

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФИО: Силин Яков Петрович ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.06.2026 08:38:16  
Уникальный программный ключ: заседания кафедры  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

26.11.2025 г.  
протокол № 2  
Зав. кафедрой Головина А.Н.

**Утверждена**  
Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования  
16 декабря 2025 г.  
протокол № 4  
Председатель Карх Д.А.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование дисциплины	Организация и нормирование труда
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятий и организаций
Форма обучения	очная
Год набора	2026
Разработана: Доцент, к.э.н. Панченко А.Ю.	

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>5</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>6</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>8</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>12</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>13</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>13</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>14</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)
---------	--

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Развитие у студентов экономического образа мышления, позволяющего им владеть современными методами анализа внутренних рынков труда.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Зачет	144	48	24	24	96	4

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-1 Формирование возможных решений на основе разработанных для них целевых показателей	ИД-1.ПК-1 Знать: предметную область и специфику деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа, теорию систем, языки и инструменты визуального моделирования

<p>ПК-1 Формирование возможных решений на основе разработанных для них целевых показателей</p>	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь: анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами; производить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев; оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по управлению ими; оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; определять связи и зависимости между элементами информации для бизнес-анализа; моделировать объем и границы работ; применять IT-инструменты (приложения и платформы) для обеспечения работ по бизнес-анализу; отбирать, применять и адаптировать соответствующие методы, инструменты и техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, включая методы и инструменты анализа данных</p>
<p>ПК-2 Анализ, обоснование и выбор решения</p>	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт: выявления, сбора и анализа информации бизнес-анализа для формирования возможных решений; описание возможных решений</p> <p>ИД-1.ПК-2 Знать: методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации для бизнес-анализа; теория систем; предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа; языки и инструменты визуального моделирования; теория конфликтов; теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; инструменты, техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, оценки решения, включая методы анализа данных; перспективные и существующие цифровые технологии и цифровые возможности для бизнеса в контексте предметной области и специфики деятельности организации.</p> <p>ИД-2.ПК-2 Уметь: планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами, в том числе с использованием инструментов (платформ) онлайн-коммуникаций; использовать техники эффективных коммуникаций; выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по управлению ими; оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; определять связи и зависимости между элементами информации для бизнес-анализа; применять IT-инструменты (приложения и платформы) для обеспечения работ по бизнес-анализу; анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами; производить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев; оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; пользоваться системами анализа и визуализации данных; отбирать, применять и адаптировать соответствующие методы, инструменты и техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, включая методы анализа данных.</p>

ПК-2 Анализ, обоснование и выбор решения	ИД-3.ПК-2 Иметь практический опыт: анализа решений с точки зрения достижения целевых показателей решений; оценки ресурсов, необходимых для реализации решений; оценки эффективности каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью; выбора решения для реализации в составе группы экспертов.
аналитический	
ПК-3 Исследование затрат на товары, работы и услуги и их себестоимости	ИД-1.ПК-3 Знать: требования законодательства РФ и нормативно-правовых актов, регулирующих прогнозирование и экспертизу цен; содержание экономических процессов в деятельности организации; теоретические основы ценообразования; основы экономической и информационной безопасности предприятий; факторы, влияющие на затраты и ценообразование
	ИД-2.ПК-3 Уметь: определять состав цены в каждом звене цепочки создания стоимости; применять методы анализа затрат и рентабельности; идентифицировать факторы ценообразования
	ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт: анализа затрат, прибыли при формировании цены; анализа факторов изменения затрат и формирования цены; сбора исходных данных, составления отчета о результатах анализа с использованием современной техники и технологий

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
				Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
				<b>Семестр 5</b>		144		
Тема 1.	Основа организации, экономики труда и управления персоналом (ПК-1, ПК-2, ПК-3)	18	4		4	10		
Тема 2.	Нормирование труда: содержание, сущность, задачи, методы анализа (ПК-1, ПК-2, ПК-3)	28	4		4	20		
Тема 3.	Методы нормирования труда, изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени, численности работников, структуры и штата (ПК-1, ПК-2, ПК-3)	32	6		6	20		
Тема 4.	Основа организации работ производственной деятельности организации, технологии производства: порядок и технология проведения аттестации рабочих мест, производительность труда, трудоемкость работ, расчет экономической эффективности (ПК-1, ПК-2, ПК-3)	32	6		6	20		
Тема 5.	Условия и оплата труда: интенсивность и напряженность труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)	16	2		2	12		

Тема 6.	Основы разработки и пересмотра межотраслевых, отраслевых нормативов трудовых затрат, качество норм труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)	18	2		2	14	
---------	---	----	---	--	---	----	--

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
<b>Текущий контроль (Приложение 4)</b>			
Тема 1	тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Тема 2-3	тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Тема 4	тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
тема 5	тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Темы 6	тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 7 тестовых вопросов.	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
<b>Промежуточная аттестация(Приложение 5)</b>			
5 семестр (За)	тест (приложение 5)	Задания по пройденному материалу в виде 50 вопросов	100%-50% - зачтено, 100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

Тема 1. Основы организации, экономики труда и управления персоналом (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Основные понятия организации, нормирования, экономики труда и управления персоналом: взаимосвязь. Понятия эффективности и производительности труда. Формы проявления роста производительности общественного труда.

Показатели уровня и динамики производительности труда на предприятии (выработка, трудоемкость, индекс производительности труда, численности персонала).

Факторы и резервы роста производительности труда, их экономическая сущность и классификация.

Тема 2. Нормирование труда: содержание, сущность, задачи, методы анализа (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Содержание, сущность, задачи, методы, функции и принципы нормирования труда.

Нормы труда и их научное обоснование

Определение понятия научно обоснованной нормы затрат труда. Нормы времени, выработки, обслуживания, численности. Нормированные задания. Структура норм времени. Взаимосвязь с нормой выработки.

Тема 3. Методы нормирования труда, изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени, численности работников, структуры и штата (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Понятие «метод» и «способ» нормирования труда.

Методы нормирования труда, трудовых процессов, затрат рабочего времени.

Опытно-статистический метод нормирования и его недостатки.

Аналитический метод нормирования труда и его способы.

Методы и виды изучения затрат рабочего времени при определении структуры, штата и численности работников.

Тема 4. Основы организации работ производственной деятельности организации, технологии производства: порядок и технология проведения аттестации рабочих мест, производительность труда, трудоемкость работ, расчет экономической эффективности (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Предмет и задачи «Организации труда». Организация работ производственной деятельности организации, технологии производства, организации труда – важнейшее направление повышения эффективности производства и его конкурентоспособности.

Разделение и кооперация труда. Границы разделения труда.

Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест. Направления совершенствования их организации.

Производственный, технологические процессы: этапы формирования.

Порядок и методика проведения аттестации рабочих мест.

Показатели расчета производительности труда, трудоемкости, расчета экономической эффективности.

Тема 5. Условия и оплата труда: интенсивность и напряженность труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

1. Сущность заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.

2. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая.

3. Факторы, влияющие на заработную плату и условия труда.

4. Создание благоприятных условия для труда.

Тема 6. Основы разработки и пересмотра межотраслевых, отраслевых нормативов трудовых затрат, качество норм труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Этапы разработки нормативов. Графоаналитический метод. Применение корреляционно-регрессионного анализа при разработке нормативов. Построение нормативных таблиц. Порядок проверки, утверждение и внедрение нормативов.

Основы документационного сопровождения и учета трудовой деятельности при разработки нормативов по труду.

Основные подходы к определению качества норм труда.

Основные задачи определения эффективности мероприятий и работы по совершенствованию организации трудовой деятельности.

### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Нормирование труда: содержание, сущность, задачи, методы анализа (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Решение практических задач по определению количественных и качественных показателей норм времени, выработки, обслуживания и численности.

Тема 3. Методы нормирования труда, изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени, численности работников, структуры и штата (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Решение практических задач по определению исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени; расчета норм труда.

Тема 4. Основы организации работ производственной деятельности организации, технологии производства: порядок и технология проведения аттестации рабочих мест, производительность труда, трудоемкость работ, расчет экономической эффективности (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Решение задач по определению рационализации разделения и кооперации труда; организации и обслуживания рабочих мест; производительности труда и трудоемкости работ; расчет экономической эффективности.

Тема 5. Условия и оплата труда: интенсивность и напряженность труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Решение практических задач по расчету и установлению различных форм и систем заработной платы; показателей условий труда на предприятии.

Тема 6. Основы разработки и пересмотра межотраслевых, отраслевых нормативов трудовых затрат, качество норм труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Решение практических задач по определению экономической эффективности новых проектов при внедрении норм труда.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Основы организации, экономики труда и управления персоналом (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Предлагается ответить на следующие вопросы:

1. Какая взаимосвязь между организацией труда, нормированием труда, экономикой труда и управлением персоналом?
2. Из каких видов затрат труда складывается совокупный труд?
3. В чем заключается отличие понятия «производительность труда» от понятий «эффективность труда» и «продуктивность труда»?

Задание:

На основе статистических данных провести анализ динамики производительности труда и уровня жизни населения РФ за период с 2010 г. по 2019 г. Сделать вывод о влиянии изменения производительности труда на уровень жизни населения страны. Воспользоваться материалами Госкомстата РФ.

Тема 2. Нормирование труда: содержание, сущность, задачи, методы анализа (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Предлагается ответить на следующие вопросы темы:

1. Технические и социально-экономические функции нормирования труда. Принципы нормирования труда и их сущность.
2. Содержание принципов расчета норм труда (комплексность, системность, эффективность, прогрессивность, конкретность, групповая дифференциация). Принципы управления нормированием труда (общегосударственный подход, динамичность, всеобщность, равнонапряженность).
3. Определение научно обоснованной нормы затрат труда.
4. Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях.

Тема 3. Методы нормирования труда, изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени, численности работников, структуры и штата (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Предлагается ответить на следующие вопросы темы:

1. Методы изучения затрат рабочего времени.
2. Виды наблюдений изучения затрат рабочего времени (фотография рабочего времени, хронометраж).

Тема 4. Основы организации работ производственной деятельности организации, технологии производства: порядок и технология проведения аттестации рабочих мест, производительность труда, трудоемкость работ, расчет экономической эффективности (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Предлагается ответить на следующие вопросы темы:

1. Разделение и кооперация труда
2. Понятие разделения и кооперации труда, их сущность и значение.
3. Виды разделения труда и их взаимосвязь.
4. Экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда.
5. Понятие кооперации труда на предприятии и ее рациональные формы.
6. Организация и обслуживание рабочих мест
7. Понятие рабочего места и их классификация.
8. Требования к организации рабочих мест.
9. Понятия производственный, технологический процессы: организация работ.
10. Назовите этапы проведения аттестации рабочих мест.

Тема 5. Условия и оплата труда: интенсивность и напряженность труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Предлагается проанализировать положение об оплате труда на конкретном предприятии в соответствии с необходимыми требованиями и разработать соответствующие рекомендации по его совершенствованию.

Тема 6. Основы разработки и пересмотра межотраслевых, отраслевых нормативов трудовых затрат, качество норм труда (ПК-1, ПК-2, ПК-3)

Изучение литературы по теме.

Задача. На основании анализа использования рабочего времени укладчиц и контролеров готовой продукции на хлебозаводе выявлена возможность совмещения укладчицами функций контролеров. В результате высвобождаются четыре человека в сутки (при трехсменной работе и четырехбригадном графике). Объем производства не изменяется.

Исходные данные

1. Численность контролеров готовой продукции на участке (в сутки). - 4 чел.
2. Численность укладчиц готовой продукции на участке (в сутки) - 24 чел.
3. Среднемесячная заработная плата контролера готовой продукции- 26450 руб.
4. Отчисления-30%
5. Стоимость спецодежды на одного рабочего в год - 22000руб.
6. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала хлебозавода :до - 488 чел., после - 484 чел.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедры обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

2. Былков В. Г. Нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 537 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544354>

3. Бычин В. Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 248 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2159177>

### **Дополнительная литература:**

2. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. Т. 1 [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Русайнс, 2024. - 270 – Режим доступа: <https://book.ru/book/951967>

3. Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда. Т. 2 [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Русайнс, 2024. - 373 – Режим доступа: <https://book.ru/book/951975>

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

**Экономика труда и персонала / А. Ю. Панченко ; Урал. гос. экон. ун-т, Ин-т непрерыв. образования. - URL: <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/110.mp4>(дата обращения 29.09.2020). - Текст. Устная речь : электронные.**

**Тема 1 : Теоретические основы эффективности и производительности труда. - [Екатеринбург] : [б. и.], [2019]. - on-line. - ). - ~Б. ц.  
<http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/110.mp4>**

Экономика труда и персонала / А. Ю. Панченко ; Урал. гос. экон. ун-т, Ин-т непрерыв. образования. - URL: <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/111.mp4>(дата обращения 29.09.2020). - Текст. Устная речь : электронные.

Тема 2 : Нормирование труда. - [Екатеринбург] : [б. и.], [2019]. - on-line. - ). - ~Б. ц.  
<http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/111.mp4>

Экономика труда и персонала / А. Ю. Панченко ; Урал. гос. экон. ун-т, Ин-т непрерыв. образования. - URL: <http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/112.mp4>(дата обращения 29.09.2020). - Текст. Устная речь : электронные.

Тема 3 : Основы организации труда персонала. - [Екатеринбург] : [б. и.], [2019]. - on-line. - ). - ~Б. ц.

<http://lib.wbstatic.usue.ru/201908/112.mp4>

Организация труда персонала / Панченко А.Ю. ; Урал. гос. экон. ун-т, Каф. экономики труда и упр. персоналом. - URL: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/41.mp4>(дата обращения 29.09.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст. Устная речь : электронные.

Лекция 1 : Организация рабочих мест. Основные аспекты. - Екатеринбург : [б. и.], 2020. - 1 on-line. - ~Б. ц.

<http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/41.mp4>

Организация труда персонала / А. Ю. Панченко ; Урал. гос. экон. ун-т, Каф. экономики труда и упр. персоналом. - URL: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/40.mp4>(дата обращения 29.09.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст. Устная речь : электронные.

Лекция 2 : Разделение и кооперация труда. - Екатеринбург : [б. и.], 2020. - 1 on-line. - ~Б. ц.  
<http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/40.mp4>

Организация труда персонала / А. Ю. Панченко ; Урал. гос. экон. ун-т, Каф. экономики труда и упр. персоналом. - URL: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/39.mp4>(дата обращения 29.09.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст. Устная речь : электронные.

Лекция 3 : Сущность труда персонала. Сущность, задачи и значение организации труда персонала. - Екатеринбург : [б. и.], 2020. - 1 on-line. - ~Б. ц.

<http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/39.mp4>

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

#### К зачету

1. Предмет и задачи курса «Организация и нормирование труда».
2. Виды нормативов по труду.
3. Функции нормирования труда.
4. Понятие и показатели производительности труда. Сущность роста производительности труда.
5. Натуральный метод измерения производительности труда, его особенности, область применения, достоинства и недостатки.
6. Стоимостной метод измерения производительности труда, его особенности, область применения, достоинства и недостатки.
7. Трудовой метод измерения производительности труда, его особенности, область применения, достоинства и недостатки.
8. Факторы и резервы роста производительности труда.
9. Сущность и функции зарплаты в условиях рынка.
10. Формы и системы оплаты труда.
11. Тарифная система оплаты труда.
12. Принципы оплаты труда и факторы, определяющие уровень зарплаты.
13. Понятие рынка труда. Элементы рынка труда.
14. Соотношение понятий «экономически активное население» и «трудовые ресурсы». Экономически неактивное население.
15. Понятие, виды и показатели занятости населения.
16. Понятие, виды и показатели безработицы.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Методы изучения затрат рабочего времени.
19. Понятие и способы расчета нормы выработки. Понятие о нормативах.
20. Система норм труда. Понятие нормы времени и ее структура.
21. Особенности нормирования труда служащих.
22. Понятие и направления развития организации труда.
23. Понятие рабочего места и его организация.
24. Обслуживание рабочих мест.
25. Показатели производительности индивидуального и общественного труда, порядок их расчета и условия применения.
26. Проблемы использования резервов роста производительности труда на предприятии.
27. Проблемы эффективности труда в современных условиях развития экономики.
28. Тарифная система рабочих и ее развитие в современных условиях.

29. Локальные нормативные документы, регламентирующие деятельность службы персонала.
30. Организационные документы, особенности и порядок их оформления.
31. Тарифный вариант организации заработной платы на предприятии.
32. Формы заработной платы их разновидности и условия применения.
33. Производственная операция, деление операции на элементы по трудовому и технологическому признакам.
34. Рабочее время, задачи изучения затрат рабочего времени.
35. Норма труда, виды норм труда.
36. Классификация норм труда.
37. Методы и способы нормирования труда.
38. Разработка нормативов по труду.
39. Общая характеристика методов нормирования труда и их разновидности.
40. Аналитический метод нормирования труда и его разновидности.
41. Хронометраж операции.
42. Микроэлементное нормирование труда.
43. Индивидуальная фотография рабочего времени.
44. Организация работы по нормированию труда.
45. Нормативы по труду и их виды.
46. Норма времени и ее структура.
47. Организация работы по нормированию труда.
48. Нормирование при бригадной форме организации труда.
49. Методы нормирования труда обслуживающих (вспомогательных) рабочих.
50. Нормирование труда служащих.
51. Виды норм, применяемых для нормирования труда служащих.
52. Порядок пересмотра и внедрения норм по труду.
53. Учет выполнения норм по труду.
54. Задача нормирования труда в условиях рынка.
55. Использование компьютерной техники для нормирования труда.
56. Современное состояние нормирования труда в России.
- 57.

**7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену**

Примерные практические задания к зачету.

**Тест**

Номер задания	Вопрос	Компетенция
	<b>Закрытые вопросы</b>	
1.	Какие виды разделения труда существуют: 1) технологическое, функциональное, профессионально-квалификационное; 2) техническое, функциональное, прямое; 3) нормативное, плановое, базовое; 4) цеховое, организационное, участковое.	ПК – 1, 2, 3
2.	Резервы роста производительности труда связаны с: 1) улучшением использования средств производства и оборотных средств; 2) улучшением использования рабочего времени и снижения трудоемкости единицы продукции; 3) лучшим использованием финансовых средств и капитала; 4) улучшением использования материальных, сырьевых ресурсов.	ПК – 1, 2, 3
3.	Как рассчитать норму выработки? 1) $N_{выр} = (T_{см} / N_{вр})$ ; 2) $N_{выр} = (N_{вр} / T_{см})$ ; 3) $N_{выр} = (T_{см} / N_{обс})$ ; 4) $N_{выр} = (N_{обс} / T_{см})$ .	ПК – 1, 2, 3
4.	Организация рабочего места персонала – это...: 1) механизм деятельности; 2) система воспроизводства; 3) элемент оснастки; 4) система мероприятий.	ПК – 1, 2, 3
5.	Уберите лишнее. Что важно при реализации функций управления 1) своевременность и полный объем 2) качество одной влияет на качество остальных 3) функции нельзя полностью делегировать 4) нельзя делегировать функции управления	ПК – 1, 2, 3
6.	По итогам работы оценка деятельности бывает... Уберите лишнее 1) поточная 2) внезапная 3) итоговая 4) перспективная	ПК – 1, 2, 3

7.	Какой вопрос не поможет определить потенциал сотрудников? 1) Как много финансов инвестирует компания в развитие своих сотрудников? 2) Как часто меняются должностные обязанности? 3) Обладают ли они для этого необходимыми знаниями и навыками? 4) Сколько сотрудников наделены лидерскими качествами, необходимыми для успешного ведения бизнеса?	ПК – 1, 2, 3
8.	Отметьте, что из перечисленного относится к пассивным методам отбора кандидатов 1) интервью 2) анализ анкетных данных 3) тестирование 4) наблюдение	ПК – 1, 2, 3
9.	Отметьте лишний вид адаптации 1) прогрессивная 2) регрессивная 3) активная 4) гиперактивная	ПК – 1, 2, 3
10.	Что из перечисленного ниже не является формой стимулов: 1) материальное поощрение 2) принуждение 3) самоутверждение 4) моральное поощрение	ПК – 1, 2, 3
	<b>Открытые вопросы</b>	
11.	Повышение содержательности труда в организации труда отражает _____ эффект:	ПК – 1, 2, 3
12.	Трудовой показатель, отражающий эффективность трудовой деятельности работников в организации:	ПК – 1, 2, 3
13.	Различают стоимостной, трудовой, натуральный _____ измерения производительности труда. Вставьте пропущенное слово.	ПК – 1, 2, 3
14.	По какому признаку разделения труда в организации подразделяют на рабочих и служащих?	ПК – 1, 2, 3
15.	Определенным порядком построения и осуществления трудового процесса это _____	ПК – 1, 2, 3
16.	_____ – это зона приложения труда, оснащённое необходимым оборудованием и инструментом.	ПК – 1, 2, 3
17.	Сознательная, целесообразная деятельность людей, направленная на изменение и приспособление предметов внешней среды с целью создания материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом, называется:	ПК – 1, 2, 3

18.	Показатель, отражающий количество затрат труда на изготовление единицы продукции – это:	ПК – 1, 2, 3
19.	Показатель объема производства в нормо-часах используются при _____ методе определения производительности труда:	ПК – 1, 2, 3
20.	Вещество природы, на которых человек воздействует в процессе труда с целью приспособления его для личного или производственного потребления – это:	ПК – 1, 2, 3
21.	Укажите показатель, пропущенный в следующей формуле $N_{вр} = \_\_\_\_ + T_{оп} + T_{обс} + T_{отл}$ :	ПК – 1, 2, 3
22.	Если количество производительной продукции составило 54 изделий, а фактические затраты времени – 6 часов, то выработка равна:	ПК – 1, 2, 3
23.	Укажите показатель, пропущенный в следующей формуле $\_\_\_\_ = T_{см} / N_{вр}$	ПК – 1, 2, 3
24.	При уменьшении трудоемкости (нормы времени) на 20% показатель производительности труда (нормы выработки):	ПК – 1, 2, 3
25.	Укажите показатель, пропущенный в следующей формуле $\_\_\_\_ = T_{см} / N_{выр}$	ПК – 1, 2, 3
26.	Для определения фактической величины перерывов на отдых следует использовать такой вид наблюдения как _____:	ПК – 1, 2, 3
27.	Документы-основания для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска:	ПК – 1, 2, 3
28.	Организация, в которые сдают отчеты кадровые службы?	ПК – 1, 2, 3
29.	Как называется характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции	ПК – 1, 2, 3
30.	Как называется фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат	ПК – 1, 2, 3
31.	Какую функцию выполняют надбавки	ПК – 1,

		2, 3
32.	Что является элементом тарифной системы и представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.	ПК – 1, 2, 3
33.	Как называется система оплаты труда, в которой в качестве основной единицы измерения результатов труда выбрано количество изготовленной продукции	ПК – 1, 2, 3
34.	Приоритетное направление действий, учитывающее ее стратегические задачи и ресурсные возможности, необходимые для достижения долгосрочных целей по формированию высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива это _____	ПК – 1, 2, 3
35.	Целью первичного отбора персонала является _____ кандидатов:	ПК – 1, 2, 3
36.	Ситуация на рынке труда, кадровая политика конкурентов, развитие технологий, социальные потребности – это какие факторы влияния на кадровую стратегию _____	ПК – 1, 2, 3
37.	Практическая деятельность (функция) служб управления персоналом предприятия по оперативному покрытию потребностей в персонале на основе имеющейся информации о состоянии персонала предприятия и рынка труда, называется:	ПК – 1, 2, 3
38.	Действия организации по привлечению на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места, а также формированию резерва кандидатов для отбора персонала, называются	ПК – 1, 2, 3
39.	Сжатая характеристика человека как работника, предназначенная представить оценку профессиональных и личностных качеств в отношении действующего или уволившегося сотрудника, называется:	ПК – 1, 2, 3
40.	Краткая характеристика человека, отражающая информацию о профессионализме, образовании и опыте, призванная заинтересовать работодателя называется	ПК – 1, 2, 3