

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Уральский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО УрГУПС)

**Академия корпоративного образования (АКО)
Институт дополнительного профессионального образования (ИДПО)**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Академии корпоративного
образования УрГУПС


И.Л. Васильев

« 27 » 2019 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Актуальные вопросы экономики труда и управления
производительностью труда в бизнес-единицах компании «РЖД»**

Екатеринбург
2019

Содержание

Общая характеристика программы	3
1. Цель	4
2. Планируемые результаты обучения	5
3. Учебный план	10
4. Календарный учебный график.....	10
5. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)	11
6. Организационно-педагогические условия	12
7. Формы аттестации.....	14
8. Оценочные материалы	14
Список используемых источников	22
Составители программы и согласующие	25

Общая характеристика программы

Дополнительная профессиональная программа «Актуальные вопросы экономики труда и управления производительностью труда в бизнес-единицах компании «РЖД» (далее- ДПП ПК) предназначена для дополнительного профессионального образования путем повышения квалификации специалистов по труду предприятий холдинга «РЖД».

ДПП ПК разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Настоящая ДПП разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013г. №499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», с распоряжением ОАО «РЖД» от 19.01.2016г. №86р «Положение о требованиях к дополнительным профессиональным программам, заказываемым ОАО «РЖД», с учетом потребности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в дополнительном профессиональном образовании работников.

При разработке программы учитывался проект профессионального стандарта «Специалист в области экономики труда».

Оптимальное количество слушателей в группе 11 человек.

ДПП ПК трудоемкостью 74 часов реализуется по очно - заочной форме обучения: очное обучение 38 часов, заочное (электронное) обучение – 36 часов. Срок освоения 10 дней: очное обучение – 5 дней, заочное (электронное) обучение – 5 дней.

К освоению ДПП ПК допускаются лица, имеющие среднее профессиональное образование и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. При освоении ДПП ПК параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

Освоение ДПП ПК завершается итоговой аттестацией слушателей в виде письменного тестирования. Лицам, успешно освоившим ДПП ПК и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

1Цель

Совершенствование профессиональных компетенций специалистов по труду холдинга «РЖД», необходимых для эффективной работы в области рационального использования трудового потенциала, а также приобретение практического опыта в вопросах управления человеческими ресурсами и производительностью труда в бизнес-единицах компании «РЖД.

2 Планируемый результат обучения

В результате освоения программы слушатели должны:

Профессиональный стандарт	Обобщенная трудовая функция (Виды деятельности)	Трудовые функции (Профессиональные компетенции)	Характеристика профессиональных компетенций		
			необходимые знания	необходимые умения	трудовые действия
Проект «Специалист в области экономики труда»	Разработка нормативов по труду	Исследование трудовых процессов и условий их выполнения	Трудовое законодательство РФ в области организации и нормирования труда; Требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности; Порядок разработки нормативов по труду; Приборы, применяемые при проведении хронометражных наблюдений, правила их применения	Применять правовые, нормативные и технические документы; Анализировать условия выполнения трудовых процессов; Выявлять потери рабочего времени; Собирать, структурировать, сводить информацию для разработки нормативов с применением автоматизированных систем	Исследование и анализ организационной структуры управления и содержания выполняемых трудовых процессов; Анализ действующих документов, регламентирующих исследуемые трудовые процессы (законы, правила, регламенты, нормативы, положения, должностные и производственные инструкции)
		Проектирование трудовых процессов и нормативов по труду	Требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности; Методы математической статистики и корреляционно-регрессионного анализа; Методы обработки и анализа результатов хронометражных наблюдений, оценки производительности и темпа работы при проведении наблюдений; Приборы, применяемые при проведении	Использовать методы и способы сбора данных при разработке нормативов по труду; Проводить корреляционно-регрессионный анализ; Использовать методики установления технически обоснованных нормативов по труду с учетом влияния всех факторов, определяющих их величину; Собирать, структурировать, сводить информацию для разработки нормативов с применением автоматизированных систем	Анализ результатов исследований с выявлением потерь рабочего времени и отбор наиболее рациональных элементов трудовых процессов; Установление проектной величины нормативов для составных элементов трудовых процессов, учитывающей условия их выполнения (организационно-технических, экономических, физиологических, эргономических)

			хронометражных наблюдений, правила их применения		
		Проверка проекта нормативов по труду в производственных условиях	Трудовое законодательство РФ в области организации и нормирования труда; Порядок разработки нормативов по труду; Методы математической статистики и корреляционно-регрессионного анализа	Применять методы обработки данных, полученных в результате анализа использования рабочего времени; Осуществлять анализ проекта нормативов по труду для выработки предложений по его совершенствованию; Осуществлять расчеты экономического эффекта	Подготовка материалов для проведения анализа проектной величины нормативов по труду в производственных условиях; Оценка степени напряженности и прогрессивности проекта нормативов по труду и их влияния на производительность труда; Разработка предложений по совершенствованию проекта нормативов по труду
Управление численностью и затратами на персонал	Формирование и контроль исполнения бюджета расходов на персонал	Основы организации производства, труда и управления; Межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, методики их разработки и состав показателей; Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; Методы учета и анализа экономических показателей; Нормы профессиональной этики, делового общения, корпоративной и производственной культуры	Использовать передовые технологии бюджетирования: методы планирования, прогнозирования и стоимостной оценки расходов на персонал; Анализировать состояние расходов на содержание персонала в рамках утвержденного бюджета предприятия, составлять и контролировать статьи расходов на персонал в калькуляционном и сметном разрезе	Анализ исполнения бюджета расходов на персонал за период, предшествующий планируемому; Расчет нормативных расходов на выплаты социального характера с учетом анализа статей коллективного договора или других локальных нормативных актов и плановой численности персонала; Сравнение фактических расходов с плановыми по всем статьям бюджета расходов на персонал; выявление и анализ причин отклонения фактических данных от плановых	

		Формирование отчетности по трудовым показателям	Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты; Технологии и методы формирования и контроля бюджетов; Современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала	Осуществлять учет и анализ показателей по труду и заработной плате; Составлять статьи расходов на оплату труда персонала; Разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности; Работать с информационными системами и базами данных по формированию и учету показателей по труду и заработной плате	Разработка и актуализация форм отчетности по трудовым показателям, доведение до подразделений; Формирование, ведение и хранение базы данных по трудовым показателям; Составление внешней статистической и иной отчетности по трудовым показателям
		Аудит и оптимизация расходов на персонал	Формы учетно-отчетной документации и статистической отчетности по труду и расходам на персонал; Технологии и методы построения организационных структур и разработки штатного расписания; Методы определения оптимальной (объективной и достаточной) численности персонала; Методы формирования и контроля бюджета расходов на персонал	Оценивать технико-экономические и трудовые показатели по подразделениям и организации в динамике, выявлять их взаимосвязь; Определять оптимальную (объективную и достаточную) численность персонала; Разрабатывать предложения по повышению эффективности использования персонала и оптимизации расходов на персонал; Анализировать учетно-отчетную документацию, статистическую отчетность по труду и расходам на персонал	Оценка динамики технико-экономических и трудовых показателей по подразделениям и организации; Оценка структуры бюджета расходов на персонал и его исполнения, в т.ч.. структуры Фонда заработной платы и выплат социального характера; Проверка обоснованности применяемых доплат и надбавок, выплат по договорам гражданско-правового характера; Экспертиза локальных нормативных документов по управлению численностью и расходами на персонал
	Определение и реализация стратегии	Разработка и реализация стратегии (мероприятий,	Методология анализа трудовых отношений,	Выявлять основные тенденции, проблемы и	Руководство работами по исследованию состояния

использования трудовых ресурсов на отраслевом (холдинговом) уровне	дорожных карт) по повышению производительности труда и качества жизни на отраслевом (холдинговом) уровне	процессов, происходящих на рынке труда.; Системы оплаты труда, мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Анализ качества и уровня жизни населения, современные концепции в изучении уровня и качества жизни; Формирование кадровой политики и кадрового планирования; Оценка экономической и социальной эффективности системы управления персоналом; Анализ производственно-хозяйственной деятельности	перспективы развития отраслевых рынков труда; Организовывать проведение работ по исследованию производственных процессов, технологических операций и/или функциональных бизнеспроцессов в целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов на отраслевом уровне; Формировать систему оценки показателей производительности труда, использования рабочего времени, трудового потенциала в отрасли, холдинге	уровня эффективности производственных процессов, использования трудовых ресурсов, фондов рабочего времени, динамики производительности труда и резервов её роста в отрасли, холдинге; Руководство работами по формированию стратегии (планов мероприятий, дорожных карт и т.п.) по повышению уровня производительности труда и эффективности показателей, характеризующих результаты трудовой деятельности и/или уровень жизни населения в отрасли, холдинге
	Формирование и реализация единой политики в области организации, нормирования и оплаты труда персонала на отраслевом (холдинговом) уровнях	Методология оценки эффективности социально-экономических проектов и программ, аудит и экспертиза социальных проектов, грантов, исследовательских программ, оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом	Формировать единую систему организации и нормирования труда с учетом отраслевой специфики видов производственной деятельности на основе передовых методов и приемов исследования, контроля и анализа использования рабочего времени	Организация подготовки и реализации планов (программ) мероприятий по исследованию и проектированию трудовых процессов, разработке (актуализации) и утверждению нормативов по труду на отраслевом (холдинговом) уровнях;
	Формирование (разработка, внедрение) системы стратегического планирования в области экономики труда	Организация и проведение исследований социально-экономических процессов в отрасли, холдинге, организации; Методология анализа трудовых	Формировать прогнозы среднесрочной и долгосрочной потребности в трудовых ресурсах (численность, профессионально-	Руководство работами по определению среднесрочной и долгосрочной потребности в трудовых ресурсах (численно-квалификационный состав,

			отношений, процессов, происходящих на рынке труда	квалификационная структура персонала) с учетом текущего состояния, тенденций и перспектив развития производства (услуг), внедрения инновационных технологий в отрасли, холдинга	профессиональная структура персонала, уровень оплаты труда) на отраслевом (холдинговом) уровне
		Управление деятельностью специализированной (отраслевой) (холдинговой) организации в области экономики труда, научной организации труда	Экономика, социология и психология труда, методики регулирования социально-трудовых отношений (социально-психологические основы управления); Системы оплаты труда, мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Формы и методы стратегического управления персоналом, разработка стратегии управления персоналом; Оценка экономической и социальной эффективности системы управления персоналом	Осуществлять стратегическое (среднесрочное, долгосрочное) и текущее планирование деятельности организации с учетом целей (программ) развития отрасли (холдинга); Формировать эффективную систему управления персоналом организации, осуществлять кадровую и социальную политику в соответствии с требованиями действующего Российской Федерации и с учетом перспектив развития отрасли (холдинга)	Формирование системы эффективного управления внутренними бизнеспроцессами организации, утверждение внутренних регламентов функционального взаимодействия между структурными подразделениями; Руководство кадровым обеспечением, определение системы оплаты труда персонала и социальной политики организации, утверждение организационной структуры, штатного расписания, должностных инструкций

3 Учебный план

Категория слушателей: специалисты по труду ОАО «РЖД».

Форма обучения: очно - заочная

Трудоемкость: 74 часа, в т.ч. 36 часов электронного обучения.

Срок освоения: 10 дней, в т.ч. 5 дней электронного обучения.

Режим занятий: 6-10 академических (45 мин.) часов в день.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	очно		заочно	Преподаватель (консультант)
			лекции	практика	электрон. обучение	
1	Общэкономические вопросы	16	8		8	УрГУПС
2	Вопросы экономики труда	44	22		22	УрГУПС
3	Правовые вопросы	4	2		2	Управление Св.ЖД, УрГУПС
4	Вопросы управления персоналом	8	4		4	Управление Св.ЖД,
	Итоговая аттестация: письменное тестирование	2		2		
	Итого:	74	36	2	36	

4 Календарный учебный график

Заочное обучение					Очное обучение				
Количество часов					Количество часов				
РД1	РД2	РД3	РД4	РД5	РД6	РД7	РД8	РД9	РД10
6	8	8	8	6	6	8	10	8	6

5 Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)

Тема 1 «Общэкономические вопросы»

1.1 Задачи ОАО «РЖД» в области организации и оплаты труда. Концепция оплаты труда работников организаций, входящих в холдинг «Российские железные дороги» (*Утверждено распоряжением ОАО «РЖД» от 09.02.2010 № 2550р*)

Тема 2 «Вопросы экономики труда»

2.1 Бригадные формы организации труда. Порядок оформления документов по бригадному подряду (приказ, положение, договор). Хозяйственный расчет на участках производства, формирование и распределение фонда мастера.

2.2 Нормирование труда рабочих-повременщиков. Разработка и выдача нормированных заданий.

2.3 Рабочее время и время отдыха. Правила внутреннего трудового распорядка. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Очередные отпуска: основной и дополнительный. Отвлечения работников от выполнения основных обязанностей.

2.4 Корпоративная система оплаты труда. Действующие на дороге формы и системы оплаты труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Региональный рынок труда. Преимущественный рост заработной платы работников основных производственных групп.

2.5 Действующие в ОАО «РЖД» нормативные документы по расчету численности работников. Требования к расчету численности. Функциональность ЕК АСУТР «Расчет нормативной численности»: организация расчета численности в ЕК АСУТР; ответственность специалистов по кругу обязанностей; характерные ошибки при расчете.

2.6 Базовая заработная плата – основа планирования средств в бюджете затрат. Структура фонда заработной платы по элементам. Анализ фонда заработной платы и меры, направленные на выполнение бюджетных параметров.

2.7 Применение программных продуктов в работе специалиста по труду. Функциональности ЕК АСУТР «Расчет повременной заработной платы»; «Расчет сдельной заработной платы»; «АФОТ SAPBW». Порядок подключения исполнителей к автоматизированным системам по сбору и обработке статистической отчетности

2.8 Основы нормирования труда в ОАО «РЖД». Рабочее время. Методы изучения затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего дня. Разработка мероприятий, направленных на снижение потерь рабочего времени.

2.9 Заполнение форм по техническому нормированию. Решение задач по теме «Нормирование труда». Аттестация рабочих мест по условиям труда. Система льгот и компенсаций работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда.

2.10 Порядок установления доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда. Установление продолжительности воздействия на работников вредных факторов.

2.11 Статистическая отчетность по грузу, порядок составления отчетов о численности и заработной плате работников дороги.

2.12 Корпоративная система премирования. Формы и направления мотивации труда работников дороги.

Тема 3 «Правовые вопросы»

3.1 Требования трудового законодательства и судебная практика в вопросах работы с персоналом (привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности; увольнение по виновным основаниям, по сокращению штатов)

Тема 4 «Вопросы управления персоналом»

4.1 Разрешение социально-трудовых конфликтов. Управление конфликтами взаимодействия.

6 Организационно-педагогические условия

Реализация программы повышения квалификации проходит в полном соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области образования, нормативными правовыми актами, регламентирующими данные направления деятельности.

При обучении применяются различные виды занятий – лекции, тренинги, при этом используются мультимедийные средства, способствующие лучшему усвоению программного материала.

Основные методические материалы размещаются на электронном носителе с последующей выдачей слушателям для индивидуального использования.

6.1 Организационные условия

Для обучения слушателей системы дополнительного профессионального образования университет располагает отдельным зданием ИДПО (г.Екатеринбург, ул.Одинарка, 1А).

При реализации программ используется учебно-производственная база университета, которая оснащена современным оборудованием и новейшими техническими средствами обучения.

Слушатели ИДПО в процессе обучения обеспечиваются необходимой нормативно-справочной и учебно-методической литературой, информационными материалами, а так же имеют возможность в часы самостоятельной работы пользоваться компьютерным классом и научно-

технической библиотекой УрГУПС, имеющей три читальных зала с книжным фондом более 600 тысяч экземпляров.

Учебные занятия осуществляются в пределах рабочего дня с 8.30 до 17.50, обеденный перерыв с 11.50 до 12.45, имеется возможность питания в пунктах общественного питания университета.

Желающие в свободное от учебы время могут заниматься в спортивном комплексе университета под руководством опытных тренеров.

Социальная инфраструктура жизнеобеспечения слушателей включает в себя общежитие гостиничного типа на 109 номеров (35 трехместных, 62 двухместных и 12 одноместных), комбинат общественного питания с сетью столовых и кафе.

Главный учебный корпус университета, здание ИДПО, общежитие слушателей, комбинат общественного питания расположены в живописном месте г. Екатеринбурга в непосредственной близости друг от друга.

6.2 Педагогические условия

Реализация ДПП обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимися научной и/или научно-методической деятельностью.

К преподавательской деятельности также привлекаются руководители и специалисты ОАО «РЖД».

6.3 Материально-техническое обеспечение

Здание ИДПО имеет 20 учебных аудиторий общей площадью 1000 м². Из них шесть компьютерных классов, которые оснащены 81 компьютером. Все аудитории оборудованы мультимедийными средствами, которые представлены в таблице.

Наименование Специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория Д2-13	Лекции, консультации, итоговое тестирование	Компьютер, видеопроектор, экран, классная доска
Компьютерный класс Д2-15	самостоятельная работа	Компьютеры, пакеты компьютерных программ, видеопроектор, экран, классная доска, доступ к электронной библиотеке АСПИЖТ

7 Формы аттестации

Освоение ДПП ПК завершается итоговой аттестацией слушателей, которая проводится в виде письменного тестирования по системе «зачет / незачет». Для зачёта должно быть не менее 60% правильных ответов.

8 Оценочные материалы

8.1 Вопросы для тестирования:

1. Интенсивность труда – это
2. Повышение интенсивности труда до оптимального уровня
3. Эффективность труда - это отношение результатов труда к ...
4. Уровень производительности труда в целом по стране измеряется на основе объемного показателя
5. Трудоемкость – показатель, характеризующий
6. Бизнес-планом предусмотрено увеличить объем производства на 13,4 %, а численности – на 5,0 %. Плановый прирост производительности труда –..... %
7. Выработка – это
8. Затраты живого труда на единицу продукции отражает
9. Применение трудового метода ограничено из-за
10. Измерять эффективность труда рабочих позволяет ...трудоемкость:
11. Методы измерения производительности труда
12. Наиболее точно измерить уровень производительности труда позволяет ... метод
13. Преимущество трудового метода измерения производительности труда:
– ...
14. Комплексная механизированная бригада грузчиков в составе 5 человек осуществила за месяц погрузку и выгрузку 3000 т грузов. Месячная выработка одного рабочего составляет

15. На предприятиях железнодорожного транспорта для измерения производительности труда в сфере перевозок применяется ... метод
16. Объективное значение уровня производительности труда, измеренной стоимостным методом, в условиях инфляции позволяет получить
17. Приведение в действие требует значительных инвестиционных вложений
18. В условиях экономического кризиса резервом роста производительности труда является:
19. К материально-техническим факторам роста производительности труда относятся:
20. К социально-экономическим факторам роста производительности труда относятся
21. К организационным факторам роста производительности относятся:
22. Обобщающей характеристикой эффективности использования работников является
23. Бригада по изготовлению оконных блоков из 3-х работников изготовила 100 блоков за 5 рабочих дней продолжительностью 8 часов. Сколько составят трудозатраты по выполнению этого объема в человеко-часах?
24. Бригада по изготовлению оконных блоков из 3-х работников изготовила 100 блоков за 5 рабочих дней продолжительностью 8 часов. Если бы эту работу выполнял один работник, то сколько бы человеко-дней составила бы продолжительность изготовления блоков?
25. Бригада из 5 человек выполнила ремонт квартиры в 80 кв. м за 6 дней. Каковы будут удельные трудозатраты? (чел-часа на 1 кв. м)
26. Рабочий за смену (12 часов) проверил 360 колесных пар на отсутствие пльвуна. Какова будет удельная трудоемкость проверки одной колесной пары? (мин/колесную пару)
27. Организация труда - организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования...
28. Решение психофизиологических задач при организации труда приводит к:

29. Решение социальных задач при организации труда обеспечивает
30. Задачами анализа организации труда является оценка:
31. На работоспособность человека влияют:
32. Совершенствование организации труда обеспечивает
Годовой номинальный фонд рабочего времени рабочих – 250 дней,
реальный – 200 дней; явочная численность рабочих – 20 человек.
Среднесписочная численность рабочих...
33. Типовой проект организации труда – это
34. основополагающим фактором при выборе методических подходов к организации труда рабочих является
35. Организация труда решает три основные задачи: экономическую, психофизиологическую и...
36. Эта задача организации труда направлена на создание условий для наилучшего использования техники, материалов и работников
37. Психофизиологическая задача организации труда направлена на:
38. Основные принципы при проектировании и внедрении организации труда:
39. Принципы организации труда при решении вопросов проектирования и внедрения:
40. Явочная численность – это
41. Задачи, решаемые в рамках организации труда персонала:
42. Задачам, решаемые в рамках организации труда персонала:
43. Процесс материального производства представляет собой единство следующих факторов
44. К особенностям управленческого труда относят
45. Функциональное разделение труда – это

46. Форма разделения труда, обусловленная расчленением процесса изготовления изделия на составные части, выполняемые различными работниками, - это

47. Кооперация в рамках организации труда – это

48. Предмет науки об организации труда персонала включает:

49. Определите соответствие между видом процесса и его содержанием

50. Разделение труда, осуществляемое с учетом специальности работников и сложности выполняемых ими работ, – это _____ разделение труда

51. Разделение труда – это

52. Направления работы по совершенствованию организации труда:

53. Процесс углубления разделения труда

54. Организация рабочих мест включает:

55. Кооперация в рамках организации труда – это

56. Содержательность и привлекательность труда определяет _____ граница разделения труда

57. Профессиональное разделение труда определяется

58. Основные виды разделения труда:

59. Квалификационное разделение труда определяется

60. Рабочее место - это...:

61. Организация рабочих мест включает:

62. Обслуживание рабочих мест предполагает обеспечение их

63. Технологическую дисциплину характеризует

64. Дисциплина труда и трудовая дисциплина

65. По степени суммарного воздействия на организм работающих (тяжести труда) различают следующие условия труда:

66. Зона трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей
67. Установите соответствие между видами трудовых процессов и их содержанием
68. Установите соответствие между видами трудовых процессов и их содержанием:
69. Факторы, определяющие условия труда:
70. Уровень трудовой дисциплины определяет
71. Основой распределения работников по категориям является
72. Рабочая зона – это...
73. Условия труда – это
74. Дисциплина – это
75. Трудовую дисциплину характеризуют:
76. Первичный трудовой коллектив, оснащенный материально-техническими средствами производства и связанный совместно выполняемой работой, который несет коллективную ответственность за результаты труда – это
77. Плановый месячный объем работ бригады – 1920 чел-ч, а реальный фонд рабочего времени одного рабочего – 160 ч в месяц. Численность бригады равна _____ чел
78. Организация труда направлена на решение вопросов:
79. Организация труда направлена на решение вопросов
80. Организация труда оказывает влияние на:
81. Организация труда оказывает влияние на
82. Основной показатель эффективности совершенствования организации труда
83. Наиболее полное определение понятия "нормирование труда"
84. Нормирование труда выполняет следующие функции:

85. Установить последовательность действий по планированию труда на предприятии:

86. Величина потерь рабочего времени из-за неявок, болезней, целодневных и внутрисменных простоев работников является

87. Основные показатели состояния нормирования труда:

88. Показатели состояния нормирования труда:

89. Суммарный метод нормирования труда предусматривает использование

90. Аналитический метод нормирования труда предусматривает использование:

91. Определяющий фактор, влияющий на выбор методического подхода (аналитического или суммарного) к нормированию труда рабочих

92. Для установления структуры затрат рабочего времени на протяжении рабочего дня используется следующий вид сбора данных

93. Используя нормативы времени, можно

94. В результате анализа результатов наблюдений установлено, что время оперативной работы может быть увеличено с 360 до 396 мин в смену. Это позволяет (после внедрения соответствующих мероприятий) увеличить производительность труда работников на ___ %;

95. С целью определения нормативной продолжительности выполнения элемента операции было проведено хронометражное наблюдение. Значения хроноряда (сек): 8, 9; 8; 8; 7; 12; 9; 8; 25. При расчете нормы продолжительность элемента принять равной

96. Длительность операции определяется в результате проведения

97. Время выполнения производственного задания включает:

98. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 13% к фонду рабочего времени (480 мин). В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 8%. Фактическое оперативное время – 300 мин. Рост производительности труда при снижении внутрисменных потерь рабочего времени – ___ %.

99. Основное (в составе оперативного) время - это время на

100. Фотография рабочего времени используется при изучении:

101. Проведение фотографии рабочего дня работника обеспечивает получение данных

102. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени (480 мин).. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 10%. Фактическое оперативное время – 300 мин. Рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени ____ %.

103. Время, затраченное на выполнение случайной работы, относится к

104. Для определения продолжительности оперативного времени проводят

105. Время, затрачиваемое на исправление брака, относится к

106. При коллективной организации труда следует использовать

107. При изучении затрат рабочего времени служащих применяются:

108. Нормы труда используются для:

109. Норма времени устанавливается на:

110. Нормы труда используются для расчета:

111. При нормировании труда рабочих используются:

112. Нормы обслуживания применяются для

113. Нормы времени применяются для

114. Численность руководителей определяется на основе

115. Основа для определения других видов норм труда

116. При нормировании труда служащих используются:

117. Нормативы по труду используются для установления

118. Формы внешней мотивации:

119. Реальная заработная плата работников зависит от

8.2 Пример теста

Тест № 1

Объективное значение уровня производительности труда, измеренной стоимостным методом, в условиях инфляции позволяет получить

Варианты ответов:

- корректировка на индекс роста цен
- индексация с учетом ставки рефинансирования
- отсутствие корректировки

Список используемых источников

Основная литература

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. <http://znanium.com/bookread.php?book=405732/> ЭЛЕКТРОННОЕ/; Учебник для вузов, 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 380 с.
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда. <http://znanium.com/bookread.php?book=261468> ЭЛЕКТРОННОЕ Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. И доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.
3. Терешина Н.П. Экономика железнодорожного транспорта. [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=4191-](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=4191) ЭЛЕКТРОННОЕ - Москва: Издательство УМЦ ЖДТ (Маршрут), 2012г.

Дополнительная литература

1. Управление персоналом организации. <http://znanium.com/bookread.php?book=396249-> ЭЛЕКТРОННОЕ -; учеб. пособие / под ред. А. Я. Кибанова – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 365 с.
2. Макаридина А.П. Управление персоналом. практикум для студентов всех форм обучения специальности 080507- "Менеджмент организации"; - Екатеринбург: УрГУПС, 2010г.
3. Управление персоналом. практикум для студентов всех форм обучения специальности 080507 - "Менеджмент организации"; - Екатеринбург: УрГУПС, 2009г.
4. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда./ <http://znanium.com/go.php?id=395971-> ЭЛЕКТРОННОЕ - Учебное пособие; - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013г.
5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. <http://znanium.com/go.php?id=156931-> ЭЛЕКТРОННОЕ - Учебник; - Москва: НОРМА, 2008г.
6. Егоршин А.П. Организация труда персонала. <http://znanium.com/go.php?id=397468> - ЭЛЕКТРОННОЕ -Учебник; - Москва: Издательский Дом "ИНФРА-М", 2012г.
7. Столяров В.И. Трудовая занятость населения и ее регулирование./ учебно-практическое пособие- Екатеринбург, 2008г.
8. Рынок труда. /Учебник; - М.: Экзамен, 2000г.
9. Брискина Т.С., Петров Ю.Д., Токарев В.А., Шкурина Л.В. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железнодорожном

транспорте. учебное пособие для вузов ж.-д. трансп.; - М.: Учебно-метод. центр по образованию на ж.-д. трансп., 2007г.

10. Лунина О.В., Пикалин Ю.А., Пятышина Л.В., Рачек С.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта -ЭЛЕКТРОННОЕ - Конспект лекций, 2007г.

Периодические издания

1. Миускова Р. Возрождение организации и нормирования труда - путь к повышению конкурентоспособности / Р. Миускова // Человек и труд: Научно-практический журнал. - 2003. - N10. - С. 86 - 88.

2. Тихомиров А.Г. Организация и нормирование труда в условиях железнодорожного транспорта / А. Н. Тихомиров // Экономика железных дорог: Журнал для руководителей и финансово-экономических работников. - 2008. - N 2. - С. 63-72.

3. Кривоzubова А. Нормирование труда - основа планирования и организации производства / А. Кривоzubова, М. Малаховская // Человек и труд : Научно-практический журнал. - 2012. - N 4. - С. 65-68.

4. Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда / Н. Волгин // Человек и труд : Научно-практический журнал. - 2003. - N4. - С. 79 - 82.

5. Ивлев, А. Организация и стимулирование труда: зарубежный Опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайбех // Человек и труд: Научно-практический журнал. - 2003. - N12. - С. 61 - 65.

6. Селезнева И. Активная политика на рынке труда - инструмент обеспечения эффективной занятости населения / И. Селезнева // Человек и труд : Научно-практический журнал. - 2008. - N 8. - С. 32-34.

7. Человек и труд : Научно-практический журнал/ Министерство труда и социального развития Российской Федерации. - М.: Редакция журнала "Человек и труд" (вых. ежемесячно).

Нормативные документы

8. Положение о системе нормирования труда в ОАО «РЖД». Утверждено распоряжением ОАО «РДЖ» от 3 июля 2006 г. № 1350 р. – М.: Транспорт, 2006. – 35 с.

9. Положение о Корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД». Приложение №17 к протоколу заседания Правления ОАО «РЖД» от 18-19 декабря 2006 г . № 40.



Информационные ресурсы

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com/go.php?id=130455>,



2. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. ЭБС «МИИТа» <http://library.miit.ru> .
4. Банк тестовых заданий (300 вопросов) для текущего и итогового контроля знаний студентов в оболочке АСТ-тест
5. СПС «Консультант»

Составители программы и согласующие

Составители программы

Должность	ФИО	Дата	Подпись
Заведующий УЦ «ППКМРСЗ»	Рачек П.В.	19.12.19	
Руководитель специализации, заведующая кафедрой «Экономика транспорта» УрГУПС, д.э.н., профессор	Рачек С.В.	19.12.19	

Согласующие

Должность	ФИО	Дата	Подпись
Директор ИДПО АКО	Штин А.Н.	25.12.19	
Начальник УМО ИДПО	Шумаков К.Г.	25.12.19	
Ответственный по СМК ИДПО, старший преподаватель	Пичугина Л.М.	25.12.19	