

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

Дисциплина 1. Производительность труда: факторы и резервы роста по реализации Долгосрочной программы развития до 2025 года

1.1. Реализация национальной программы обеспечения роста производительности труда: основные цели и стратегические задачи

Государственные задачи обеспечения роста производительности труда: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Долгосрочная государственная экономическая политика и долгосрочная программа развития ОАО «РЖД»: основные направления и цели в области обеспечения повышения производительности труда. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда – ключевой институт формирования точек роста производительности труда во всех сферах экономической деятельности.

1.2. Факторы и резервы роста производительности труда в Холдинге «РЖД» в целях реализации Долгосрочной программы развития до 2025 года

Основные направления роста производительности труда на железнодорожном транспорте: внедрение новой техники и оборудования, совершенствования технологических процессов, внедрение автоматизированных рабочих мест, совершенствование системы управления, интенсификация производственных процессов, внедрение систем менеджмента качества и бережливого производства. Разработка программ по повышению производительности труда ОАО «РЖД» (распоряжение ОАО «РЖД» от 18.01.2016 №67р). Подгруппы при рабочей группе по экспертизе программ технологических мероприятий ОАО «РЖД» (распоряжение ОАО «РЖД» от 29.04.2016 №806р).

1.3. Показатели производительности труда в структурных подразделениях, порядок их планирования и расчета, согласование и утверждение мероприятий по обеспечению заданных темпов роста производительности труда; мониторинг выполнения мероприятий по росту производительности труда в том числе в ЕК АСУТР

Основные методологические и практические подходы к расчету производительности труда: методика МОТ (Международной организации труда, методика Организации экономического сотрудничества и развития, методика Росстата РФ и др.). Методы расчета производительности труда на железнодорожном транспорте: натуральный (условно-натуральный), стоимостной и трудовой – специфика проведения расчетов и область применения. Понятие трудоемкости и методы ее определения. Взаимосвязь

производительности труда и заработной платы – условия и методика расчета, источники информации. Показатели производительности труда на железнодорожном транспорте. Формирование объемных показателей для расчета производительности труда в филиалах и структурных подразделениях. Порядок определения и мониторинга производительности труда работников Холдинга «РЖД», утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 29.09.2016 №1989р – основа планирования и анализа производительности труда на железнодорожном транспорте.

Дисциплина 2. Особенности планирования, регламентации и нормирования труда на цифровой железной дороге

2.1. Концепция развития цифровой модели бизнеса ОАО «РЖД». Тренды современного мира: автоматизация, роботизация и информатизация бизнес-процессов. Трансформация производительных сил, кросс-функциональность

Цифровизация и информационные технологии как условие реализации мероприятий и достижение целей Долгосрочной программы развития ОАО «РЖД». Интеграция цифровой железной дороги в цифровую экономику РФ. Создание единого информационного пространства грузовых перевозок и пассажирского комплекса. Развитие IT-инфраструктуры в ОАО «РЖД». Создание единой интегрированной автоматизированной системы управления. Цифровая трансформация блока «Организация, нормирование, оплата, мотивация труда и организационно-штатная работа».

2.2. Новые принципы управления трудовыми ресурсами и организационной структурой. Инструменты цифровизации в ОАО «РЖД»: «Интернет вещей», Big data, Blockchain

«Internet of things» - технология будущего, доступная сейчас. «Уберизация» грузоперевозок и минимизация влияния человеческого фактора. Возможности применения IoT в логистике и «умная» инфраструктура. Техники и методы анализа, применимые к Big data: Data Mining; краудсорсинг; смешение и интеграция данных; машинное обучение; искусственные нейронные сети; распознавание образов; прогнозная аналитика; имитационное моделирование; пространственный анализ; статистический анализ; визуализация аналитических данных. Технологии Blockchain.

2.3. Практическое занятие на тему «Форсайт-сессия «Цифровое будущее блока HR в ОАО «РЖД»» в объеме 1 академического часа.

Дисциплина 3. Правовое обеспечение вопросов организации, регламентации и оплаты труда

3.1. Цели и задачи трудового законодательства

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, обзор изменений в трудовом законодательстве РФ в области организации, регламентации и оплаты труда. Обзор и актуализация локальных нормативных актов ОАО «РЖД» в области организации, нормирования, оплаты труда и организационно-штатной работы. Стороны трудовых отношений, субъекты трудового права. Роль инженера по организации и нормированию труда по обеспечению управленческой деятельности юридического лица как субъекта трудового права

3.2. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования

Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Порядок определения нормы рабочего времени (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 13 августа 2009 г. № 588н). Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня. Режим неполного рабочего времени, его виды и порядок установления. Порядок изменения режимов рабочего времени (кратковременный, постоянный). Оформление табеля учета рабочего времени

3.3. Порядок определения и корректировки нормы рабочего времени: методологические и практические аспекты. Виды учета рабочего времени и их особенности. Дежурство как особая форма организации труда

Порядок расчета нормы рабочего времени Суммированный учет рабочего времени. Графики сменности и порядок их разработки. Сверхурочная работа, порядок привлечения, оформления, учета. Расчет времени сверхурочной работы для работников с суммированным учетом рабочего времени. Порядок и условия организации дежурства на дому или специально оборудованной комнате; разработка графика работы с учетом дежурства.

Практическое занятие на тему «Порядок разработки, документального оформления и утверждения графиков сменности: особенности разработки графиков сменности при ежедневной работе, 2-, 3- и 4-сменной работе» в объеме 1 академического часа.

3.4. Время отдыха и его виды

Виды времени отдыха: перерывы для обогрева, отдыха и питания – особенности для отдельных работников транспорта; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска, их виды и продолжительность. Правила привлечения работников к работе в праздничные и выходные дни. Предпраздничный день: отражение в графике,

порядок оформления и оплаты. Вызов из отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Расчет права на дополнительные отпуска. Локальные акты и Коллективный договор по данному вопросу. Отпуск за ненормированный рабочий день: особенности оформления.

Документальное оформление и закрепление в локальных нормативных актах.

3.5. Порядок составления, формирования и актуализации ПВТР

Практическое занятие на тему «Порядок составления, формирования и актуализации ПВТР» в объеме 1 академического часа.

3.6. Организация рабочего времени при работе во вредных и опасных условиях труда

Сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда. Распорядительные документы компании. Особенности режима работы. Период учета.

3.7. Особенности организации труда различных категорий работников и методов организации труда (женщин, несовершеннолетних работников, инвалидов, доноров и т.д.; расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, совмещение профессий (должностей), перевод на другую работу, отстранение от работы)

Особенности организации и оплаты труда женщин. Особенности организации и оплаты труда работников до 18 лет. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, совмещение профессий (должностей). Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (с освобождением). Перевод на другую работу. Временный перевод на другую работу. Перевод на другую работу на основании медицинского заключения. Отстранение от работы. Оформление. Судебная практика.

Практическое занятие на тему «Расчет доплаты за совмещение профессий (должностей) в различных ситуациях» в объеме 1 академического часа.

3.8. Направление работника в служебную командировку: документальное оформление, особенности учета рабочего времени и его оплаты

Практическое занятие на тему «Учет рабочего времени работника при направлении в служебную командировку при различных ситуациях» в объеме 1 академического часа.

3.9. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор на 2023-2025гг., основные изменения. Порядок согласования документов с выборным органом работников и учета мотивированного мнения выборного органа работников

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Основные функции профсоюзов. Органы социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения. Обзор отдельных пунктов Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2023-25 гг. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа работников при утверждении локальных нормативных актов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Ответственность сторон социального партнерства.

Дисциплина 4. Организационный дизайн

4.1. Основные понятия и элементы организационного дизайна

Организационный дизайн: история, принципы, российский опыт. Цели организационного дизайна. Составные элементы организационного дизайна. Основные типы организационных структур и их ключевые особенности. Централизация против децентрализации. Типы холдингов. Роль корпоративного центра. Факторы, влияющие на выбор организационной структуры. Метрики, используемые в организационном дизайне.

4.2. Принципы организационного дизайна в холдинге ОАО «РЖД»

Принципы и методы формирования организационных структур. Методика проектирования и анализа организационно-функциональных моделей. Процессный подход и инструменты организационного дизайна. Процессная и функциональная модели компании. ОФМ – современная универсальная модель организационной структуры.

4.3. Формирование организационной структуры соответствующей цифровой модели бизнеса

Подготовка и анализ предложений по реорганизации подразделений. Основные разделы технико-экономического обоснования (ТЭО). Порядок формирования технико-экономического обоснования для принятия решений о целесообразности организационно-функциональных изменений. Индикаторы организационно-функциональной модели.

4.4. Функциональный анализ предприятия как инструмент по повышению эффективности существующей системы распределения функций. Организация систем управления организационными единицами. Использование матрицы RACI для функционального анализа распределения полномочий и ответственности.

Анализ управленческих процессов и организационно-функциональной модели компании. Источники для проведения функционального анализа. Матрица RACI, ее назначение и возможности. Порядок формирования матрицы RACI. Матрица документооборота. Виды организационно-функциональных изменений.

Практическое занятие на тему «Формирование матрицы RACI и оценка результатов» в объеме 1 академического часа.

Дисциплина 5. Корпоративная система организации и нормирования труда. Статистика трудового процесса

Распоряжение ОАО «РЖД» № 2331/р от 30.10.2018 года «О системе нормирования труда в ОАО «РЖД». Структура управления системой нормирования труда в компании. Виды норм труда, применяемые в компании «РЖД».

5.1. Методы изучения трудовых процессов, передовых методов и приемов труда, использования рабочего времени. Проведение фотографий рабочего времени с последующим анализом в целях выявления непроизводительных потерь. Методика проведения оценки баланса рабочего времени

Организация изучения затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени исполнителя. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени и их классификация. Фотография рабочего времени, ее виды, формы документации и особенности проведения для различных целей. Сводная карта индивидуальной и групповой фотографии рабочего времени (ТНУ-2) и порядок формирования информации по ее разделам. Анализ потерь рабочего времени, разработка мероприятий по устранению потерь рабочего времени и проектирование рационального баланса рабочего времени индивидуальной фотографии. АС ФРД и ее назначение. Фотография производственного процесса: цель, задачи и методика проведения. Разработка плана-графика проведения исследований затрат рабочего времени. Организация работы по повышению эффективности использования рабочего времени.

Практическое занятие на тему «Анализ потерь рабочего времени, разработка мероприятий по устранению потерь рабочего времени и проектирование рационального баланса рабочего времени индивидуальной фотографии» в объеме 1 академического часа.

5.2. Проведение хронометражных наблюдений за работниками подразделений с последующим анализом в целях разработки новых норм труда

Хронометраж: цели и задачи проведения. Основные этапы проведения хронометражных исследований и порядок проведения расчетов. Подготовка к проведению хронометражных наблюдений. Определение фиксажных точек при проведении хронометражных наблюдений. ТНУ-5: порядок формирования данных. Порядок проведения анализа результатов хронометражных наблюдений. Проведение технологического и математического анализа хронометражных рядов. Расчет и оценка действительного коэффициента устойчивости.

5.3. Методика изучения затрат рабочего времени работников методом видеосъемки

Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени с помощью видеосъемки (Распоряжение ОАО «РЖД» от 17.07.2018 №1496р «Об утверждении рекомендаций по изучению затрат рабочего времени методом видеосъемки. Часть I Организация работы»). Цель, задачи и область применения. Особенности подготовки и проведения наблюдений.

5.4. Порядок выдачи нормированных заданий работникам и контроль их выполнения (нарядов на сдельные работы) с целью проведения анализа их выполнения

Организация работы по разработке и внедрению нормированных заданий на железнодорожном транспорте. Порядок выдачи нормированных заданий. Порядок заполнения формы нормированных заданий и анализ их выполнения.

5.5. Методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду. Проверка качества норм труда в целях выявления ошибочно установленных и устаревших норм труда с последующей разработкой плана их пересмотра.

Практическое занятие на тему «Оценка качества норм труда» в объеме 1 академического часа.

5.6. Условия и порядок тарификации работ и профессий рабочих. Профессиональные стандарты

Нормативно-правовое обеспечение тарифной системы. Тарифно-квалификационные справочники: структура и принципы построения тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих по разрядам. Профессиональные стандарты – основа системы профессиональных квалификаций. Национальная система профессиональных квалификаций в РФ. Поэтапная замена устаревших квалификационных справочников на профессиональные квалификации. Государственный информационный ресурс «Справочник профессий». Отличие профессионального стандарта от квалификационной характеристики. Формирование перспективной структуры

занятости: новые квалификации и профессии. Совершенствование нормативной базы системы профессиональных квалификаций железнодорожного транспорта. Применение профессиональных стандартов в ОАО РЖД (виды, отличия от ЕТКС, применение на предприятии) с увязкой системы оплаты труда (тарификация работ), в том числе в автоматизированной системе ЕК АСУТР. Порядок применения профессиональных стандартов в части наименования должностей в штатном расписании и должностных инструкций.

Практическое занятие на тему «Определение среднего тарифного разряда квалификации рабочих и среднего тарифного разряда работ и их соотношение» в объеме 1 академического часа.

Дисциплина 6. Моделирование управленческой гибкости при планировании трудовых ресурсов в условиях колебания объема перевозок

6.1. Порядок и цели проведения расчета численности работников. Методы расчета численности работников в ОАО «РЖД»

Понятия явочной, нормативной, списочной и среднесписочной численности. Методы обоснования численности работников в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД». Расчет нормативной численности в автоматизированной системе ЕК АСУТР. Порядок применения в расчетах численности коэффициента сменности. Порядок применения коэффициента перевода явочной численности в списочную. Порядок определения среднесписочной численности для различных расчетов. Примеры применения корректирующих коэффициентов. Учет незапланированного объема работ, непроизводительных потерь рабочего времени.

6.2. Формирование штатного расписания

Оценка укомплектованности штата: порядок расчета. Нормативно-технические и руководящие документы по расчету нормативной численности работников. Порядок внесения изменений в штатное расписание (ввод, сокращение, изменение должностных окладов в системе ЕК АСУТР для штатной должности и для подразделения) и их документальное оформление.

6.3. Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов на основе расчетов нормативной численности для принятия корректирующих мер

Практическое занятие на тему «Оптимизация численности работников в условиях колебания объема перевозок: возможности регулирования» в объеме 1 академического часа.

Дисциплина 7. Современные подходы к организации труда: проектирование и рационализация трудовых процессов

7.1. Анализ мировых практик по повышению эффективности труда персонала: Lean Production, система 5С, 20 ключей, 6 сигм, Кайдзен, Канбан, картирование процессов

Современные формы организации и нормирования труда. Опыт зарубежных и отечественных компаний в области организации и нормирования труда. Обзор зарубежного и отечественного опыта по совершенствованию организации труда на предприятии. История развития бережливого производства. Основные подходы к внедрению бережливого производства (мировая практика). Принципы бережливого производства (ГОСТ Р 56020-2014). Методы бережливого производства и их влияние на стоимость, качество, время. Виды потерь в системе бережливого производства

7.2. Инструменты и технологии бережливого производства

Основные принципы и технологии бережливого производства. Характеристика существующих методов и инструментов бережливого производства. Картирование процессов: сущность и этапы проведения. Система 20 ключей профессора Кобаяси. 6 сигм: система настройки регулярных бизнес-процессов на снижение всех типов дефектов и потерь с помощью последовательного выполнения проектов по устранению корневых причин дефектов на основе количественных исследований процессов. Кайдзен – философия постоянного совершенствования. Пассивные и активные инструменты Кайдзен. Канбан – система организации производства «точно в срок». Концепция управления производством, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь – Lean Production.

7.3. Бенчмаркинг как основа проектирования норм времени на трудовые операции и процессы

Понятие бенчмаркинга. Основные задачи и виды бенчмаркинга. Этапы и «колесо» бенчмаркинга. Основные предпосылки применения бенчмаркинга и критерии его успешного проведения. Бенчмаркинг в системе нормирования ОАО «РЖД».

7.4. Прикладные аспекты бережливого производства при организации, нормировании и оплате труда в структурных подразделениях ОАО «РЖД»

Инструменты бережливого производства и их применение в приоритетных направлениях сокращения потерь в ОАО «РЖД»

7.5. Опыт организации бережливого производства в ОАО "РЖД": формирование и использование фондов поощрения и развития, порядок оформления документов

Распоряжение ОАО «РЖД» от 26.12.2018 г. №2799р «Об организации дополнительного премирования работников филиалов ОАО «РЖД» за реализацию экономически эффективных проектов бережливого производства»: обзор отдельных пунктов. Порядок распределения годового экономического эффекта от реализации проектов бережливого производства, формирование фондов поощрения и развития. Порядок проведения корректировок при формировании годовых параметров бюджета затрат.

7.6. Роль и функция инженера по организации и нормированию труда в реализации проектов бережливого производства

Основные функции инженера по организации и нормированию труда при разработке и внедрении проектов бережливого производства в структурных подразделениях. Матрица ответственности по результатам внедрения технологий бережливого производства.

Дисциплина 8. Оплата и мотивация труда, эффективность системы мотивации

8.1. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Установление минимальной заработной платы. Понятия прожиточного минимума, потребительской корзины, ИПЦ. Обязанности работодателя по МРОТ. Понятие номинальной, реальной и медианной заработной платы

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Установление минимальной заработной платы. Понятия прожиточного минимума, потребительской корзины, индекса потребительских цен (ИПЦ). Обязанности работодателя по МРОТ. Порядок индексации заработной платы в ОАО «РЖД». Понятие номинальной и реальной заработной платы. Определение темпов роста реальной заработной платы.

8.2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Применение грейдов в оплате труда

Тарифное нормирование и тарифная система оплаты труда. Ключевые параметры тарифной системы оплаты труда и порядок их формирования. Нормативные документы ОАО «РЖД», регламентирующие основы тарифной системы оплаты труда в ОАО «РЖД». Грейдирование как современный метод установления постоянной части заработной платы.

8.3. Тарифная сетка рабочих. Порядок присвоения разрядов оплаты труда рабочим. Порядок установления должностных окладов руководителям, специалистам и служащим

Характеристика тарифной сетки (ТСР) рабочих в ОАО «РЖД» и основные принципы ее формирования. Уровни оплаты труда ТСР. Порядок

применения повышающих коэффициентов. Порядок установления должностных окладов специалистам, служащим и руководителям.

8.4. Порядок расчета тарифной части заработной платы при различных ситуациях

Порядок расчета часовой и месячной тарифной ставки рабочих. Оплата труда по повышенным тарифным коэффициентам. Порядок расчета доли должностного оклада за один час работы (при суммированном учете рабочего времени). Расчет тарифной части месячного заработка работников, оплачиваемых по окладу (при поденном учете рабочего времени). Порядок расчета доли должностного оклада за один час работы (при поденном учете рабочего времени). Расчет доли должностного оклада за один час работы, в том числе при неполном учетном периоде.

Практическое занятие на тему «Порядок расчета тарифной части заработной платы при различных ситуациях» в объеме 1 академического часа.

8.5. Виды доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления. Районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в климатических неблагоприятных районах

Порядок расчета: доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями; доплат за совмещение профессий (должностей); доплат за сверхурочную работу; доплат за работу в праздничные и выходные дни; доплаты за работу в ночное время; доплат за работу в сложных метеорологических условиях; компенсационных доплат рабочим локомотивных бригад и т.д. Региональное регулирование заработной платы: районные коэффициенты и процентная надбавка.

8.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера в системе оплаты труда в ОАО «РЖД»

Надбавка за профессиональное мастерство рабочим. Надбавка за класс квалификации. Надбавка за присвоенные классные звания. Доплата за руководство бригадой. Доплата за ученую степень руководителям и специалистам, работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации. Надбавка за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим. Надбавка на период освоения новой техники и технологий рабочим. Зональные надбавки.

8.7. Понятие, сущность, виды и методы мотивации

Понятие мотивации, основные потребности человека и принципы, лежащие в основе трудовой мотивации. Сущность, виды и методы мотивации. Сущность стимулирования труда. Отличие мотивации труда от его

стимулирования. Ретроспективный обзор существующих теорий мотивации: А.Маслоу, Ф.Герцберг, В.Герчиков и другие. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Корпоративный социальный пакет.

8.8. Мотивационная модель ОАО «РЖД»: использование и этапы реализации

Ключевые принципы мотивационного механизма в ОАО «РЖД». Составляющие модули мотивационной модели и их характеристика. Этапы реализации мотивационной модели. Автоматизация мотивационной модели ОАО «РЖД» в ЕК АСУТР и перспективы развития.

8.9. Корпоративная система премирования работников филиалов ОАО «РЖД»: обзор и анализ отдельных пунктов

Премирование за результаты производственно-хозяйственной деятельности на основе трехуровневого подхода. Условия, размеры, периодичность премирования. Установление круга премируемых работников. Порядок внесения изменений в Положение о премировании. Порядок ознакомления работников и информирования о размерах премии. Документальное сопровождение процесса премирования: источники формирования показателей премирования и т.п.

8.10. Система дополнительного премирования в ОАО «РЖД»: виды и порядок применения

Основные направления дополнительного премирования. Критерии для разработки положений о дополнительном премировании. Положение о вознаграждении за обеспечение безопасности движения поездов. Положение о вознаграждении за преданность компании и др.

8.11. Оценка эффективности системы мотивации труда

Практическое занятие на тему «Форсайт-сессия «Ключевые подходы к оценке эффективности системы премирования в ОАО «РЖД»» в объеме 1 академического часа.

8.12. Формирование бюджета затрат по фонду заработной платы

Основные подходы к планированию фонда заработной платы в ОАО «РЖД». Формирование фонда заработной платы по принципу соответствия Номенклатуре наименований и кодов выплат и удержаний из них работников ОАО «РЖД» с учетом изменений и дополнений. Входимость видов выплат (по Номенклатуре) в соответствии инструкцией Росстата. Планирование фонда заработной платы в соответствии с утвержденной сметой затрат структурного подразделения (филиала). Факторы, влияющие на изменение фонда заработной платы. Анализ использования фонда заработной платы, критерии нерационального использования фонда заработной платы. Планирование и анализ фонда заработной платы по кодам видов выплат

Практическое занятие на тему «Формирование сметы фонда заработной платы» в объеме 1 академического часа.

8.13. Оценка конкурентоспособности заработной платы на рынке труда. Проведение мониторинга уровня заработной платы работников структурного подразделения (мониторинга заработной платы по регионам РФ)

Мониторинг заработной платы в ОАО «РЖД»: основополагающие документы. Порядок проведения мониторинга регионального рынка труда по двум показателям: текучесть кадров и соотношение среднемесячной заработной платы работников ОАО «РЖД» и среднемесячной заработной платы по полному кругу хозяйствующих субъектов. Анализ результатов мониторинга и разработка корректирующих действий по обеспечению конкурентоспособного уровня заработной платы работников структурных подразделений в регионе.

Дисциплина 9. Бизнес-тренинг «Навыки работы в стандартном и специализированном программном обеспечении, порядок разработки проектов в области улучшения организации, нормирования, оплаты и мотивации труда, подготовка докладов, презентационного и информационного материала в PowerPoint»

Практическое занятие, направленное на формирование навыков работы в PowerPoint с элементами инфографики для подготовки презентаций; формирование представления о порядке разработки проектов в области улучшения организации, нормирования, оплаты и мотивации труда в объеме 4 академических часов.