

АННОТАЦИЯ  
Дисциплины  
Б1.В.ДВ.1.2 «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА В  
СТРОИТЕЛЬСТВЕ»

Направление подготовки – 38.03.01 «Экономика».

Квалификация (степень) выпускника – бакалавриат.

Профиль – «Экономика строительных предприятий и организаций».

**1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина относится к части, относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)», дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1

**2. Цель и задачи дисциплины**

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов устойчивых знаний в сфере научно-методических основ организации, нормирования и оплаты труда в строительстве, факторов, подходов и методов повышения производительности и снижения трудоемкости работ строительного производства; а также развитие умений и практических навыков в области определения потребности в трудовых ресурсах и оплаты труда.

Для достижения цели дисциплины решаются следующие задачи:

- изучение основ организации, нормирования и оплаты труда рабочих на строительном предприятии;
- характеристика важнейших понятий научной организации труда на предприятии: условий труда, планировки рабочего места, систем и форм обслуживания и т.д.;
- получение знаний по видам норм труда и методам нормирования затрат труда рабочих;
- получение экономических знаний по повышению производительности и снижению трудоемкости работ строительного производства;
- раскрытие основных функций заработной платы, ее форм и систем, принципов и методов организации на предприятии;
- изучение современных форм и систем оплаты труда работников строительных предприятий и организаций;
- получение знаний по мотивации труда и социально-трудовым отношениям в коллективе;
- знание методов оценки эффективности труда;
- знание федерального законодательства, а также документооборота и локальных нормативных документов, определяющих трудовые отношения в организации;
- приобретение навыков расчета показателей использования трудовых ресурсов;
- овладение навыками определения потребности в трудовых ресурсах, требуемых знаний, умений и компетенций работников, а также по определению необходимой численности работников предприятий и организаций.

**3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций, сформированность которых, оценивается с помощью индикаторов достижения компетенций:

Компетенция	Индикатор компетенции
ПК-6 Расчет и анализ технико-экономических показателей процесса строительного производства	ПК-6.2.5 Умеет осуществлять расчет показателей использования трудовых ресурсов
ПК-9 Повышение эффективности планово-экономического обеспечения	ПК-9.1.5 Знает средства и методы повышения производительности труда и снижения трудоемкости

строительного производства	работ строительного производства
ПК-10 Руководство работниками, осуществляющими планово-экономическое обеспечение строительного производства	ПК-10.1.1 Знает требования нормативных правовых актов, регулирующих трудовую деятельность
	ПК-10.1.2 Знает средства, методы и методики руководства работниками
	ПК-10.1.3 Знает основные принципы и методы управления трудовыми коллективами
	ПК-10.1.4 Знает состав и назначение локальных нормативных документов, определяющих трудовые отношения в организации
	ПК-10.1.5 Знает методы оценки эффективности труда
	ПК-10.1.6 Знает виды документов, подтверждающих квалификацию работников
	ПК-10.1.7 Знает формы организации профессионального обучения на рабочем месте
	ПК-10.1.8 Знает меры поощрения работников, виды дисциплинарных взысканий
	ПК-10.2.1 Умеет осуществлять расчет требуемой численности работников с учетом профессиональных и квалификационных требований
	ПК-10.2.2 Умеет производить оптимальное распределение работников с учетом содержания и объемов производственных заданий
	ПК-10.2.3 Умеет осуществлять оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий, эффективности выполнения работниками должностных обязанностей
	ПК-10.2.4 Умеет осуществлять анализ профессиональной деятельности работников и определять недостающие знания, умения и компетенции
	ПК-10.2.5 Умеет формировать позитивный психологический климат в подразделении
	ПК-10.3.1 Владеет навыками определения потребности в трудовых ресурсах, требуемых знаний, умений и компетенций работников
	ПК-10.3.2 Владеет навыками распределения производственных заданий между работниками
	ПК-10.3.3 Владеет навыками контроля выполнения работниками производственных заданий и своих должностных обязанностей
	ПК-10.3.4 Владеет навыками оперативного руководства выполнением работниками своих должностных обязанностей
ПК-10.3.5 Владеет навыками оценки квалификации и разработки предложений по повышению профессионального уровня работников	

В рамках изучения дисциплины (модуля) осуществляется практическая подготовка обучающихся к будущей профессиональной деятельности. Результатом обучения по дисциплине является формирования у обучающихся практических навыков:

- определения потребности в трудовых ресурсах, требуемых знаний, умений и компетенций работников;
- осуществления расчета численности и квалификационного штата сотрудников и распределения производственных заданий между работниками;

- оперативного руководства выполнением работниками своих должностных обязанностей, оценки и контроля выполнения работниками производственных заданий и своих должностных обязанностей;
- использования современных методов и методик оценки эффективности и результативности (производительности) труда;
- внедрения на предприятии средств и методов повышения производительности труда и снижения трудоемкости работ строительного производства;
- оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий, эффективности выполнения работниками должностных обязанностей;
- расчета показателей использования трудовых ресурсов;
- оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий, эффективности выполнения работниками должностных обязанностей ;
- оценки и планирования показателей по труду и заработной плате;
- внедрения и использования основных видов поощрений, мер дисциплинарного или общественного воздействия, меры дисциплинарного взыскания, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- оценки квалификации и разработки предложений по повышению профессионального уровня работников;
- использования организационных форм и методов профессионального обучения на рабочем месте в целях адаптации, обучения и развития персонала;
- использования средств и методов управления персоналом (административных, экономических, социально-психологических);
- использования совокупности принципов и методов кадровой политики в процессе определения основных направлений работы с персоналом
- использования методов и приемов эффективного социального взаимодействия и работы в команде в процессе формирования позитивного психологического климата.
- создания благоприятных экономических условий, мотивирующих работников к достижению поставленных задач и целей с помощью технико-экономического обоснования, планирования, материального стимулирования, кредитования, страхования, участие в прибыли, премирования, и пр. материальных и нематериальных методов стимулирования персонала.

#### **4. Содержание и структура дисциплины**

#### **5. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Объем дисциплины – 5 зачетных единиц (180 часов), в том числе:

лекции – 32 часа.

практические занятия – 32 часа.

самостоятельная работа – 80 часов.

Форма контроля знаний – экзамен, курсовая работа.