

СОГЛАСОВАНА

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

Рабочая программа дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда»

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Управление бизнесом

уровень образования
высшее образование - бакалавриат

форма обучения
очная

год набора
2026

Санкт-Петербург
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ.....	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*	4
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
5.1 Рекомендуемая литература.....	8
5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства	9
5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)	9
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	10

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель:	Освоение обучающимися теоретических знаний, отечественного и зарубежного опыта в области регламентации и нормирования труда, а также формирование опыта анализа и применения нормирования труда для решения практических вопросов управления персоналом
--------------	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДЭ.03.01 Организация, нормирование и оплата труда относится к блоку элективных дисциплин.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений	УК-2.2. Определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели	На уровне знаний: овладение знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации; овладение знаниями организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и технологий формирования команды; овладение знаниями технологий проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. На уровне умений: овладение умениями применять на практике управления человеческими ресурсами для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации теории мотивации, лидерства и власти; овладение умениями организовать групповую работу с использованием процессов групповой динамики, принципов, методов и технологий формирования команды; овладение умениями проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. На уровне навыков: овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации для решения управленческих задач в организации; овладение навыками организации групповой работы; приобретение навыков аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
	УК-2.3. Оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач	На уровне знаний: основы и основные направления повышения научной организации труда, в том числе в условиях цифрового общества, а также методы и особенности подготовки организационных документов по вопросам организации труда. основы, нормативно-правовую базу и правила документального оформления решений в сфере организации труда при проектировании новых трудовых процессов Требования к проектированию новых трудовых процессов, классификацию приемов и методов труда, особенности рационализации трудовых процессов На уровне умений: Осуществлять распределение функций между работниками на основе разделения и кооперации труда, выявлять потери и непроизводительные затраты рабочего времени, составлять документы по результатам проведенных исследований. Уметь использовать навыки документального оформления решений организационных изменений при проектировании трудовых процессов. Уметь составлять технологическую карту рабочих мест, баланс затрат рабочего времени, иные документы по вопросам организации труда. На уровне навыков: Владеть методами изучения затрат рабочего времени, методами проектирования и организации рабочих мест, формирования систем обслуживания рабочих мест, формировать документацию по результатам проведенных исследований. Владеть практическими умениями проектирования и моделирования новых трудовых процессов Владеть методами конструирования и рационализации трудовых процессов (Дж. Гилбрет, И. Ковалев, микроэлементные нормативы,

		регламенты трудовой деятельности), методами составления распорядительных документов по вопросам организации труда
--	--	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*

Номер и наименование тем/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Научная организация и нормирование труда, их роль в развитии экономики.	Дефиниции понятия организации. Задачи НОТ. Содержание НОТ как сферы практической деятельности. Предмет курса. Развитие теорий организаций и рационализаций трудовых действий за рубежом. НОТ в России и СССР. Современный этап НОТ.	2			12
Тема 2. Труд. Трудовой процесс и его составные части.	Труд как важнейший социально-экономический процесс в жизнедеятельности человека. Понятие труда. Свойства труда. Виды труда и их характеристика. Психофизиологические основы труда. Содержание и характер труда. Основные категории, разновидности и формы труда. Экономические элементы трудовой деятельности. Натуральная и денежная оценка труда. Предмет труда. Средства труда. Разделение и кооперация труда. Индивидуальный рабочий стиль. Кадровые службы как организатор труда персонала на предприятии. Техника личной организации труда руководителя (специалиста). Техника постановки целей. Особенности организации труда руководителя. Организация трудовых коллективов. Дисциплина труда как способ повышения эффективности и качества труда.	2	2		10
Тема 3. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.	Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Измерение труда. Метод и объект наблюдения. Цель изучения затрат рабочего времени. Организация контроля использования рабочего времени. Роль и место информации в организации труда персонала.	2	2		10
Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест.	Понятия и классификация рабочих мест. Рабочее место и его функции. Организационно-технологический, управленческий, эргономический, социологический аспекты. Задачи организации рабочего места. Обслуживание рабочих мест. Рабочее место и дисциплина труда. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест. Специальная оценка рабочих мест. Паспорт рабочего места и результативность труда.	2	2		10
Тема 5. Нормирование труда.	Сущность нормирования труда. Требования к нормированию труда. Виды обоснования норм труда. Методы установления нормативных зависимостей. Технологические нормативы. Этические нормы и правила. Директивные документы по условиям труда.	2	2		10
Тема 6. Условия труда на предприятии.	Понятие условий и охраны труда. Производственные факторы. Безопасные условия труда. Рациональные режимы труда и отдыха. Права и обязанности работника. Права и обязанности работодателя. Эстетические условия труда. Основные стадии идентификации негативных производственных факторов. Классификация опасных и вредных производственных факторов. Психические свойства человека, влияющие на безопасность. Общность и различия между физическим и умственным трудом. Способы оценки тяжести и напряженности труда. Законодательство о труде.	2	2		10

Номер и наименование тем/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
	Система стандартов безопасности труда. Контроль условий труда.				
Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала. Структура дохода и формы зарплаты	Основные принципы формирования доходов в рыночной экономике. Сравнение принципов по критерию широты охвата и обоснованности. Структура дохода сотрудников предприятия. Повременная и сдельная форма. Преимущества и недостатки форм заработной платы. Понятия потребности, мотива, мотивации, направленности, интенции в теориях управления человеческими ресурсами. Внешние и внутренние источники мотивации. Соотношение мотива и стимула. Положительная и отрицательная мотивация. Классификация мотивационных теорий. Современные представления о трудовой мотивации. Мотивационный менеджмент. Стимулирование персонала организации. Экономические стимулы. Неэкономические способы стимулирования. Роль социальной политики в разработке системы мотиваций.	2	2		10
Тема 8. Основы вознаграждающего управления. Организация оплаты труда. Системы заработной платы	Специфика и механизмы расчетов в различных системах оплаты труда. Опыт формирования систем оплаты труда в развитых странах. Оплата труда в США, Японии, Европе. Вознаграждение как объект регулирования трудовых отношений в организации. Качество трудовой жизни. Заработная плата - основной источник дохода сотрудников организации и инструмент мотивации персонала организации. Принципы установления заработной платы. Стимулирование с помощью надбавок, доплат и льгот. Формы и системы заработной платы в России. Штатное расписание.	2	4		10
Тема 9. Бригадный механизм оплаты труда	Механизм финансовой мотивации и его реализация через оценку эффективности работ с помощью анализа достигнутых показателей. Формы зависимости величины получаемого вознаграждения от результата. Линейные методы мотивации, особенности и основные функциональные зависимости. Стимулирование по «линейной восходящей»: графический вид, функциональная зависимость, особенности применения. Опережающая и догоняющая функции. Показатели, рост которых стимулируется. Стимулирование по «линейной нисходящей». Виды ресурсных показателей. Принцип начисления бригадной заработной платы. Формирование коллективного заработка в зависимости от общих результатов работы бригады и его распределение в соответствии с личным вкладом работников. Начисление общебригадного заработка. Распределение заработка между членами бригады. Надтарифная часть заработка (приработок, премия) или весь коллективный заработок. Метод КТУ и метод коэффициентов-часов. Мотивационные предпочтения работников. Коллективный заработок бригады. Персональная доля бригадной части зарплаты.	2	4		10
Тема 10. Проектирование систем оплаты труда. МРОТ и тарифные сетки	Понятие минимального размера оплаты труда. Размер МРОТ в различных субъектах и регионах страны. Федеральный закон № 82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда». Особенности тарифных сеток. Тарифный коэффициент и тарифный шаг. Что необходимо учитывать и принимать во внимание при проектировании и	2	4		10

Номер и наименование темы/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
	построении тарифных сеток. Основные правила при формировании тарифных сеток. Мотивация к увеличению персональной разрядности. Избыточный и недостаточный тарифные коэффициенты.				
Тема 11. Методы формирования новой системы оплаты труда	Учет характера и содержания труда при проектировании и совершенствовании систем оплаты персонала. Определение показателей, выражающих результат труда. Методы проектирования новых систем заработной платы. Основные причины изменения существующей системы оплаты: 1) изменение технологических процессов и характера работы 2) появление на предприятии специалистов, для которых не совсем подходит существующая система 3) изменение приоритетности в мотивационных предпочтениях работников 4) необходимость активизации работников, что не обеспечивается в должной мере существующей системой 5) явное «устаревание» применяемой системы, не отвечающей экономическим условиям и др. Схематичное использование одной из стандартных систем. Комбинирование элементов разных стандартных систем. Дополнение существующей системы отдельным элементом. Преимущества и недостатки различных методов формирования новой системы оплаты труда. Алгоритм реализации методов.	2	4		10
Тема 12. Формы мотивации инновационных работников	Типы креативных работников, их особенности и отличительные черты. Методы активизации новационных процессов. Формы поощрения инновационного вклада. Различные варианты инновационных предложений, по соотношению времени и финансовых затрат на внедрение. Характеристики инновационных предложений. Организация и поддержание творческой деятельности сотрудников в современной экономике. Поддержка инновационного процесса и качества в Японии. Механизм инновационного процесса. Внутренняя готовность работников реализовать свои творческие способности. Воздействия по оценке и активизации способностей должны носить как общий коллективный характер, так и индивидуальный. Персональные методы ориентированные на оценку отдельной личности. Коллективные служат для оказания воздействия на весь персонал. Отдельные методы могут быть отнесены как к индивидуальным, так и к коллективным. Формирование креативной среды. Форма оплаты, размер оплаты, периодичность оплаты. Три подхода к мотивации креативности: единовременные выплаты, периодические выплаты, комбинированные выплаты. Рентабельность творческой деятельности. Получение единовременных эффектов от творческой деятельности персонала с разовыми вознаграждениями. Единовременные эффекты от творческой деятельности с постоянными выплатами персоналу. Учет компаниями в системе стимулов структуры потребностей может. Определение уровня оплаты труда творческих сотрудников предприятия.	2	4		20
Форма аттестации (экзамен):					36
Всего по дисциплине:		24	32		122

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Рекомендуемая литература

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Электронные ресурсы
Константинова, Д. С. Основы организации труда : учебник для вузов / Д. С. Константинова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/568220
Горелов, Н. А. Оплата труда работников бюджетных и коммерческих организаций : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, В. Д. Рожков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18971-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/580540
Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/536020
Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/560084
Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/560496
Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/568774

5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства

- 7-Zip
- LibreOffice
- Офисное приложение - Р7-Офис;
- Антивирус - Kaspersky Endpoint Security;

5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД/ ИСС
1.	Электронная библиотека Юрайт - https://urait.ru/
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5.	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
6.	Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ - https://www.garant.ru/

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых

работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института.

Аудитория для проведения занятий лекционного типа Специализированная мебель, учебно-наглядные пособия и технические средства обучения: динамики, проектор, экран, ноутбук/ПК

Аудитория для проведения занятий семинарского типа

Специализированная мебель для деловых игр, наборы демонстрационного оборудования, макеты, наглядные учебные пособия. Технические средства обучения: системный блок, монитор, клавиатура, мышь, телевизор.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

- учебно-методической документацией;
- локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям, обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

- фундаментальных основ мировоззрения, обучающихся и естественнонаучного познания;
- базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
- профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
- индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций, дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
- метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей

психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Институт обеспечивает:

— для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

— для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.