МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2023

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Нормирование и оплата труда персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Смицких К.В.

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F738D2
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины Нормирование и оплата труда персонала является получение студентами теоретических знаний и практических навыков по вопросам анализа и нормирование и оплата труда персонала , а также развитие у студентов способности к экономическому анализу явлений и процессов, формирование профессиональных знаний.

Задачи освоения дисциплины Нормирование и оплата труда персонала :

- изучить принципы, методы и приемы оценки трудовых ресурсов;
- научиться определять факторы, повлиявшие на отклонения трудовых показателей;
- научиться оценивать полноту и эффективность использования трудовых ресурсов;
- научиться рассчитывать влияние трудовых ресурсов и эффективности их использования на выпуск продукции;
- научиться выявлять резервы роста производительности труда.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД1	Знание	методику расчета абсолютного и относительного отклонений, показателей движения персонала и качественного состояния трудового потенциала
			РД2	Навык	разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению производительности труда и умением применять их на практике
			РД3	Умение	ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Развитие патриотизма и гражданской ответственности	Гражданственность	Активная жизненная позиция

Формирование духовно-нравственных ценностей		
Формирование ответственного отношения к труду	Созидательный труд	Дисциплинированность
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие познавательного интереса и стремления к знаниям	Гуманизм	Креативное мышление
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Формирование культуры письменной речи и делового общения	Достоинство	Внимательность к деталям

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Нормирование и оплата труда относится к дисциплинам вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Менеджмент. Управление персоналом

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттестации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.ДВ.Б	3	4	7	2	0	0	1	4	137	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов	РД1	0.25	0	0	17	кейс-задания

2	Анализ численности и движения рабочей силы.	РД1, РД2	0.25	0	0	17	кейс-задания
3	Анализ эффективности использования персонала.	РД1, РД2, РД3	0.25	0	0	17	кейс-задания
4	Производительность труда, показатели и методы ее измерения.	РД1, РД2	0.25	0	0	17	кейс-задания
5	Анализ фонда рабочего времени.	РД1, РД3	0.25	0	0	17	кейс-задания
6	Анализ фонда оплаты труда.	РД3	0.25	0	0	17	кейс-задания
7	Анализ трудового потенциала.	РД2	0.25	0	0	17	кейс-задания
8	Нормирование труда.	РД2, РД3	0.25	0	0	18	кейс-задания
Итого по таблице			**2**	**0**	**0**	**137**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов.

Содержание темы: Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «рабочая сила». Задачи оценки трудовых ресурсов. Методы, виды и этапы оценки трудовых ресурсов. Информационное обеспечение при проведении этапы оценки трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 2 Анализ численности и движения рабочей силы.

Содержание темы: Понятия и различия внешнего движения персонала и внутрифирменного движения. Анализ обеспеченности предприятия кадрами. Анализ показателей интенсивного использования персонала. Абсолютные и относительные показатели численности и движения персонала.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, Практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 3 Анализ эффективности использования персонала.

Содержание темы: Основные задачи эффективности использования труда на предприятии. Основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда. Использование результатов анализа в экономической работе предприятия и разработке мер по социальному партнерству. Основные аналитические приемы, используемые в анализе эффективности ис-пользования труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, Практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 4 Производительность труда, показатели и методы ее измерения.

Содержание темы: Содержание темы: Определение экономической категории «производительность труда». Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной. Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста. Проблемы измерения производительности труда.

Показатели производительности труда в реальном секторе экономике РФ. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 5 Анализ фонда рабочего времени.

Содержание темы: Понятие рабочего времени и его основные элементы. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления сокращения потерь рабочего времени. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени. Баланс рабочего времени. Методика анализа непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 6 Анализ фонда оплаты труда.

Содержание темы: Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда. Факторный анализ фонда оплаты труда и среднегодовой заработной платы работников. Выявление соотношения между текущим показателем фонда и прошлыми/плановыми показателями. Установление отклонений и определение причин их возникновения. Формирование путей для предупреждения отклонений от нормативных значений.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, Практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 7 Анализ трудового потенциала.

Содержание темы: Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал коллектива. Измерение трудового потенциала. Структура трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

Тема 8 Нормирование труда.

Содержание темы: Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее элементы. Затраты рабочего времени и методы их изучения. Классификация и изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования. Нормы труда и их классификация. Методы нормирования труда. Анализ состояния нормирования труда и разработка мероприятий по его совершенствованию.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение практических заданий.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

При изучении дисциплины предусмотрено применение интерактивные технологий обучения, такие как лекции и дискуссии в диалоговом режиме по обсуждению актуальных вопросов формирования и оптимизации системы оплаты труда персонала, работа в команде (малых группах) для решения поставленных задач, выступления с презентациями сообщений на согласованные с преподавателем и подготовленные дома темы, выполнение заданий и упражнений с последующим обсуждением методов их решения.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку докладов и презентаций, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие контрольных и домашних работ в виде тестов и кейс-задач с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущие и промежуточные аттестации проходят в форме тестирования, выполнения задач и заданий.

Для студентов очной формы обучения в качестве самостоятельной работы предполагается выполнение задач в соответствии с пройденным материалом.

Рекомендации по работе с литературой

Существенную помощь при работе с литературой призваны оказать рабочая программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также рекомендуемый список литературы.

Самостоятельную работу с литературой рекомендуется начинать с изучения теоретических основ.

После изучения учебников и учебных пособий по теме, студент должен обратиться к дополнительной литературе и периодическим изданиям. Кроме того, расширить знания по исследуемой теме позволяют Intranet-ресурсы (электронные учебники, HR - порталы и др).

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Былков, В. Г. Нормирование труда : учебник для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588795 (дата обращения: 19.05.2026).

2. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 248 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-020118-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2159177 (дата обращения: 31.05.2026)

3. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика : практическое руководство / Е. Н. Ветлужских. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 151 с. - ISBN 978-5-9614-1728-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2231430 (дата обращения: 31.05.2026)

7.2 Дополнительная литература

1. Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. Ч II : учебное пособие / Р. Д. Курочкина. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2025. - 191 с. - ISBN 978-5-9765-1962-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2228737 (дата обращения: 31.05.2026)

2. Нормирование труда на предприятии : учебник для вузов / под редакцией Р. А. Галиахметова, Ю. Г. Одегова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 344 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19106-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/589744 (дата обращения: 19.05.2026).

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
3. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
4. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/

5. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: http://www.consultant.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Мультимедийный проектор №1 Casio XJ-V2
- Проектор Casio XJ-V1

Программное обеспечение:

- Office

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2023

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-2 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД 1	Знание	методику расчета абсолютного и относительного отклонений, показателей движения персонала и качественного состояния трудового потенциала	Рассчитывает абсолютные и относительные отклонений, показателей движения персонала и качественного состояния трудового потенциала
	РД 2	Навык	разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению производительности труда и умением применять их на практике	Разрабатывает экономически обоснованные мероприятия по улучшению производительности труда
	РД 3	Умение	ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала	Свободно ориентируется в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация

Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : методику расчета абсолютного и относительного отклонений, показателей движения персонала и качественного состояния трудового потенциала	1.1. Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.2. Анализ численности и движения рабочей силы.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.3. Анализ эффективности использования персонала.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.4. Производительность труда, показатели и методы ее измерения.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.5. Анализ фонда рабочего времени.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
РД2	Навык : разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению производительности труда и умением применять их на практике	1.2. Анализ численности и движения рабочей силы.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.3. Анализ эффективности использования персонала.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.4. Производительность труда, показатели и методы ее измерения.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.7. Анализ трудового потенциала.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.8. Нормирование труда.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
РД3	Умение : ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала	1.3. Анализ эффективности использования персонала.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.5. Анализ фонда рабочего времени.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.6. Анализ фонда оплаты труда.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача
		1.8. Нормирование труда.	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Кейс-задача

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Для очной формы обучения

Вид учебной деятельности	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Решение кейс-задач	Итого
Практические занятия	25	45	70
Промежуточная аттестация	10	10	20
Самостоятельная работа	5	5	10
Итого	40	60	100

Для заочной и очно-заочной формы обучения

Вид учебной деятельности	Анализ и разбор конкретных ситуаций	Решение кейс-задач	Итого
Практические занятия	25	45	70
Промежуточная аттестация	10	10	20
Самостоятельная работа	5	5	10
Итого	40	60	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекоме

		ндованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, пред усмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, уме ниями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: осно вные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточн ости, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на н овые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворитель но»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в хо де контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется о тсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным к омпетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировани и знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворите льно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недос таточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворите льно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или прак тически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 анализ и разбор конкретных ситуаций

ть оценку движения численности рабочих по сравнению с предыдущим годом. Рассчитать возможное снижение численности за счет сокращения текучести до уровня прошлого года.

Показатель	Предыду-щий год	Отчетный год	Отчетный год к предыдущему, %
1.Принято рабочих – всего, чел.			
2.Выбыло рабочих – всего, чел.			
в том числе:	14	12	
в) по собственному желанию	16	17	
г) уволено за прогул	10	12	
3. Среднесписочная численность	2	3	
4. Коэффициент оборота по приему	232	226	
5. Коэффициент оборота по выбытию			
6.Коэффициент текучести			

Краткие методические указания

Задачи предполагают анализ эффективности трудовых ресурсов. Максимально за задачу можно получить 10 баллов. Время, отводимое на выполнение задачи, составляет 15 минут.

Шкала оценки

Уровневая шкала оценки выполненной работы

Уровень	Описание	**Кол-во б аллов**
повышенный	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, прописан алгоритм решения з адачи, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант р ешения задачи. Дан конкретный правильный ответ.	**10**
базовый	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, предложен вариант решения и дан конкретный правильный ответ.	**8**
пороговый	Предложен алгоритм решения задачи. Дан правильный ответ	**6**
низкий	Дан правильный ответ без пояснений и обоснования	**3**
	Задание не выполнено	**0**

5.2 Задания для решения кейс-задачи

1. В ООО «Полюс» приняты 3-е новых сотрудников:
- Секретарь Чижикова Е.П. с окладом 18 000 руб.
- Менеджер Белобоков И.А. с дневной ставкой 920 руб.
- Охранник Клюев С.В. с почасовой оплатой по ставке 46, 82 руб.

Какая система оплаты труда принята в организации?

Какую зарплату получит каждый из сотрудников, проработав в организации полный месяц (22 рабочих дня) при режиме работы организации с ПН по ПТ с 8.30 до 17.30.

2. Курьерская фирма ООО «Таймер» применяет сдельную систему оплаты труда. Оператору Ефимовой С.С. начисляется 50 руб. за обработку одного заказа. За месяц Ефимова С.С. обработала 800 заказов в основное рабочее время. Однако в предпраздничный день ей пришлось отработать сверхурочно ещё 3 часа из-за большого количества заказов (по 5 заказов в час).

Какая сумма должна быть начислена Ефимовой С.С. за месяц с учетом сверхурочной переработки?

3. Кондитер Тарасов П.А. за месяц отработал по графику 6 ночных и 6 дневных смен. Сотруднику установлена сдельная оплата труда (1,5 рубля за 1 кондитерское изделие). Согласно коллективному договору работа в ночные смены оплачивается по повышенным сдельным расценкам (на 20% больше). За месяц Тарасов П.А. изготовил:

5000 изделий за дневные смены;

10000 изделий за ночные смены.

Рассчитайте начисленную Тарасову П.А. за месяц.

Краткие методические указания

Кейс-задания предполагают выполнение определенного круга задач и упражнений: аналитических, расчетных, с активным использованием формул, таблиц и графиков. Для успешного выполнения заданий необходимо ознакомиться с соответствующим теоретическим материалом (лекциями, презентациями, дополнительными материалами), знать понятия по изучаемой теме. Практические задания могут выполняться как с объяснениями преподавателя, так и самостоятельно.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	41,0-45,0	Студент демонстрирует сформированность знаний на итоговом уровне, обнаруживает все стороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную лит ературу и знаком с дополнительной литературой, свободно оперирует приобретенными з наниями
4	34,2-40,9	Студент демонстрирует сформированность знаний на среднем уровне: основные знания о своены, но допускаются незначительные ошибки, неточности
3	27,5-34,1	Студент демонстрирует сформированность знаний на базовом уровне: в ходе контрольны х мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных зн аний
2	0-27,4	Студент демонстрирует сформированность знаний на уровне ниже базового, проявляется недостаточность знаний