

ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. И.А. БУНИНА



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института права и экономики

/ И.Г. Колосова /

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.02 Организация труда и управление персоналом

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): маркетинг и управление бизнесом

Квалификация (степень): *бакалавр*

Форма обучения: *очная*

Институт: права и экономики

Кафедра: экономики и управления им. Н.Г. Нечаева

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	2, 3		
Семестр/триместр	3, 4, 5, 6		

Лекции	96		
в т.ч. практическая подготовка	8		
Лабораторные занятия			
Практические (семинарские) занятия	114		
в т.ч. практическая подготовка	8		
Форма(ы) промежуточной аттестации	Зачет, экзамен – 0,6		
Контроль	18		
Иные формы работы			
Самостоятельная работа	311,4		

Всего часов: 540

Трудоемкость: 15 зачетных единиц.

Разработчик рабочей программы:

кандидат экономических наук, доцент Т.А. Костенькова

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся знаний и практических навыков по экономике, организации, нормированию и оплате труда работников, а также управлению персоналом предприятий.

Задачи изучения дисциплины:

- рассмотрение общих теоретических положений экономики и организации труда;
- формирование представления об основах нормирования различных трудовых процессов;
- усвоение теоретических основ и практических методов мотивации и стимулирования труда на современных предприятиях;
- рассмотрение механизма взаимодействия работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений;
- получение знаний в области организации заработной платы, ее форм, систем и практических навыков ее расчета;
- приобретение практических навыков проектирования мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятиях и определения их экономической эффективности;
- изучение принципов, методов и инструментов управления персоналом предприятий.

Место дисциплины в структуре ОПОП: реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1. Дисциплины (модули).

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-11	Знать: - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней.	Знает: - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней.
	Уметь: - планировать, организовать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе.	Умеет: - планировать, организовать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в деятельности предприятия.
	Владеть:	Владеет: - правилами общественного взаимо-

	- правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции.	действия на основе нетерпимого отношения к коррупции.
ПКС-2	Знать: - основные понятия и методы организации труда, производства и управления, используемые при осуществлении деятельности организации; - методы сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа финансово-хозяйственной деятельности организации, в том числе с использованием современных информационных технологий; - порядок разработки бизнес-планов организации, а также стратегических и оперативных планов в соответствии с отраслевой принадлежностью и перспективами развития организации.	Знает: - основные понятия и методы организации труда персонала, используемые в деятельности организации; - способы получения и обработки информации, характеризующей организацию труда и управление персоналом на предприятии.
	Уметь: - оптимально использовать материальные, трудовые и финансовые ресурсы организации, а также выявлять резервы осуществления деятельности; - анализировать и интерпретировать экономическую и финансовую информацию, содержащуюся в отчетности организации, и использовать полученные сведения для оценки деятельности и принятия управленческих решений; - разрабатывать мероприятия по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции и производительности труда в краткосрочном и долгосрочном периодах.	Умеет: - эффективно распределять трудовые ресурсы при осуществлении деятельности, учитывая интересы работников и организации; - анализировать показатели трудовой деятельности работников и разрабатывать мероприятия по повышению производительности труда.
	Владеть: - навыками выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции и производимых услуг, в том числе с применением современных информационных технологий; - навыками проведения экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности организации и определения	Владеет: - методами расчета норм труда, затрат оплату труда и численности работников, необходимыми для производства и реализации продукции и выполнения работ предприятием; - навыками разработки управленческих решений, направленных на повышение эффективности организации трудового процесса и управления персоналом.

	экономической эффективности организации труда, производства и внедрения инновационных технологий; - технологией разработки организационно-управленческих решений, которые могут привести к повышению экономической эффективности деятельности организации.	
--	---	--

II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
	Раздел 1. Экономика труда.	108	18	36		54
1	Тема 1. Понятие и виды труда. Система наук о труде и персонале	8	2	4		2
2	Тема 2. Качество жизни	6	1	2		3
3	Тема 3. Потребности и мотивы деятельности человека	6	1	2		3
4	Тема 4. Трудовой потенциал общества	8	2	4		4
5	Тема 5. Рынок труда	8	1	2		5
6	Тема 6. Занятость населения	8	1	2		5
7	Тема 7. Сущность и механизм организации труда	7	1	2		4
8	Тема 8. Нормирование труда	7	1	2		4
9	Тема 9. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	10	2	4		4
10	Тема 10. Производительность труда	7	1	2		4
11	Тема 11. Производственный коллектив предприятия	7	1	2		4
12	Тема 12. Планирование и анализ численности работников	8	2	4		4
13	Тема 13. Заработная плата в рыночной экономике	7	1	2		4

14	Тема 14. Социальная политика в области доходов	7	1	2		4
	<i>Зачет</i>					
	<i>Итого за 3 семестр</i>	<i>108</i>	<i>18</i>	<i>36</i>		<i>54</i>
	в т.ч. практическая подготовка	4	2	2		
	Раздел 2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	72	18	18		36
15	Тема 15. Механизм формирования мотивации	10	2	2		4
16	Тема 16. Классические теории мотивации	12	2	2		4
17	Тема 17. Нормативно-правовое регулирование стимулирования трудовой деятельности	10	2	2		4
18	Тема 18. Формирование и механизмы мотивации трудовой деятельности.	12	2	2		4
19	Тема 19. Мотивы участия персонала в деятельности организации.	12	2	2		4
20	Тема 20. Организация стимулирования трудовой деятельности.	13	2	2		4
21	Тема 21. Механизм стимулирования персонала на основе тарифной системы	13	2	2		4
22	Тема 22. Материальное стимулирование персонала с использованием бестарифной системы	12	2	2		4
23	Тема 23. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	11,7	2	2		4
	<i>Зачет</i>					
	<i>Итого за 4 семестр</i>	<i>72</i>	<i>18</i>	<i>18</i>		<i>36</i>
	в т.ч. практическая подготовка	4	2	2		
	Раздел 3. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии	134,7	32	32		70,7
24	Тема 24. Историческое развитие и социально-экономические основы организации труда	8	2	2		5

25	Тема 25. Разделение и кооперация труда	8	2	2		5
26	Тема 26. Организация и обслуживание рабочих мест	8	2	2		5
27	Тема 27. Условия труда и отдыха на предприятии	8	2	2		5
28	Тема 28. Трудовой процесс и его составные части	8	2	2		5
29	Тема 29. Сущность нормирования труда. Виды норм труда	9	2	2		5
30	Тема 30. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени	13	2	2		5
31	Тема 31. Методы расчета норм труда для различных производственных процессов	13	4	4		5
32	Тема 32. Нормирование работ по обслуживанию и управлению производством	9	2	2		5
33	Тема 33. Управление организацией и нормированием труда на предприятии	9	2	2		5
34	Тема 34. Сущность организации заработной платы на предприятии. Тарифная система оплаты труда	8	2	2		5
35	Тема 35. Организация заработной платы на основе тарифной системы	13	4	4		5,7
36	Тема 36. Организация текущего и единовременного поощрения работников	8	2	2		5
37	Тема 37. Бестарифные системы оплаты труда	12,7	2	2		5
	<i>Контроль</i>	9				
	<i>Экзамен</i>	0,3				
	<i>Итого за 5 семестр</i>	<i>144</i>	<i>32</i>	<i>32</i>		<i>70,7</i>
	в т.ч. практическая подготовка	4	2	2		
	Раздел 4. Управление персоналом организации	206,7	28	28		150,7

38	Тема 38. Принципы и методы управления персоналом	18	2	2		14
39	Тема 39. Кадровая политика и планирование	16	2	2		12
40	Тема 40. Формирование службы управления персоналом	16	2	2		12
41	Тема 41. Кадровый потенциал организации	22	4	4		14
42	Тема 42. Технология маркетинга персонала	16	2	2		12
43	Тема 43. Управление процессом привлечения, отбора и найма персонала	21	4	4		13
44	Тема 44. Адаптация персонала в организации	17	2	2		13
45	Тема 45. Развитие персонала	17	2	2		13
46	Тема 46. Управление деловой карьерой	16	2	2		12
47	Тема 47. Технология оценки деятельности персонала организации	16	2	2		12
48	Тема 48. Управление процессом высвобождения персонала	16	2	2		12
49	Тема 49. Управление конфликтами в организации	15,7	2	2		11,7
	<i>Контроль</i>	9				
	<i>Экзамен</i>	0,3				
	<i>Итого за 6 семестр</i>	216	28	28		150,7
	в т.ч. практическая подготовка	4	2	2		
	ИТОГО:	540	96	114		311,4

Очно-заочная форма обучения (не реализуется)

Заочная форма обучения (не реализуется)

III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы (в тестовой форме), реферата.

Типовой вариант контрольной работы

Раздел 1

1. Труд – это:

- а) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных продуктов: материальных или духовных;
- б) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных материальных продуктов;
- в) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных духовных продуктов;
- г) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов: материальных или духовных.

2. В зависимости от содержания труд бывает:

- а) функциональный и профессиональный;
- б) индивидуальный и коллективный;
- в) ручной и механизированный;
- г) живой и прошлый.

3. Труд, который расходуется в данный момент времени и результаты которого еще не определены, называется:

- а) прошлый труд;
- б) непроизводительный труд;
- в) живой труд;
- г) производительный труд.

4. Уровень жизни – это:

- а) степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т.д.);
- б) полнота удовлетворения всего комплекса потребностей людей;
- в) степень удовлетворения материальных потребностей человека;
- г) степень удовлетворения духовных потребностей человека.

5. Когда появилось понятие «индекс развития человеческого потенциала»:

- а) во второй половине 30-х гг. XX века;
- б) во второй половине 50-х гг. XX века;
- в) во второй половине 80-х гг. XX века;
- г) во второй половине 60-х гг. XX века.

6. Потребность – это:

- а) объективное стремление человека к потреблению каких-либо духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма;
- б) объективное стремление человека к потреблению каких-либо материальных благ для поддержания жизнедеятельности организма;

- в) субъективное стремление человека к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма;
- г) объективное стремление человека к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма.

7. К потребностям существования не относятся:

- а) физиологические потребности;
- б) потребности безопасности;
- в) эстетические потребности;
- г) потребности причастности.

8. Какие существуют группы теорий мотивации:

- а) внешние и внутренние;
- б) содержательные и внешние;
- в) содержательные и процессуальные;
- г) процессуальные и внутренние.

9. Трудовой потенциал общества – это:

- а) возможное количество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- б) возможное качество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- в) возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- г) нет верного ответа.

10. Естественно исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории, называется:

- а) экономически активным населением;
- б) экономически неактивным населением;
- в) населением;
- г) нет верного ответа.

11. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года 85 млн. чел., численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года 250 000 чел., численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, - 1,85 млн. чел., численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, - 1,54 млн. чел.:

- а) 85560 тыс. чел.;
- б) 85060 тыс. чел.;
- в) 85060 млн. чел.;
- г) 85560 млн. чел.

12. Рынок труда – это:

- а) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями по поводу условий найма рабочей силы;
- б) совокупность социально-трудовых отношений между продавцами по поводу условий использования рабочей силы;

- в) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы;
г) нет верного ответа.

13. Что является объектами сегментации на рынке труда:

- а) работодатели;
б) наемные работники;
в) работодатели и наемные работники;
г) нет верного ответа.

14. Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли, называется:

- а) первичным рынком труда;
б) вторичным рынком труда;
в) внутренним рынком труда;
г) внешним рынком труда.

15. Предложение рабочей силы выражает:

- а) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией;
б) часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
в) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
г) нет верного ответа.

16. Занятость – это:

- а) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;
б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;
в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;
г) нет верного ответа.

17. К какой группе с точки зрения занятости относится уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски:

- а) безработные;
б) экономически активное население в составе трудовых ресурсов;
в) экономически неактивное население;
г) не входящие в состав трудовых ресурсов.

18. Если человек болен и временно не работает, то он:

- а) относится к разряду занятых;
б) относится к безработным;
в) не учитывается в составе экономически активного населения;
г) рассматривается как неполностью занятый.

19. Бригада, формирующаяся из рабочих различных профессий, специальностей и разного уровня квалификации, называется:

- а) сквозной;
- б) специализированной;
- в) комплексной;
- г) суточной.

20. Вредным производственным фактором называется:

- а) фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;
- б) фактор, воздействие которого на работника может привести к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья;
- в) фактор, воздействие которого может привести к инвалидности работника;
- г) нет верного ответа.

21. Время получения производственного задания, инструментов, приспособлений и технологической документации относится к:

- а) основному времени;
- б) подготовительно-заключительному времени;
- в) вспомогательному времени;
- г) свободному машинному времени.

22. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующуюся для выполнения производственного задания – это:

- а) норма численности работающих;
- б) норматив численности;
- в) норма управляемости;
- г) норма обслуживания.

23. Определить норму штучно-калькуляционного времени, если основное время обработки детали 17 мин., вспомогательное время – 9 мин., время на отдых и личные надобности – 3% оперативного времени, время обслуживания рабочего места – 2,5 % оперативного времени, время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства – 2% оперативного времени, подготовительно-заключительное время – 25 минут на партию, в партии 45 деталей:

- а) 27,95 мин.;
- б) 29,51 мин.;
- в) 28,51 мин.;
- г) 27,59 мин.

24. Факторами производительности труда называются:

- а) движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда;
- б) движущие силы, оказывающие воздействие на динамику производительности труда;
- в) движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень производительности труда;
- г) нет верного ответа.

25. Текущие резервы роста производительности труда:

- а) могут быть реализованы без существенных изменений технологического процесса и дополнительных капиталовложений;
- б) требуют перестройки производства, установки более совершенного оборудования, капитальных затрат и значительного времени на подготовительные работы;
- в) могут быть реализованы без существенных изменений технологического процесса и требуют значительного времени на подготовительные работы;
- г) нет верного ответа.

Раздел 2

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда:

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б)

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации:

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней

4. 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;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни

5. В чем суть классической теории мотивации:

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше:

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников

- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- д) возможны варианты а) и б)

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например, заработной плате;
- д) ответы а) и в)

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника

11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости

12. К добровольным социальным льготам относятся:

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными

13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг:

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной

14. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля

15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума:

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория X и Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория

16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А. Маслоу:

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные

17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи?

- а) теория X;
- б) теория Y;
- в) теория Z;
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания

18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

- а) теория ожидания;
- б) модель Портера-Лоулера;
- в) теория справедливости Адамса;
- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу

19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям:

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;

- г) физиологические;
- д) социальные

20. Какие основные формы стимулов выделяют:

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки

21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)? 1 - действовать лучше работников-конкурентов; 2 - желание не отличаться от других работников; 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их; 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий; 5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства:

- а) 1, 3, 4, 5;
- б) 2, 3, 4, 5;
- в) 1, 3, 4;
- г) 3, 4, 5;
- д) 2, 4, 5

22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда

23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Ф. Герцберг;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Д. Макгрегор;
- д) В. Врум

24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы:

- а) К. Мадсен;
- б) А. Маслоу;
- в) Ф. Герцберг;
- г) К. Альфред;
- д) В. Врум

25. Маслоу А. расположил потребности в следующей последовательности:

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

Раздел 3

1. Существуют следующие формы разделения труда на предприятии:

- а) функциональное и профессиональное;
- б) технологическое и профессиональное;
- в) технологическое и функциональное.

2. В зависимости от степени дифференциации трудовых процессов различают:

- а) пооперационное, предметное и подетальное разделение труда;
- б) пооперационное, технологическое и подетальное разделение труда;
- в) пооперационное, профессиональное и подетальное разделение труда.

3. Закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие, представляет собой:

- а) подетальное разделение труда;
- б) пооперационное разделение труда;
- в) предметное разделение труда.

4. Закрепление изготовления законченной части изделия или детали за конкретным исполнителем представляет собой:

- а) пооперационное разделение труда;
- б) подетальное разделение труда;
- в) предметное разделение труда.

5. Основными формами кооперации труда на предприятии являются:

- а) межцеховая, внутрицеховая и внутриучастковая;
- б) межцеховая, предметная и внутриучастковая;
- в) межцеховая, подетальная и внутриучастковая.

6. Экономическая граница кооперации труда определяется:

- а) возможностью максимального снижения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции;
- б) возможностью максимального повышения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции;
- в) возможностью максимального снижения затрат живого и овеществленного труда на единицу выпускаемой продукции.

7. При каком типе производства достигается самый высокий уровень специализации рабочих мест:

- а) при серийном производстве;
- б) при массовом производстве;
- в) при единичном производстве.

8. Норма времени – это:

- а) количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования;
- б) установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции;
- в) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой рабочих в наиболее рациональных организационных и технических условиях.

9. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания – это:

- а) норма численности работающих;
- б) норматив численности;
- в) норма управляемости.

10. Между нормой времени и нормой выработки:

- а) не существует никакой зависимости;
- б) существует прямая зависимость;
- в) существует обратная зависимость.

11. Что является задачами нормирования труда служащих?

- а) расчет и планирование численности руководителей, специалистов и служащих в целом по предприятию, по отдельным функциям управления и структурным подразделениям;
- б) формирование подразделений оптимального размера;
- в) распределение работ между исполнителями;
- г) составление штатных расписаний.

12. Какие группы в составе руководителей, специалистов и служащих выделяют для целей нормирования их труда:

- а) линейные руководители и руководители функциональных подразделений, осуществляющих общее руководство трудовым коллективом;
- б) специалисты, осуществляющие экономические функции;
- в) специалисты, осуществляющие инженерно-техническое обеспечение производства;
- г) служащие, занятые делопроизводством, информационным и хозяйственным обслуживанием производства.

13. Норма численности — это:

- а) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;
- б) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;
- в) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;
- г) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади.

14. Тарифная сетка — это:

- а) средние взвешенные арифметические величины;
- б) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- в) распределение выявленных отклонений между работниками;
- г) степень дифференциации фонда заработной платы;
- д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

15. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени называется:

- а) тарифный коэффициент;
- б) тарифная ставка;
- в) тарифный разряд;
- г) квалификационный разряд.

16. Сборники квалификационных характеристик профессий и должностей работников, сгруппированных по производствам и видам работ, называются:

- а) тарифными справочниками;
- б) квалификационными справочниками;
- в) тарифно-квалификационными справочниками;
- г) нет верного ответа.

17. Тарифный коэффициент каждого разряда тарифной сетки определяется:

- а) путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда;
- б) путем умножения тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда;
- в) путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку предыдущего разряда;
- г) нет верного ответа.

18. Основными функциями заработной платы являются:

- а) воспроизводственная, трудовая, стоимостная;
- б) стимулирующая, воспроизводственная, учетная;
- в) стимулирующая, учетная, трудоощающая.

19. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

20. Повременная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

21. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

22. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:

- а) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;
- б) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;
- в) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;
- г) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- д) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.

23. Сдельную расценку можно определить:

- а) умножив часовую тарифную ставку на норму времени на единицу работы;
- б) умножив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
- в) разделив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
- г) разделив дневную тарифную ставку на сменную норму выработки.

24. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работодателем и работниками в лице их представителей, называется:

- а) трудовым договором;
- б) соглашением;
- в) коллективным договором;
- г) нет верного ответа.

25. Система оплаты труда, при которой работнику дополнительно к заработной плате из расчета сдельных расценок начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования, называется:

- а) сдельно-прогрессивной;
- б) повременно-премиальной;
- в) сдельно-премиальной;
- г) аккордной.

Раздел 4

1. Принцип ответственности в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций или задач;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

2. Принцип целенаправленности в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций или задач;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

3. Принцип дисциплины в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций или задач;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

4. Принцип иерархичности в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) вертикальное разделение управленческого труда;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

5. Экономические методы управления персоналом:

- а) базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности;
- б) предполагают материальную мотивацию трудовой деятельности;
- в) предполагают воздействие преимущественно на сознание работников, на социальные, этические, религиозные и другие интересы людей;
- г) предполагают моральное стимулирование трудовой деятельности

6. К каким методам управления персоналом относится приказ:

- а) к экономическим;
- б) к социально-психологическим;
- в) к организационно-распорядительным;
- г) к социально-экономическим.

7. Административные методы управления персоналом:

- а) базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности;
- б) предполагают материальную мотивацию трудовой деятельности;
- в) предполагают воздействие преимущественно на сознание работников, на социальные, этические, религиозные и другие интересы людей;
- г) предполагают моральное стимулирование трудовой деятельности

8. Социально-психологические методы управления персоналом:

- а) базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности;
- б) предполагают материальную мотивацию трудовой деятельности;

в) предполагают воздействие преимущественно на сознание работников, на социальные, этические, религиозные и другие интересы людей, а также моральное стимулирование трудовой деятельности;

г) предполагают моральное и материальное стимулирование трудовой деятельности.

9. Какое из приведенных определений кадрового планирования является верным:

а) кадровое планирование – это прогнозирование посредством применения экономико-математических методов изменений в обучении и повышении квалификации персонала;

б) кадровое планирование – это расчет потребности в персонале и его текучести;

в) кадровое планирование – это научное предвидение потребности в персонале, его движения и использования.

10. Метод планирования потребности в персонале, основывающийся на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода, называется:

а) ресурсным;

б) нормативным;

в) балансовым;

г) потребностным.

11. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что организация «прозрачна» для потенциальных сотрудников на любом уровне и можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства называется:

а) закрытой;

б) активной;

в) открытой;

г) прогрессивной;

д) пассивной.

12. Какие из характеристик работы с персоналом соответствуют стадии становления организации:

Выберите правильные ответы.

а) становление базовых ценностей;

б) поиск талантливых специалистов и организаторов производства;

в) организация переподготовки персонала, повышения квалификации;

г) замораживание найма новых сотрудников, планирование сокращения персонала;

д) контроль издержек на заработную плату, корректировка программ компенсаций.

13. Какой тип кадровой политики соответствует данному определению: у руководства есть обоснованные прогнозы развития ситуации, но нет средств для влияния на нее:

а) активная;

б) превентивная;

в) реактивная;

г) пассивная.

14. Под кадровой политикой принято понимать:

- а) принципы отбора персонала;
- б) направления мотивации персонала;
- в) совокупность критериев оценки персонала в организации;
- г) совокупность методов управления персоналом;
- д) систему концептуальных идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом.

15. Какие подразделения не входят в организационную структуру управления персоналом:

- а) отдел трудовых отношений;
- б) отдел исследований по персоналу;
- в) бухгалтерия,
- г) хозяйственный отдел.

16. Какие элементы необходимо учитывать при построении оргструктуры управления персоналом:

- а) вид связи;
- б) содержание связи;
- в) консультирование;
- г) периодичность;
- д) материальные носители.

17. Какие типы оргструктуры управления персоналом встречаются на практике:

- а) элементарная;
- б) линейная;
- в) горизонтальная;
- г) функциональная;
- д) матричная.

18. Какие виды операций и процедур преобладают в бюджете рабочего времени руководителей:

- а) логические,
- б) творческие,
- в) технические,
- г) все перечисленные выше виды операций и процедур имеют одинаковый удельный вес.

19. Открытая кадровая политика предприятия:

- а) проявляется в отсутствии у администрации какой-либо программы действий относительно персонала;
- б) осуществляется в соответствии со стратегией управления персоналом, которая последовательно разрабатывается и реализуется администрацией организации;
- в) характеризуется тем, что новые сотрудники привлекаются только на низшие должности, обучение персонала осуществляется преимущественно в учебных центрах внутри корпорации;
- г) направлена на привлечение сотрудников со стороны, на обучение персонала во внешних центрах, на совершенствование стимулирования труда.

20. Закрытая кадровая политика предприятия:

- а) проявляется в отсутствии у администрации какой-либо программы действий относительно персонала;
- б) осуществляется в соответствии со стратегией управления персоналом, которая последовательно разрабатывается и реализуется администрацией организации;
- в) характеризуется тем, что новые сотрудники привлекаются только на низшие должности, обучение персонала осуществляется преимущественно в учебных центрах внутри корпорации;
- г) направлена на привлечение сотрудников со стороны, на обучение персонала во внешних центрах, на совершенствование стимулирования труда.

21. Активная кадровая политика предприятия:

- а) проявляется в отсутствии у администрации какой-либо программы действий относительно персонала;
- б) осуществляется в соответствии со стратегией управления персоналом, которая последовательно разрабатывается и реализуется администрацией организации;
- в) характеризуется тем, что новые сотрудники привлекаются только на низшие должности, обучение персонала осуществляется преимущественно в учебных центрах внутри корпорации;
- г) направлена на привлечение сотрудников со стороны, на обучение персонала во внешних центрах, на совершенствование стимулирования труда.

22. Пассивная кадровая политика предприятия:

- а) проявляется в отсутствии у администрации какой-либо программы действий относительно персонала;
- б) осуществляется в соответствии со стратегией управления персоналом, которая последовательно разрабатывается и реализуется администрацией организации;
- в) характеризуется тем, что новые сотрудники привлекаются только на низшие должности, обучение персонала осуществляется преимущественно в учебных центрах внутри корпорации;
- г) направлена на привлечение сотрудников со стороны, на обучение персонала во внешних центрах, на совершенствование стимулирования труда.

23. Группа людей, созданная по воле администрации организации, называется:

- а) самостоятельной;
- б) неформальной;
- в) ответственной;
- г) формальной.

24. Способность человека влиять на людей для того, чтобы они по доброй воле стремились к достижению целей, которые не являются их личными целями, называется:

- а) властью;
- б) администрированием;
- в) лидерством;
- г) нет верного ответа.

25. Группа людей, не связанных должностной иерархией и объединенных на основе дружеских отношений, общности интересов и т.п., называется:

- а) самостоятельной;

- б) неформальной;
- в) ответственной;
- г) формальной.

Примерная тематика рефератов

Раздел 1

1. Особенности предложения труда в России
2. Особенности спроса на труд в России
3. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы
4. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России
5. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее
6. Профсоюзы и их роль в современном мире
7. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда
8. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда
9. Особенности конкуренции на российском рынке труда
10. Международный опыт регулирования трудовых отношений
11. Особенности рынка труда в развитых странах
12. Особенности рынка труда в развивающихся странах
13. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
14. Особенности сегментации российского рынка труда
15. Внутренние рынки труда в России
16. Влияние государства на рынок труда в России
17. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России
18. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России
19. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия
20. Проблемы дискриминации на российском рынке труда
21. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда
22. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности
23. Миграция, ее виды, причины и последствия в России
24. Особенности российской безработицы
25. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России
26. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости
27. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости
28. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости
29. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников
30. Проблемы развития инфраструктуры российского рынка труда
31. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы
32. Негосударственные организации занятости за рубежом и в России
33. Активная и пассивная социальная политика в современной России
34. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы

- 35.Российский рынок труда: особенности мотивации работников
- 36.Производительность труда в России: проблемы, факторы роста
- 37.Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт
- 38.Эффективная заработная плата и перспективы ее применения в России
- 39.Уровень жизни в России: исторический аспект
- 40.Уровень жизни в России: региональный аспект
- 41.Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы
- 42.Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы
- 43.Проблемы дифференциации доходов в современной России
- 44.Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России
- 45.Международная организация труда: достижения и проблемы

Раздел 2

1. Процессуальные теории мотивации в современном управлении персоналом.
2. Содержательные теории мотивации в современном управлении персоналом.
3. Методы диагностики уровня мотивации сотрудников организации.
4. Виды материального и нематериального стимулирования персонала компании.
5. Атрибуция как психологический аспект мотивации персонала.
6. Психологические аспекты мотивации персонала.
7. Построение системы мотивации в компании «с нуля».
8. Построение системы мотивации персонала на предприятии малого бизнеса.
9. Особенности мотивации управленческого состава.
- 10.Формирование системы компенсаций в компании.
- 11.Компенсационная политика современной организации.
- 12.Мотивация персонала в самообучающихся организациях.
- 13.Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала организации.
- 14.Льготы и условно-материальные компенсации в организации.
- 15.Базовые компенсации в организации.
- 16.Индивидуальные и групповые бонусы.
- 17.Определение системы компенсаций для руководителей.
- 18.Грейдинг как система оплаты труда.
- 19.KPI (Key Perfomance Indicators) – ключевые показатели эффективности как метод расчета переменной части оплаты труда.
- 20.Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
- 21.Оценка эффективности системы мотивации в компании.

Раздел 3

1. Роль изучения производственных процессов и трудовых операций для их рационализации.

2. Условные обозначения элементов рабочего времени и перерывов при изучении затрат рабочего времени и расчете норм труда.
3. Методика проведения комплексного наблюдения.
4. Технологический регламент и его значение при разработке норм труда.
5. Техничко-экономические преимущества автоматизированных аппаратных процессов.
6. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений в организации.
7. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
8. Методы планирования фонда заработной платы.
9. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера.
10. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов.
11. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации.
12. Социальные стандарты.
13. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.
14. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
15. Влияние технического прогресса и роста культурно-технического уровня на содержание и формы разделения труда.
16. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда.
17. Комплексная механизация и автоматизация и поточные методы производства как основа развития коллективных форм организации труда.

Раздел 4

1. Концепции управления персоналом: школа научного управления.
2. Концепции управления персоналом: классическая школа.
3. Концепции управления персоналом: школа человеческих отношений и поведенческая школа.
4. Современные концепции управления.
5. Вклад российских ученых в развитие теории и практики управления.
6. Роль кадровой службы на предприятии.
7. Концепции и принципы отбора и найма персонала.
8. Коллектив и личность.
9. Принципы кадровой стратегии организации.
10. Деловая оценка и отбор персонала.
11. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
12. Технология бесконтактной оценки нанимающегося персонала.
13. Оценка персонала с помощью тестирования.
14. Методы получения информации от претендентов на работу.
15. Обучение персонала организации.
16. Организация и методы подготовки и переподготовки персонала организации.
17. Подбор и расстановка персонала организации.
18. Проведение аттестации персонала организации.

19. Адаптация персонала на предприятии.
20. Система подготовки руководителей.
21. Планирование деловой карьеры.
22. Управление деловым общением.
23. Власть и лидерство.
24. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
25. Оценка результативности труда и затрат на персонал.
26. Принципы и методы комплектования кадров на предприятии.
27. Мобильность и стабильность персонала.
28. Стили управления персоналом организации.
29. Оценка и диагностика эффективности системы управления персоналом.
30. Деятельность менеджера как руководителя коллектива.
31. Роль и обязанности менеджера по персоналу на предприятии.
32. Социальная ответственность и этика менеджера.
33. Факторы, влияющие на социально-психологический климат в коллективе.
34. Анализ конфликтных ситуаций и методы их устранения на предприятии.
35. Управление конфликтами в организации.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачетов и экзаменов с использованием следующих оценочных материалов: перечни вопросов к зачетам, перечни вопросов к экзаменам.

Вопросы к зачету (3 семестр очная форма обучения)

1. Понятие и сущность экономической категории «труд».
2. Виды труда и их характеристика.
3. Система наук о труде и персонале. Их взаимосвязь с другими науками.
4. Уровень и качество жизни: понятия и основные элементы, их определяющие.
5. Эволюция представлений о показателях качества жизни. Индекс человеческого развития.
6. Понятие о потребности. Основные теории потребностей.
7. Модель структуры потребностей.
8. Динамика потребностей.
9. Виды мотивов.
10. Структура систем мотивации.
11. Теории мотивации и стили управления.
12. Схема стимулирования эффективной производственной деятельности.
13. Понятие, структура и показатели трудового потенциала.
14. Понятие населения и его характеристика.
15. Понятие трудовых ресурсов и их характеристика.
16. Понятие рынка труда и его элементы.
17. Механизм функционирования рынка труда.

- 18.Сегменты рынка труда.
- 19.Модели рынка труда.
- 20.Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская.
- 21.Регулирование рынка труда.
- 22.Понятие занятости населения и её принципы и показатели.
- 23.Виды и формы занятости.
- 24.Понятие безработицы и её уровень.
- 25.Классификация безработицы.
- 26.Регулирование занятости населения.
- 27.Виды и границы разделения труда.
- 28.Производственный, технологический и трудовой процессы.
- 29.Условия труда.
- 30.Рабочее место. Структура производственной операции.
- 31.Классификация затрат рабочего времени.
- 32.Система норм и нормативов труда.
- 33.Методы нормирования труда. Обоснование норм труда.
- 34.Классификация методов изучения затрат рабочего времени.
- 35.Хронометраж: сущность, цели и этапы проведения.
- 36.Фотография рабочего времени: сущность, виды и этапы проведения.
- 37.Понятие производительности труда и факторы её изменения.
- 38.Резервы роста производительности труда.
- 39.Анализ производительности труда.
- 40.Понятие производственного коллектива и его структура.
- 41.Социально-экономические факторы формирования трудового коллектива.
- 42.Изменение состава и источники пополнения производственного коллектива.
- 43.Подготовка, переподготовка и повышение квалификации трудового коллектива.
- 44.Планирование численности работников.
- 45.Планирование численности рабочих.
- 46.Анализ движения работников.
- 47.Сущность и функции заработной платы.
- 48.Состав фонда заработной платы.
- 49.Формы и системы оплаты труда.
- 50.Тенденции развития форм и систем оплаты труда.
- 51.Понятие, цели и задачи государственной социальной политики.
- 52.Основные источники, виды и структура доходов населения.
- 53.Дифференциация доходов населения и факторы, её определяющие.
- 54.Социально-трудовые отношения в условиях рыночной экономики.
- 55.Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
- 56.Международная организация труда как участник социально-трудовых отношений.

Вопросы к зачету (4 семестр очная форма обучения)

1. Основные термины и сущность мотивации трудовой деятельности.
2. Основные термины и сущность стимулирования трудовой деятельности.
3. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики.
4. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования.
5. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации
6. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации
7. Управление мотивационным ядром персонала организации
8. Эффективность мотивационного ядра персонала организации
9. Мотив соучастия и модели корпоративного управления
10. Мотив соучастия в прибыли организации: классические формы участия в прибылях
11. Мотив соучастия в прибыли организации: отсроченные платежи как форма участия в прибылях
12. Мотив соучастия в прибыли организации: условия мотивации, основанной на участии в прибыли
13. Мотив соучастия в собственности организации
14. Мотив соучастия в управлении организацией
15. Мотив соучастия в доходах и убытках организации
16. Роль и значение системы вознаграждения. Основные понятия.
17. Экономическое содержание заработной платы.
18. Основные понятия тарифной системы.
19. Тарификация работ и работников.
20. Определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда. Построение «тарифной вертикали».
21. Разработка тарифной сетки.
22. Условия применения сдельной и повременной форм оплаты труда.
23. Виды повременной формы оплаты труда.
24. Виды сдельной формы оплаты труда.
25. Распределение заработка при коллективной организации оплаты труда.
26. Коллективные бестарифные системы оплаты труда.
27. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда.
28. Зарубежный опыт применения бестарифных систем оплаты труда.
29. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.
30. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.
31. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
32. Оплата труда в ночное время.
33. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.
34. Оплата труда на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

35. Оплата труда лиц, работающих по совместительству.
36. Оплата труда при простое. Оплата труда при выпуске бракованной продукции.
37. Структура дополнительного вознаграждения персонала.
38. Премияльная система компании.
39. Социальная мотивация персонала.
40. Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования персонала.
41. Методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
42. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Вопросы к экзамену (5 семестр очная форма обучения)

1. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
2. Историческое развитие научной организации труда в зарубежных странах.
3. Развитие научной организации труда в России.
4. Сущность и формы разделения труда.
5. Кооперация труда и её формы.
6. Коллективные формы организации труда.
7. Совмещение профессий и функций.
8. Многостаночное обслуживание
9. Понятие и классификация рабочих мест, требования к их организации.
10. Специализация и оснащение рабочих мест.
11. Планировка рабочих мест.
12. Обслуживание рабочих мест.
13. Аттестация и рационализация рабочих мест.
14. Классификация работ по условиям и тяжести труда.
15. Оценка условий труда.
16. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
17. Понятие режима труда и отдыха, общие требования к его разработке.
18. Сменный режим труда и отдыха
19. Недельный, месячный и годовой режимы труда и отдыха. Гибкие режимы рабочего времени.
20. Содержание и цели нормирования труда.
21. Рабочее время исполнителя.
22. Время использования оборудования.
23. Виды норм труда. Структура нормы времени.
24. Классификация норм труда.
25. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
26. Хронометраж и этапы его проведения.
27. Сущность, значение, объекты и разновидности фотографии рабочего времени.
28. Индивидуальная фотография рабочего времени.

29. Групповая (бригадная) фотография рабочего времени. Самофотография рабочего времени.
30. Нормативы по труду: их роль и значение.
31. Методы нормирования труда.
32. Установление норм труда для ручных и машинно-ручных работ.
33. Определение норм труда для машинных (механизированных) процессов.
34. Нормирование автоматизированных производственных процессов.
35. Нормирование аппаратурных производственных процессов.
36. Нормирование при многостаночном обслуживании.
37. Нормирование при бригадной организации труда.
38. Нормирование труда вспомогательных рабочих.
39. Нормирование труда служащих.
40. Учет и анализ качества норм труда.
41. Внедрение, замена и пересмотр норм труда.
42. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.
43. Состав фонда заработной платы.
44. Сущность и назначение тарифной системы.
45. Элементы тарифной системы оплаты труда.
46. Условия применения сдельной и повременной форм оплаты труда.
47. Сдельная форма оплаты труда и ее системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная.
48. Сдельная форма оплаты труда и ее системы: косвенно-сдельная и аккордная.
49. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда.
50. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
51. Цели и принципы премирования работников.
52. Разработка положения о премировании, его основные элементы.
53. Премирование рабочих.
54. Премирование руководителей, специалистов и других служащих.
55. Доплаты и надбавки к заработной плате и их роль в стимулировании труда.
56. Разновидности поощрительных выплат.
57. Коллективные бестарифные системы оплаты труда: система квалификационных уровней.
58. Коллективные бестарифные системы оплаты труда: система коэффициентов трудовой стоимости.
59. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда.
60. Зарубежный опыт применения бестарифных систем оплаты труда.

Вопросы к экзамену
(6 семестр очная форма обучения)

1. Место персонала в системе управления организацией.
2. Принципы управления персоналом.
3. Методы управления человеческими ресурсами.

4. Сущность и содержание кадровой политики.
5. Содержание и задачи кадрового планирования на предприятии.
6. Показатели кадрового планирования.
7. Уровни кадрового планирования.
8. Методы планирования персонала.
9. Кадровый контроль и контроллинг.
10. Назначение, основные задачи, функции и права службы управления персоналом.
11. Организация труда в аппарате управления.
12. Информационное и техническое обеспечение службы управления персоналом.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
14. Кадровый потенциал и методы его анализа.
15. Понятие трудового коллектива и его структура.
16. Формальные и неформальные группы в коллективе.
17. Сущность власти. Формы власти: власть, основанная на принуждении, и власть, основанная на вознаграждении.
18. Формы власти: экспертная власть, эталонная власть и законная власть.
19. Сущность лидерства. Теории лидерства: теория личностных качеств.
20. Теории лидерства: поведенческие, ситуационные и харизматические.
21. Сущность, цели и виды маркетинга персонала.
22. Виды и характеристика источников пополнения персонала предприятия.
23. Профессиограмма и методы ее составления.
24. Цели и принципы отбора персонала. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
25. Методы оценки кандидатов при найме.
26. Прием на работу и оформление трудового договора. Определение результативности отбора и найма.
27. Сущность, цели, принципы и виды адаптации персонала.
28. Стадии адаптации работника в организации. Управление адаптацией в организации.
29. Развитие и обучение персонала организации.
30. Понятие и этапы карьеры.
31. Планирование деловой карьеры.
32. Требования, предъявляемые к личностно-деловым качествам менеджера.
33. Резерв на замещение руководящих должностей и работа с ним.
34. Горизонтальная карьера.
35. Сущность и цели оценки деятельности персонала. Современные тенденции в оценке деятельности персонала.
36. Высвобождения персонала: сущность, причины, виды.
37. Виды увольнений. Комплекс мероприятий по высвобождению персонала.
38. Содержательные теории мотивации.
39. Процессуальные теории мотивации.
40. Стимулирование трудовой деятельности персонала: понятие, функции, принципы и виды.

41. Сущность и структура конфликта.
42. Динамика конфликта.
43. Классификация конфликтов.
44. Причины конфликтов.
45. Функции конфликтов.
46. Особенности управления конфликтами в организации.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Иванов, И.Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И.Н. Иванов, А.М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11376-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495701> (дата обращения: 01.06.2022).

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488798> (дата обращения: 01.06.2022).

4.2. Дополнительная литература

1. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493784> (дата обращения: 01.06.2022).

2. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493029> (дата обращения: 01.06.2022).

V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
---------	------------------------------------	--	-------------

1.	http://www.aup.ru/	Административно-управленческий портал. Включает электронную библиотеку деловой литературы и документов, бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий. В разделах также представлены готовые бизнес-планы, статистические справочники и аналитические обзоры.	Свободный доступ
2	http://pro-personal.ru	Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом: содержит практические материалы по регулированию трудовых отношений в организациях и управлению трудовыми ресурсами	Свободный доступ
3	http://hr-portal.ru	HR-сообщество и публикации: предоставляет ссылки и материалы по вопросам труда, занятости, оплаты труда, управления персоналом	Свободный доступ

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	http://www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	https://urait.ru/	Образовательная платформа «Юрайт»	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет

3.	www.garant.ru	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
4.	www.elibrary.ru	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
5.	www.consultant.ru	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ

VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.