

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.06.2026 10:24:28
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9551e0054

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

01.12.2025 г.
протокол № 5
И.о. зав. кафедрой Кондратенко И.С.

16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Организация и управление трудовыми процессами в логистике
Направление подготовки 38.03.06 Торговое дело
Профиль Коммерческая деятельность и логистика предприятий
Форма обучения очно-заочная
Год набора 2026
Разработана:
Доцент, к.э.н.
Трофимова Л.И.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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 38.03.06 Торговое дело (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 963)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Приобретение теоретических знаний и выработка практических навыков анализа и управления трудовыми процессами, расчета норм, планирования и экономического обоснования численности, состава и структуры, расходов по труду и заработной плате.

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 9						
Экзамен	108	20	8	12	79	3

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
расчетно-экономический	
ПК-4 Мониторинг рынка предмета закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	ИД-1.ПК-4 Знать: <ul style="list-style-type: none">- Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок- Основы гражданского, бюджетного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам- Экономические основы и особенности ценообразования на рынке по направлениям- Основы бухгалтерского учета в части применения к закупкам- Основы статистики в части применения к закупкам- Особенности составления закупочной документации- Порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям)- Этика делового общения и правила ведения переговоров- Требования охраны труда

<p>ПК-4 Мониторинг рынка предмета закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций - Создавать и вести информационную базу данных - Определять ценообразующие параметры товаров, работ, услуг - Рассчитывать степень влияния ценообразующих параметров - Обобщать полученную информацию, статистически ее обрабатывать и формулировать аналитические выводы - Составлять заключения по результатам проведенного анализа - Консультировать о диапазоне цен на товары, работы, услуги
	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мониторинга цен на товары, работы, услуги - Ведения учета информационных ресурсов проведения закупочных мероприятий - Выявления ценообразующих параметров товаров, работ, услуг - Анализа диапазона цен и консультирование о диапазоне цен на товары, работы, услуги - Составления заключения по результатам проведенного анализа
<p>ПК-5 Консультирование по закупочным процедурам</p>	<p>ИД-1.ПК-5 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок - Основы гражданского, бюджетного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам - Экономические основы и особенности ценообразования на рынке по направлениям - Основы бухгалтерского учета в части применения к закупкам - Основы статистики в части применения к закупкам - Особенности составления закупочной документации - Порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям) - Этика делового общения и правила ведения переговоров - Требования охраны труда
	<p>ИД-2.ПК-5 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций - Консолидировать сведения в рамках закупочной деятельности - Использовать единую информационную систему - Выполнять функции, связанные с обеспечением определения поставщика (подрядчика, исполнителя) - Проверять необходимую документацию для проведения закупочной процедуры - Осуществлять мониторинг поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок

ПК-5 Консультирование по закупочным процедурам	ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт: - Составления закупочной документации - Размещения в единой информационной системе соответствующих сведений и документов в рамках закупочной деятельности - Осуществления проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры - Осуществления мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок - Проведения консультаций
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 9		99					
Тема 1.	Организация труда в логистике и коммерции. Дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок специалиста по закупкам (ПК-4,ПК-5)	13	1		2	10	
Тема 2.	Направления совершенствования трудовых процессов и функций специалистов по закупке.. Отбор кадров с учетом формирования знаний законодательства и сформированных компетенций профессиональной деятельности(ПК-4,ПК-5)	20	2		3	15	
Тема 3.	Нормирование труда и численности персонала.Методология нормирования в сфере закупок (ПК-4,ПК-5)	20	2		3	15	
Тема 4.	Управление организацией оплаты труда, его особенности в сфере закупок(ПК-4, ПК-5)	23	2		2	19	
Тема 5.	Оценка и планирование трудовых показателей.Согласование с планом закупок (ПК-4,ПК-5)	23	1		2	20	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1,2	Тест 1 (приложение 4)	Тест состоит из 20 вопросов с вариантами ответов Практическая ситуация с методикой решения	5 баллов
	Аудиторная контрольная-решение практической работы 1 (приложение 4)		5 баллов

Тема 3,4	Тест 2(приложение 4)	Тест состоит из 20 вопросов с вариантами ответов	5 баллов
Тема 5	Домашняя контрольная работа(ситуация 2) Приложение 4	Практическая ситуация с методикой решения по анализу трудовых показателей и их влиянию на конечные результаты деятельности предприятия. По результатам анализа необходимо сделать выводы о работе предприятия	5 баллов
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
9 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (приложение 5)	Билет к экзамену содержит два теоретических вопроса и одно практическое задание	По шкале оценок: рейтинг -100 %-отлично; 70-хорошо, Средний уровень 69-50 %-удовлетворительно

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 течении 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 окончанию 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 окончанию 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. Организация труда в логистике и коммерции. Дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок специалиста по закупкам (ПК-4,ПК-5)

1. Понятие организация труда, его типология; задачи, функции и принципы организации.
2. Трудовой процесс как часть производственного, коммерческого и торгово-технологического, типы и виды трудовых процессов.
3. Разделение, и кооперация труда, классификация персонала
4. Трудовой потенциал работника и организации. Компетенции и компетентность. Система показателей.
5. Трудовые функции по профессиональному стандарту специалиста по закупкам..
6. Дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок специалиста по закупкам.

Тема 2. Направления совершенствования трудовых процессов и функций специалистов по закупке.. Отбор кадров с учетом формирования знаний законодательства и сформированных компетенций профессиональной деятельности(ПК-4,ПК-5)

1. Совершенствование организации труда как оптимизация ее элементов. Формы организации труда в логистике и коммерции, их классификация, разновидности, условия формирования и эффективность
2. Формирование персонала. Методы подбора и отбора. Отбор, расстановка и адаптация персонала. Оценка эффективности
3. Обучение и его виды, формы и методы подготовки специалистов по закупке. Расчет затрат на обучение. Оценка социально - экономической эффективности
4. Национальная система профессиональных квалификаций.
5. Формирование работника широкого профиля: совместительство и совмещение.. Экономический эффект от совмещения профессий.
6. Условия труда как часть организации охраны труда на предприятии. Спецоценка условий труд

Тема 3. Нормирование труда и численности персонала. Методология нормирования в сфере закупок (ПК-4,ПК-5)

1. Сущность нормирования. Виды норм труда и их классификация.
2. Нормативы по труду: их сущность, классификация, требования к ним. Методы разработки и использования.
3. Классификация методов обоснования норм. Метод микроэлементного нормирования. Достоинства, преимущества и недостатки методов нормирования. Расчет норм с учетом спецоценки условий и охраны труда
4. Затраты рабочего времени работника, их зависимость от квалификации специалиста по закупкам и характеристик рабочего места. Методы изучения рабочего времени.
5. Методы изучения затрат рабочего времени: фотографии рабочего времени, хронометраж. Проведение наблюдений, расчет и обоснование норм и нормативов..

Тема 4. Управление организацией оплаты труда, его особенности в сфере закупок(ПК-4, ПК-5)

1. Сущность заработной платы; Функции, влияющие факторы. Подсистемы управления оплатой труда.
2. Организация заработной платы в логистике и коммерции: принципы, подходы, элементы организации, формы и системы, части заработной платы, модели
4. Система мотивации специалистов сферы закупки на основе сбалансированной системы ключевых показателей эффективности.
5. Фонд заработной платы. Методы планирования, подходы к определению расходов на оплату труда.

Тема 5. Оценка и планирование трудовых показателей. Согласование с планом закупок (ПК-4,ПК-5)

1. Анализ организации, нормирования, и оплаты труда. Планирование и организация работы на предприятии.
2. Анализ и планирование показателей по труду и заработной плате. Экономическое обоснование затрат на рабочую силу и их согласование с планом закупок..

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Направления совершенствования трудовых процессов и функций специалистов по закупке.. Отбор кадров с учетом формирования знаний законодательства и сформированных компетенций профессиональной деятельности(ПК-4,ПК-5) Выполнение практических заданий для самостоятельной работы(приложение 2))Аудиторная контрольная работа 1(приложение 4) Тест 1(приложение 4).
Тема 3. Нормирование труда и численности персонала.Методология нормирования в сфере закупок (ПК-4,ПК-5) Решение практических ситуаций(приложение 2)
Тема 4. Управление организацией оплаты труда, его особенности в сфере закупок(ПК-4, ПК-5) Решение практических ситуаций(приложение 2) Тест 2(приложение 4)
Тема 5. Оценка и планирование трудовых показателей.Согласование с планом закупок (ПК-4,ПК-5) Решение практических заданий для самостоятельной работы (приложение 2) Защита результатов контрольной домашней работы 2 (приложение 4)

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Направления совершенствования трудовых процессов и функций специалистов по закупке.. Отбор кадров с учетом формирования знаний законодательства и сформированных компетенций профессиональной деятельности(ПК-4,ПК-5) Изучение дополнительных вопросов по теме. Подготовка к тестированию(текущему контролю)
Тема 3. Нормирование труда и численности персонала.Методология нормирования в сфере закупок (ПК-4,ПК-5) Изучение дополнительных вопросов по теме. Подготовка к тестированию (текущему контролю)
Тема 4. Управление организацией оплаты труда, его особенности в сфере закупок(ПК-4, ПК-5) Изучение дополнительных вопросов по теме. Подготовка к тестированию (текущему контролю)

Тема 5. Оценка и планирование трудовых показателей.Согласование с планом закупок (ПК-4,ПК-5)
Подготовка к занятиям.
Подбор методик и решение домашней контрольной работы 2- контрольная точка 3(приложение 4).
Подготовка к экзамену.

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 кафедра 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:

1. Левкин Г.Г., Куршакова Н.Б. Коммерческая логистика: теория и практика [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Вологда: Инфра-Инженерия, 2021. - 336 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1832064>

2. Кондратенко И. С., Трофимова Л. И., Топоркова Е. В., Благинин В. А. Организация и управление трудовыми процессами в логистике [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: УрГЭУ, 2025. - 142 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/resource/limit/ump/25/p497068.pdf>

3. Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 346 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2194347>

Дополнительная литература:

2. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2026. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2229653>

3. Горелов Н. А., Рожков В. Д. Оплата труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 186 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/580526>

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:

Libre Office. Лицензия GNU LGPL. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Corel Painter 2017. Договор № 34-С 2017 от 27.03.2017, Акт № Тг007267 от 24.01.2020. Срок действия лицензии - бессрочное пользование.

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

Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом", 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 559 с. <https://new.znanium.com/catalog/product/924774>

5 Трудовая инспекция.- Режим доступа: <http://trudinspection.ru/kodeks.html>

. Федеральная служба государственной статистики - Режим доступа: [/www.gks.ru/](http://www.gks.ru/)

Зарплату.ру- Режим доступа: www.zplata.ru

Современные профессиональные стандарты специалистов по государственным закупкам 2022.- <https://cpp-group.ru/baza-znaniy-smp/poleznye-stati-i-sovety/sovremennye-professionalnye-standarty-spetsialistov-po-gosudarstvennym-zakupkam-/?amp=y>

Национальный Совет при Президенте по профессиональным квалификациям URL: <https://nspkrf.ru/>,<https://www.zarplata-online.ru/art/161497-mrot-v-sverdlovskoy-oblasti-v-2021-godu-s-uralskim-koeffitsientom>]

"ФЗ о независимой оценке квалификации" от 03.07.2016 N 238-ФЗ (последняя редакция)-https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

Трудовой кодекс РФ.[действующая редакция от 28.12.2025]-<https://rulaws.ru/tk/>

Единые типовые нормы выдачи СИЗ. Полный список по профессиям. (Приказ Минтруда № 767н от 29.10.2021)<https://saratov.avangard-sp.ru/news/expertise/edinye-tipovye-normy-vydachi-siz-polnyu-spisok-po-p>

Нормы выдачи спецодежды в 2025 году-<https://psk.expert/info/specodezhda/tipovye-normy-vydachi-spetsodezhdy-rabotnikam-po-professiyam/>?

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 экзамену

К экзамену

1. Понятие и классификация кадров, влияющие факторы. Состав и структура кадров в сфере закупок..
2. Количественные и качественные характеристика специалистов по закупке. Уровни квалификации.
3. Организация труда по уровням управления, основные подсистемы.
4. Задачи организации труда, правовые, экономические и технологические основы. Особенности в закупочной логистике..
5. Разделение и кооперация труда , критерии эффективности, особенности в логистике
6. Трудовой процесс как часть производственного, логистического и торгово-технологического, Типы и виды трудовых процессов, группировки по признакам. Трудовые функции специалиста по закупкам.
7. Формирование персонала : понятие, этапы- найм , подбор и расстановка, адаптация. Маркетинг персонала. Оценка уровня квалификации специалиста по закупу(по кодам подуровня
8. Отбор кадров с учетом формирования знаний законодательства и сформированных компетенций специалиста по закупкам . Методы отбора и их характеристика.
9. Понятие обучения. Концепции , формы и виды обучения.
10. Повышение квалификации: понятие, содержание, виды и формы, социально-экономическая эффективность.
11. Расчет затрат на обучение. Оценка социально - экономической эффективности повышения квалификации
12. Совмещение профессий, функций и специальностей, варианты, критерии и показатели . Экономический эффект от совмещения профессий.
13. Условия труда: понятие, определяющие факторы.. Спецоценка условий труда.
14. Законодательное, экономическое, социально-психологическое обоснование режимов труда и отдыха. Особенности внутреннего трудового распорядка специалиста по закупкам.
15. Классификация и организация рабочих мест, их оснащение и планировка. Особенности организации труда и рабочего места специалиста по закупкам.
16. Направления совершенствования организации труда на предприятии, их особенности по функциональным видам коммерческой логистики.
17. Дисциплина труда: понятие, виды, методы укрепления и значение. Правила внутреннего трудового распорядка.
18. Формы организации труда, их классификация, разновидности, условия формирования и эффективности
19. Сущность нормирования труда. Норма труда как мера соотношения затрат и результатов, ее виды, используемые на предприятии.
20. Классификация норм. Факторы, влияющие на качество норм и их обоснование.
21. Понятие норматив, их виды, требования к разработке, значение.
22. Микроэлементное нормирование труда: сущность, этапы, системы.
23. Понятие метод нормирования. Классификация методов, их достоинства и недостатки, сфера применения.
24. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени, классификация затрат рабочего времени. Структура нормы времени.
25. Методика и техника проведения фотографий рабочего времени, хронометража.
26. Национальная система профессиональных квалификаций.

27. Оценка состояния нормирования труда на предприятии. Направления работы по совершенствованию.
28. Понятие заработной платы, оплата труда и трудовой доход. Модели формирования заработной платы. Компоненты индивидуальной заработной платы.
29. Понятие заработной платы, ее функции влияющие факторы и значение в рыночной экономике.
30. Принципы, подходы к организации заработной платы в рыночной экономике.
31. Подходы к организации заработной платы, элементы, структура заработной платы, ее элементы, стимулирующая роль.
32. Система грейдов, как альтернатива тарифной системы, ее характеристика.
33. Доплаты и надбавки как элемент организации заработной платы.
34. Премирование как элемент организации заработной платы: понятие, виды, требования к разработке, эффективность.
35. Формы и системы заработной платы, условия их применения, тенденции в зарубежной практике..
36. Система социального партнерства. , трудовые соглашения .Регулирование заработной платы государством и предприятием.
37. Система стимулирования труда на предприятии: понятие, функции, основные подсистемы, источники.
38. Стимулирование труда как основа мотивации: понятие, виды стимулов, требования к организации стимулирования труда.
39. Система мотивации специалистов сферы закупок на основе сбалансированной системы ключевых показателей эффективности.
40. Фонд оплаты труда: понятие, состав, структура, факторы его определяющие.
41. Подходы к формированию заработной платы, методы планирования
42. Анализ показателей по труду и заработной плате. Оценка эффективности ..
43. Формирование трудовых показателей и их взаимосвязка в основными показателями хозяйственной деятельности..
44. Экономическое обоснование: расходов на оплату труда, численности работников, производительности , их согласование с планом закупок..

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к экзамену

Практические задания к экзамену

Задание 1 (ПК-4,ПК-5)

Обязательное для всех работников подчинение определенным правилам поведения, которые определяются исходя из их прав и обязанностей-это:

Варианты ответа:

1. Коллективный договор
2. Дисциплина труда

Задание 2 (ПК-4,ПК-5)

Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции- это:

Варианты ответа:

1. Должностная инструкция
2. Профессиональный стандарт

(Задание 3 (ПК-4,ПК -5)

Показатель достижения успеха в определенной деятельности или в достижении определенных целей, количественно измеримый индикатор фактически достигнутых результатов работы каждого сотрудника – это:

Варианты ответа:

1. КРІ
2. Коэффициент качества труда

Задание 4 (ПК-4,ПК-5)

Какими нормативными актами регулируется санитарно – гигиенические условия труда?

Варианты ответа:

1. Трудовым кодексом
2. Санитарными нормами и правилами

Задание 5 (ПК-4,ПК-5)

Локальный нормативный акт, регламентирующий соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон **трудового** договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам - это _____

Задание 6 (ПК-4,ПК-5)

Определите последовательность соблюдения правил ведения переговоров по закупке:

1. Анализ и подготовка возможных вариантов решений
2. определение цели и подготовка алгоритма ведения переговоров
3. Грамотный торг
4. Заключение сделки

Варианты ответов:

1. 2-1-3-4
2. 1-2-3-4

3. 4-3-2-1
4. 3-2-4-1.

Задание 7 (ПК-4,ПК-5)

Показатели эффективности использования персонала на предприятии::

1. уровень производительности труда,
2. Темпы производительности труда и средней заработной платы
3. Удельный вес заработной платы в себестоимости продукции, работ, услуг

Выберите варианты ответа:

1. 1
2. 1,2
3. 1,3
4. 1,2,3

Задание 8 (ПК-4,ПК-5)

Численность работников предприятия в отчетном периоде 275 чел. Индекс роста объемов производства в плановом периоде 1,156, а индекс роста производительности труда – 1,12.

Определить плановую численность работников укрупненным способом

Варианты ответа:

1. 284 чел
2. 270 чел
3. 300 чел

Задание 9 (ПК-4,ПК-5)

Зарплатообразующим показателем «плавающего оклада» является производительность труда, которая применяется в соотношении 1 : 0,7 к средствам на заработную плату. За прошедший месяц производительность труда выросла на 2,4 %. Определить рост окладов в % (.ответ округлите с точностью до сотых).

Выберите правильный вариант ответа:

1. 101,68 %
2. 102 %

Задание 10 (ПК-5)

Какова последовательность разработки плана по труду ?

1. план повышения квалификации и подготовки кадров
- 2 . план потребности в кадрах
3. план по фондам заработной платы и средней заработной плате персонала
4. план повышения производительности труда

Варианты ответов:

1. 4-2-3-1
- 2 2-3-4-1
- 3 1-2-3-4
- 4 3-4-2-1

Примерные практические задания к экзамену

1. **Организация труда в логистике. Дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок специалиста по закупкам**

Задание 1

Численность работников машиностроительного завода в базовом периоде составляла 275 человек. Планируется увеличить план производства продукции на 15,6 %., а также внедрить комплекс мероприятий, которые обеспечат рост производительности труда на 12 %.

Определить плановую численность работников укрупненным способом

Задание 2

Спроектировать оптимальный режим труда и отдыха, при котором может быть достигнута наивысшая производительность труда с учетом достаточных перерывов для отдыха в течении смены.

Исходные данные: при двух внутрисменных перерывах, в середине каждой полусмены по 15 минут, выработка комплектовщиков за каждый второй час после перерыва или после начала работы снижается на 17%; при перерывах через каждый час работы по 7 минут, выработка не снижается.

Рассчитать прирост производительности труда при втором варианте режима по отношению к первому. Продолжительность смены 8 часов.

Задание 3

Рассчитать состав и структуру кадров транспортного предприятия АО «Транко» по данным таблицы:

Таблица – Анализ состава и структуры кадров АО«Транко»

Наименование показателя	2018 год		2019 год		Динамика	
	Числ., чел	%	Числ.чел.	%	Откл +_	%
Руководители	520		387			
Специалисты	451		317			
Служащие	36		24			
Рабочие	4043		2798			
Всего	5 050		3526			

Сделать обоснованные выводы.

Тема 2. Направления совершенствования трудовых процессов и функций специалистов по закупке.. Отбор кадров с учетом знаний законодательства сформированных компетенций профессиональной деятельности.

Задание 4

Торговое предприятие определяет приемлемые условия договора с учебным заведением, в соответствии с которым 20 сотрудников организации в течении 4 лет пройдут курс годовичного обучения (одновременно будут обучаться 5 человек). Плата за обучение одного сотрудника составит 2000 долларов.

Какой вариант оплаты – единовременно или поэтапно и при каких условиях выгоден, если администрация учебного заведения намерена ежегодно увеличивать плату за обучение на 200 долларов на каждого сотрудника, начиная со следующего года:

год	Норма дисконта %		
	5	10	15
1	0,952	0,909	0,862

2	0,907	0,826	0,756
3	0,863	0,751	0,657

Задание 5

Численность работников на начало 1 квартала – 250 чел., плановая среднеквартальная численность – 270 чел. Определить потребность в дополнительном внешнем наборе кадров, если часть дополнительной потребности (15 чел.) можно покрыть за счет перевода из других подразделений предприятия

Тема 3. Нормирование труда. Расчет норм с учетом спецоценки условий и охраны труда

Задание 6

Определить устойчивость хронорядов:

1-й элемент операции: 25, 23, 25, 27, 26, 26, 24, 25, 25.

2-й элемент операции: 15, 16, 16, 19, 16, 16, 14, 15, 15.

3-й элемент операции: 30, 31, 29, 28, 30, 30, 35, 28, 31.

4-й элемент операции: 8, 8, 9, 11, 10, 7, 8, 8, 9.

Нормативный коэффициент устойчивости хроноряда для данного вида работ - 1,2.

Провести «чистку» хронорядов, если это необходимо. Определить продолжительность каждого элемента и операции в целом.

Методические указания

Коэффициент устойчивости хроноряда ($K_{уст}$) – это отношение максимальной продолжительности элемента операции к минимальной:

$$K_{уст} = T_{max} / T_{min},$$

где T_{max} - максимальное время продолжительности операции;

T_{min} - минимальное время продолжительности операции.

Задание 7

При проведении фотографии рабочего дня методом моментных наблюдений было зафиксировано следующее количество моментов:

Таблица

Категория затрат времени	Количество
Подготовительно-заключительное время	110
Оперативное время	2493
Время на обслуживание рабочего места	90
Время на отдых и личные надобности	177
Время простоя по организационным причинам	130
Итого:	3000

Дать экономическую оценку.

Определить возможное уплотнение рабочего времени и рост производительности труда при устранении простоев.

Методические указания

Коэффициент возможного уплотнения рабочего времени (K_1) при условии устранения всех потерь составит:

$$K_1 = \frac{\text{сумма всех потерь}}{\text{время (или количество) потерь}} \times 100$$

Коэффициент возможного повышения производительности труда можно определить по формуле:

$$K_2 = K_1 \times 100$$

Задание 8

Определить численно фасовщиков на оптовом предприятии, которое в плановом году предполагает обеспечить фасовку и упаковку 10 800 единиц товара «А», 6500 единиц товара «Б» и 8600 единиц товара «П». Норма времени на операции в расчете на единицу товара составит соответственно:

Товара «А» - 0,14 часа,

Товара «Б» - 0,12 часа,

Товара «П» - 0,10 часа.

Плановое количество рабочих дней в году – 223. Продолжительность рабочей смены – 8 часов; коэффициент использованного рабочего времени 0,9

Задание 9

Определить численность ремонтных рабочих. Бригада ремонтных рабочих произвела за год технические обслуживания и текущие ремонты подвижного состава в объеме 18900 ч, выполнив норму на 116 %. Фонд рабочего времени ремонтного рабочего составляет 1960 ч.

4. Управление организацией оплаты труда , ее особенности в сфере закупок

Задание 10

Рассчитать плановый фонд заработной платы по торговому предприятию по следующим данным:

а) в соответствии со штатным расписанием тарифная часть (постоянная) фонда заработной платы равна 3420 тыс.руб.

б) доля доплат и надбавок составляет 20% от заработной платы; доля премий 15%;

в) оплата пособий по временной нетрудоспособности в среднем составляет 3% от фонда заработной платы.

Рассчитать соотношение постоянной и переменной части заработной платы, оценить ее стимулирующую функцию.

Задание 11

Фактический товарооборот торгового предприятия в отчетном году составил 46 200 тыс.руб., Уровень расходов на оплату труда – 6,2% к товарообороту. В соответствии с расчетами предприятие прогнозирует увеличение товарооборота на 5,7%. В планируемом периоде за счет совершенствования трудовых процессов производительность труда вырастает на 5,3% , а средняя заработная плата на 1,8%.

Рассчитать:

1) фонд заработной платы отчетного года;

2) темпы изменения расходов на оплату труда (нормативный коэффициент);
плановый фонд заработной платы в сумме и в процентах к товарообороту.

Задание 12

Зарплата специалистов отдела сбыта по существующему положению растет на 0,3 % за каждый процент увеличения объема отгрузки готовой продукции. В августе было отгружено продукции на 15% больше, чем в июле. Определить заработок руководителя группы (новый «плавающий» оклад), если его оклад в июле составлял 33500 руб

Тема 5. Оценка и планирование трудовых показателей. Согласование с планом закупок

Задание 13

На предприятии, где работают 530 рабочих, осуществлены мероприятия, повысившие годовую производительность труда на 10 %. За счет этого сокращена

численность работников при неизменном объеме производства. Рассчитать экономическую эффективность мероприятий, если средняя заработная плата одного рабочего 28 210 руб., страховые выплаты – 30%; затраты текущие 11 тыс. руб., затраты капитальные-240 тыс.руб.; $E_n = 0,15$

Методические указания

Расчет ожидаемой экономической эффективности возможен с учетом условного высвобождения численности работников и экономии по фонду заработной платы по следующей формуле:

$$Ээф = Э \text{ числ.} * \text{Ср. з/плата} * \text{К страх. выплат} - \text{З тек.} - \text{З кап.} * E_n,$$

где Э числ. – высвобождение численности работающих;

Ср. з/плата- средняя заработная плата;

К страх.выплат- 30 %;

З тек. – затраты текущие;

З кап. - затраты капитальные,

E_n - нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности