определить.

- 1) сдельную заработную плату.
- 2) размер и сумму премии;
- 3) общий заработок рабочего.

Практическое задание 7

Сумма должностных окладов по отделу 25000 рублей

Общая сумма премии на отдел по действующему положению 18750 рублей

Оценка качества труда:

Снизить размер премии зам. начальника отдела Сидорову на 10 % за нарушение ...

Состав работников, их должность, оклад и КТУ следующие:

ФИО	Должность	Должностной оклад по штатному расписанию, руб.	Должностной оклад за отработанное время, руб.	КТУ *
1	2	3	4	5
Иванов	Нач. отдела	5800	5800	1,0
Сидоров	Зам. Нач. отдела	5200	3800	1,0
Никонов	Программист	4200	4200	1,2
Петров	Менеджер	4400	4400	0,6
Исаев	Экономист	2900	2900	1,1
Вакансия	инженер	2500	-	-
ИТОГО		25000		

*КТУ каждого работника проставляет начальник отдела, и они включены в протокол распределения коллективной премии.

Продлить таблицу графами:

ФИО	Должность	Должностной оклад по штатному расписанию, руб.	Должностной оклад за отработанное время, руб.	КТУ	Приведенный оклад (гр.4* гр.5)	Удельный вес премии в общей сумме окладов	Размер премии	
							начисленный	с учетом КТУ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Иванов		5800	5800	1,0				
Сидоров		5200	3800	1,0				

Никонов		4200	4200	1,2				
Петров		4400	4400	0,6				
Исаев		2900	2900	1,1				
Вакансия		2500	-	-				
ИТОГО		25000			20470		18750	18401,9

Известно, что часовая тарифная ставка равна 15 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции установлена в размере 30 минут. Изготовлено за месяц 400 единиц продукции. Определить: расценку за единицу продукции, руб. и сумму месячной тарифной заработной платы, руб.

Практическое задание 8

Сдельный заработок бригады установлен на основе коллективной сдельной расценки и фактически реализованного объема работ. В бригаде 10 человек, планом предусмотрено изготовление 60 деталей. Н вр. На одну деталь – 29,3 часа, базовая расценка – 22,5 руб. Повышенная расценка – 27,0 руб. За месяц бригада изготовила 60 деталей, но одна из них некачественная, что нарушило условия договора. Определить: Заработок бригады, руб. Какую сумму бригада недополучит, руб. Причины, по которым произошло снижение заработка, руб.

На производственном участке планируется изготовление изделий трех видов: А, Б и В. Комплексная норма на изделие составляет соответственно 5,5; 4,3 и 6,1 нормо-часов. Средний тарифный разряд работ - 3,3. В месяц коллектив из трех человек изготовил изделий А - 30 шт., изделий Б - 35 шт., изделий В - 45 шт. Средний квалификационный разряд работников - 3,9, а месячный фонд рабочего времени - 170 ч.

Определите комплексные расценки, сдельный и тарифный заработок коллектива (бригады).

Практическое задание 9

Трудоемкость работ в литейном цехе – 385 тыс. нормо-ч, в цехе механической, станочной обработки деталей – 624 тыс. нормо-ч, в цехе сборки – 430 тыс. нормо-ч. Средняя выработка одного рабочего 2150 нормо-ч в год (годовой бюджет рабочего времени одного рабочего плановый коэффициент выполнения норм выработки). Определите численность рабочих по технологически взаимосвязанным цехам.

Практическое задание 10

Охарактеризуйте методику выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.

Задание 3.

Приведите пример шкалы оценок оплаты в зависимости от производительности труда.

Критерии оценки:

- «зачтено». Студент решил задачу, сделал выводы и владеет содержанием темы работы
- «не зачтено». Студент неуверенно излагает материал, допустил ошибки в решении задач

Типовое практическое задание 11

Задание 1.

«Компенсационные различия в заработной плате отклоняют заработную плату от равновесной и поэтому являются одной из причин безработицы на конкурентном рынке труда». Обсудите это высказывание.

Задание 2.

Какие принципы организации заработной платы направлены на реализацию ее воспроизводственной функции, а какие - стимулирующей функции? Как это можно обосновать?

Чем отличаются принципы организации заработной платы от условий, требований построения форм и систем оплаты труда?

Задание 3.

Начальник инструментального цеха попросил директора по человеческим ресурсам установить месячный оклад принимаемому на работу токарю. По классификации компании должность токаря относится к 6 разряду, для которого установлена вилка месячного оклада 1 500– 2 200 руб. Принимаемому сотруднику 25 лет, он имеет высшее образование, 3 летний стаж работы токарем, а также владеет специальностями газосварщика, резчика и инженера-механика. Его оклад на прежнем месте работы составлял 1 700 руб. Для принятия решения директор по человеческим ресурсам обратился к данным об окладах других токарей.

Оцениваемые параметры	Токарь А	Токарь Б	Токарь В
Оклад	2 000	1 850	1 900
Образование	Ср. специальное	Среднее	Высшее
Стаж	15	2	5
Смежные специальности	-	Шлифовальщик, фрезеровщик	Инженер, экономист

Вопросы.

1. Какой оклад вы бы посоветовали установить новому сотруднику? Почему?
2. Какие еще варианты решения данной проблемы вы бы могли предложить? В чем их недостатки и достоинства?

Критерии оценки:

10 баллов – выполненное задание соответствует всем заявленным критериям, выполнено; без ошибок, или с наличием несущественных замечаний;

6-9 баллов – работа выполнена в полном объеме, есть ряд неточностей и ошибок;

3-5 баллов – работа выполнена с отклонением от заявленных критериев, есть ряд недоработок и замечаний;

2 балла – работа выполнена с нарушением сроков сдачи, имеет ряд грубых ошибок, не соответствует предъявляемым к работе критериям

1 балл - работа выполнена с нарушением сроков сдачи, имеет ряд грубых ошибок, студент не может пояснить ход выполнения работы

0 баллов – работа не выполнена или не сдана

Типовое письменное задание 12:

Задание 1.

Сформулируйте свое отношение по поводу того, надо ли организациям держать заработную плату своих работников в «секрете»? Приведите аргументы в пользу данного тезиса и дайте возможные контраргументы.

Задание 2.

Просмотрите соответствующие Web-сайты для определения ставок оплаты труда работников таких должностей, как менеджер по персоналу, бренд-менеджер с высшим образованием и стажем работы 5 лет по следующим городам: Москве, Санкт-Петербургу, Новосибирску, Липецку, Сочи, Волгограду. По каждой должности для каждого города, каковы ставки оплаты труда и средние показатели размера заработной платы? Влияет ли географическое положение на размер заработной платы по данным должностям и почему?

Критерии оценки:

10 баллов – выполненное задание соответствует всем заявленным критериям, выполнено; без ошибок, или с наличием несущественных замечаний;

6-9 баллов – работа выполнена в полном объеме, есть ряд неточностей и ошибок;

3-5 баллов – работа выполнена с отклонением от заявленных критериев, есть ряд недоработок и замечаний;

2 балла – работа выполнена с нарушением сроков сдачи, имеет ряд грубых ошибок, не соответствует предъявляемым к работе критериям

1 балл - работа выполнена с нарушением сроков сдачи, имеет ряд грубых ошибок, студент не может пояснить ход выполнения работы

0 баллов – работа не выполнена или и не сдана

Типовая расчетная работа 13:

Задача 1

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной - тарифная ставка по 4-му разряду в размере 3600 рублей. При месячной норме рабочего времени в 160 часов (20 рабочих дней) работниками отработано:

начальником отдела кадров — 16 рабочих дней;

оператором котельной — 152 часа.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при простой повременной оплате труда.

Задача 2

Токаря 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные (относящиеся) к 4-му разряду'. Всего им отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду' тарифной сетки, используемой в организации, составляет 34 руб.

Рассчитать сумму заработной платы за месяц из расчета тарифной ставки.

Задача 3

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной — тарифная ставка по 4-му разряду' в размере 3600 рублей. Согласно разработанному в организации положению о премировании и на основании приказа (распоряжения) администрации начальнику отдела кадров за отчетный месяц установлена выплата премии в размере 50 процентов от должностного оклада, а оператору котельной - в размере 1500 руб.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при повременно- премиальной оплате труда.

Задача 4

Определить месячную заработную плату рабочего VI разряда при повременно-премиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка рабочего (С,) — 40 руб., им отработано за месяц (Тр) 171 ч., премия за качественное выполнение работ (П) — 30 % тарифной ставки.

Критерии оценки:

10 баллов – выполненное задание соответствует всем заявленным критериям, выполнено; без ошибок, или с наличием несущественных замечаний;

6-9 баллов – работа выполнена в полном объеме, есть ряд неточностей и ошибок;

3-5 баллов – работа выполнена с отклонением от заявленных критериев, есть ряд недоработок и замечаний;

2 балла – работа выполнена с нарушением сроков сдачи, имеет ряд грубых ошибок, не соответствует предъявляемым к работе критериям

1 балл - работа выполнена с нарушением сроков сдачи, имеет ряд грубых ошибок, студент не может пояснить ход выполнения работы

0 баллов – работа не выполнена или и не сдана

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Курс 5

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Порядок введения, замены и пересмотра норм труда в организации.
2.	Особенности нормирования рабочих-повременщиков в организации.
3.	Особенности нормирования рабочих-сдельщиков в организации.
4.	Состояние системы нормирования труда в России.
5.	Анализ структуры заработной платы в организации.
6.	Применение основных систем оплаты труда.
7.	Анализ использования тарифной системы оплаты труда в организации.
8.	Анализ использования бестарифной системы оплаты труда в организации.
9.	Проведение аттестации работников бюджетной организации.
10.	Применение Единой тарифной сетки в оплате труда работников бюджетных организаций.
11.	Особенности и специфика использования тарифной системы оплаты труда в бюджетных организациях.
12.	Региональные особенности оплаты труда.
13.	Основные проблемы регулирования оплаты труда на межрегиональном уровне.
14.	Анализ структуры оплаты труда основных категорий работников организации.
15.	Возможности применения единой тарифной сетки в коммерческих организациях.
16.	Анализ производительности труда основного персонала организации.
17.	Учет труда и заработной платы в организации.
18.	Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике.
19.	Функции заработной платы и принципы ее организации. 34. Система организации заработной платы на предприятии.
20.	Система организации заработной платы на предприятии
21.	Тарифная система и ее элементы.
22.	Формы и системы оплаты труда.
23.	Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада.
24.	Оплата труда исходя из соотношений в оплате различного качества.
25.	Система оплаты, обеспечивающая применения тарифной ставки

26.	Время регламентированных перерывов.
27.	Отпуска. Время отдыха
28.	Структура дохода сотрудника предприятия.
29.	Тарифные ставки и оклады. Совместительство.
30.	Стимулирующие надбавки и доплаты.
31.	Системы оплаты труда.
32.	Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
33.	Фонд оплаты труда.
34.	Особенности оплаты труда в непрерывных процессах.
35.	Особенности оплаты труда вспомогательных рабочих.
36.	Мотивация и стимулирования труда на предприятии
37.	Показатели производительности труда в отрасли.
38.	Показатели результатов деятельности предприятий отрасли.
39.	Показатели эффективности труда: содержание, порядок исчисления.
40.	Положение об оплате и премировании сотрудников предприятия
41.	Профиль должности и его содержание
42.	Общие правила составления профиля должности
43.	Основные положения, используемые при составлении профиля должности
44.	Интегрированный подход к отбору и найму персонала
45.	Создание портрета кандидата
46.	Личностные опросники: содержание и назначение
47.	Тесты одномерного и многофакторного исследования способностей
48.	Имитационные тесты: структура и назначение
49.	Особенности и назначение тестов на интеллект, логическое мышление и самооценку личности
50.	Понятие, цели и основные факторы успешного интервью
51.	Структура интервью, его основные этапы
52.	Типы интервью
53.	Особенности и принципы построения проектного и CASE интервью
54.	Анализ процесса отбора и найма персонала
55.	Алгоритм найма персонала
56.	Типы процедур организации отбора
57.	Правовые аспекты найма на работу
58.	Количественные показатели оценки эффективности процесса поиска и отбора персонала
59.	Коэффициент текучести кадров и его назначение
60.	Типы ошибок, допускаемых в процессе отбора персонала

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Курс	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
		Отлично (зачтено)	Студент набрал 85 и более баллов по накопительному рейтингу
5	Экзамен (по накопительному рейтингу)	Хорошо (зачтено)	Студент набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу
		Удовлетворительно (зачтено)	Студент набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу
		Неудовлетворительно	Студент набрал 54 и менее баллов

Курс	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
		(не зачтено)	по накопительному рейтингу

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Кургаева Ж.Ю.	Кадровая политика и кадровый аудит организации	Учебно-методическое пособие	2017	ЭБС «IPRbooks»
2	Валько Д.В., Постников Е.А.	Экономика труда	Учебное пособие	2019	ЭБС «IPRbooks»

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Ветлужских Е.	Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей	Электронный ресурс	2019	ЭБС «IPRbooks»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных системⁱ

- *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»* // [Электронный ресурс] сайт - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>;
- *Каталог учебников, оборудования, электронных ресурсов* [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: <http://ndce.edu.ru>;
- *WebofScience* [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2016–. – Режим доступа: apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- *Scopus* [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004–. – Режим доступа: scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- *Elibrary*[Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000–. – Режим доступа: elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1.	Аудитория веб-конференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (Э-705	Стол преподавательский, экран телевизионный, роутер, стойка для телевизора, веб-камера, транспарант-перетяжка, ширма, наушники, компьютер с выходом в Интернет.
2.	Аудитория веб-конференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ).	Экран телевизионный, ширмы, прожектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские,

	Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (УЛК-807).	Транспарант-перетяжка, системный блок.
3.	Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
