

Документы Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 10.07.2026 12:03:44  
Уникальный программный ключ:  
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки: Экономика и технологии бережливого производства

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 2 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 6 з.е.  
в академических часах: 216 ак.ч.

г. Самара, 2026

**Разработчики:**

Кандидат экономических наук Богатырева И. В.

Кандидат экономических наук Шепелев А. В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Минобрнауки от 11.08.2020 № 939, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра экономики, организации и стратегии развития предприятия	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Шепелев А. В.	Рассмотрено	15.05.2026, № 10

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Формирование у студентов фундаментальных знаний в области теории и методологии экономики и организации нормирования труда на предприятии в современных условиях;
- Развитие универсальной компетенции УК-4, в части овладения современными коммуникативными технологиями для профессионального взаимодействия;
- Развитие универсальной компетенции УК-5, в части овладения методами анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Знает современные коммуникативные технологии и принципы, закономерности академической и профессиональной устной и письменной коммуникации

*Знать:*

УК-4.1/Зн1 Принципы и закономерности устной и письменной коммуникации

*Уметь:*

УК-4.1/Ум1 Грамотно формулировать мысли, выстраивать аргументацию и вести академическую дискуссию.

*Владеть:*

УК-4.1/Нв1 Навыками межличностного и профессионального взаимодействия в устной и письменной формах

УК-4.2 Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы академического и профессионального взаимодействия, в т.ч. на иностранном(ых) языке(ах)

*Знать:*

УК-4.2/Зн1 Современные коммуникативные технологии, включая цифровые инструменты

*Уметь:*

УК-4.2/Ум1 Применять методы делового общения для решения профессиональных задач (совещания, переговоры, презентации)

*Владеть:*

УК-4.2/Нв1 Способностью адаптировать свой стиль общения (вербальный и невербальный) под конкретную аудиторию, цель и формат

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

*Знать:*

УК-5.1/Зн1 Сущность процессов межкультурной коммуникации, аккультурации и глобализации

*Уметь:*

УК-5.1/Ум1 Критически анализировать культурные различия

*Владеть:*

УК-5.1/Нв1 Навыками профессиональной и личной коммуникации в многонациональной и поликультурной среде

УК-5.2 Обеспечивает взаимопонимание между представителями различных культур и применяет навыки общения в процессе межкультурного взаимодействия

*Знать:*

УК-5.2/Зн1 Базовые ценности, нормы, традиции и стереотипы своей и других культур.

*Уметь:*

УК-5.2/Ум1 Эффективно коммуницировать с представителями других культур, избегая конфликтов и недопонимания

*Владеть:*

УК-5.2/Нв1 Способностью применять принципы недискриминационного взаимодействия, уважая права и свободы каждого человека

### 3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Экономика и организация нормирования труда» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
УК-4 - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
УК-4.1 Знает современные коммуникативные технологии и принципы, закономерности академической и профессиональной устной и письменной коммуникации	Иностранный язык в профессиональной деятельности (английский), Производственная практика: научно-исследовательская работа, Русский язык и культура речи, Русский язык как иностранный, Учебная практика: ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4.2 Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы академического и профессионального взаимодействия, в т.ч. на иностранном(ых) языке(ах)	Иностранный язык в профессиональной деятельности (английский), Производственная практика: научно-исследовательская работа, Русский язык и культура речи, Русский язык как иностранный	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
УК-5.1 Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Производственная практика: научно-исследовательская работа, Русский язык и культура речи, Русский язык как иностранный	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

УК-5.2 Обеспечивает взаимопонимание между представителями различных культур и применяет навыки общения в процессе межкультурного взаимодействия	Производственная практика: научно-исследовательская работа, Русский язык и культура речи, Русский язык как иностранный	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
---	--	--

#### 4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Четвертый семестр	216	6	12	12	0,15	185,85	Зачет
Всего	216	6	12	12	0,15	185,85	18

#### 5. Содержание дисциплины (модуля)

##### 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Практические занятия	Самостоятельная работа
<b>Раздел 1. Экономика труда</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>72</b>
Тема 1.1. Производительность труда как важнейший фактор эффективности труда работников.	38	2	36
Тема 1.2. Формирование и планирование численности работников предприятия	38	2	36
<b>Раздел 2. Нормирование труда на предприятии</b>	<b>121,85</b>	<b>8</b>	<b>113,85</b>
Тема 2.1. Современные методы изучения затрат рабочего времени на предприятии	38	2	36
Тема 2.2. Система норм и нормативов для нормирования труда	38	2	36

Тема 2.3. Управление нормированием труда на предприятии	45,85	4	41,85
---	-------	---	-------

### 5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование Задание на установление соответствия Задания на установление соответствия Задание на установление правильной последовательности Ситуационные задачи и мини- кейсы Ситуационные задачи и мини-кейсы
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Экономика труда	Тестирование Задания на установление соответствия Задание на установление правильной последовательности Ситуационные задачи и мини- кейсы	Зачет
2	Нормирование труда на предприятии	Тестирование Задание на установление соответствия Задание на установление правильной последовательности Ситуационные задачи и мини-кейсы	Зачет

### 6. Оценочные материалы текущего контроля

#### 1. Экономика труда Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один вариант ответа С точки зрения принципов профессионального взаимодействия работодателя и наемного работника дайте верный ответ. Степень напряженности персонала в процессе трудовой деятельности. измеряемая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени - это 1. Производительность труда 2. Интенсивность труда 3. Эффективность труда 4. Производительная сила труда	2.Интенсивность труда	УК-4

2	Выберите один вариант ответа. Коммуникативные технологии как инструмент формирования взаимоотношений в коллективе предполагает реализацию 1. Материально-технических факторов производительности труда 2. Организационных факторов производительности труда 3. Социально-экономических факторов производительности труда 4. Структурных факторов производительности труда	УК-4
	Ответ: 3. Социально-экономические факторы производительности труда	
3	Выберите один вариант ответа Исходя из принципов эффективного общения в процессе трудовой деятельности, совокупность работников, состоящих с организацией в отношениях, регулируемых договором найма - это: 1. Трудовой коллектив организации 2. Персонал организации 3. Производственный коллектив организации 4. Промышленно-производственный коллектив организации	УК-5
	Ответ: 2. Персонал организации	
4	Выберите один вариант ответа. Как называется способность работника качественно и безошибочно выполнять профессиональные функции и быстро адаптироваться к изменяющимся производственным условиям, которая лежит в основе обеспечения взаимопонимания между сотрудниками различных культур 1. Профессионализм 2. Квалификация 3. Компетентность 4. Инновационность	УК-5
	Ответ: 3. Компетентность	
5	Выберите один вариант ответа Трудовой потенциал работника как инструмент реализации межкультурного взаимодействия работников в процессе производственной деятельности включает в себя следующие компоненты: 1. Психологический, физиологический, квалификационный, организационный 2. Психологический, физиологический, квалификационный, личностный 3. Психофизиологический, квалификационный, кадровый, организационный 4. Квалификационный, организационный, личностный, профессиональный	УК-5
	Ответ: 2. Психологический, физиологический, квалификационный, личностный	

### 1. Экономика труда Задания на установление соответствия

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
2	Установите соответствие между терминами и их содержанием С учетом оценки эффективности коммуникации между сотрудниками предприятия установите соответствие между элементами аналитического метода и их содержанием 1 сравнительный анализ 2 сопоставительный анализ 3 структурный анализ 4 функционально-трудовой анализ 5 факторный анализ А Изучение с помощью экономико-математических методов и моделей влияния отдельных факторов на возникновение и величину резервов роста производительности труда Б Изучение необходимости, полезности тех или иных функций, операций, видов работ и анализ рациональности их выполнения В Показатели работы предприятия сравниваются со среднеотраслевыми и аналогичными показателями родственных предприятий Г Изучение структуры кадров, структуры трудоёмкости продукции, структуры затрат и потерь рабочего времени и т.п. Д Фактические значения показателей работы сравниваются с плановыми, определяются размеры и выясняются причины отклонений	УК-4	
	Ответ:		1Д 2В 3Г 4Б 5А

3	<p>Установите соответствие между терминами и их содержанием Учитывая различия в культурных подходах к труду, соотнесите факторы роста производительности труда с их характеристиками.</p> <p>1 Социально-экономические факторы 2 Материально-технические факторы 3 Организационные факторы 4 Структурные факторы</p> <p>А Связаны с изменением производственной программы по объему продукции и ее ассортименту, приводящие к изменению уровня кооперации с другими предприятиями Б Связаны с совершенствованием организации труда, производства и управления В Связаны с изменением качественных характеристик работников, происходящих во время трудовой деятельности Г Связаны с техническим уровнем производства и используемыми в нем ресурсами</p>	УК-5
4	<p>Установите соответствие между терминами и их содержанием Учитывая различия в культурных подходах к труду, соотнесите факторы роста производительности труда с их компонентами.</p> <p>1 Социально-экономические факторы 2 Материально-технические факторы 3 Организационные факторы 4 Структурные факторы</p> <p>А Замена оборудования, применение ресурсосберегающих технологий Б Заинтересованность работников в результатах труда, взаимоотношения в коллективе В Разделение и кооперация труда, планировка рабочего места Г Изменение структуры затрат живого и прошлого труда</p>	УК-5
	<p>Ответ:</p> <p>1В 2Г 3Б 4А</p>	
	<p>Ответ:</p> <p>1Б 2 А 3 В 4 Г</p>	

### 1. Экономика труда Задание на установление правильной последовательности

№ п/п	Содержание вопроса	Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)	
1	<p>Установите правильную последовательность этапов расчета эффективного фонда рабочего времени В соответствии с нормами профессионального взаимодействия определите последовательность этапов определения эффективного фонда рабочего времени</p> <p>1 этап 2 этап 3 этап 4 этап 5 этап</p> <p>А Определение номинального фонда рабочего времени Б Расчет количества выходных и праздничных дней В Определение явочного фонда рабочего времени Г расчет количества неявок на работу по различным причинам Д Определение полезного фонда рабочего времени</p>	УК-4
	<p>Ответ:</p> <p>1 Б 2 А 3 Г 4 В 5 Д</p>	
2	<p>Установите последовательность этапов управления производительностью труда на предприятии В соответствии с нормами профессионального взаимопонимания сотрудников разных культур укажите в правильной последовательности этапы управления производительностью труда на предприятии</p> <p>1 этап 2 этап 3 этап 4 этап 5 этап</p> <p>А Организация работ по повышению производительности труда Б Анализ и оценка уровня, динамики производительности труда, факторов и резервов его роста В Контроль и регулирование процесса повышения производительности труда Г Планирование мероприятий по росту производительности труда и расчет его планового уровня Д Измерение уровня и динамики производительности труда</p>	УК-5
	<p>Ответ:</p> <p>1 Д 2 Б 3 Г 4 А 5 В</p>	

## 1. Экономика труда Ситуационные задачи и мини- кейсы

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)		
1	Решите задачу и дайте правильный ответ В рамках профессионального взаимодействия сотрудников в процессе трудовой деятельности решите задачу. Численность рабочих на начало планового года составила 4720 чел. К концу года планируется увеличение объёма производства на 6% и производительности труда на 4,5%. Выбытие работников по всем причинам планируется в размере 12% среднегодовой численности. Дополнительная потребность предприятия в рабочих на прирост численности и на возмещение убыли составит?		УК-4
	Ответ:	638	
2	Решите задачу и дайте правильный ответ. В рамках профессионального взаимодействия сотрудников в процессе трудовой деятельности решите задачу. В цехе по производству моеющих средств работает 60 аппаратов. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трёх человек. График работы четырёхсменный (четыре смены по 6 часов). Цех работает непрерывно, а среднее число явочных дней одного рабочего в году – 225. Плановая среднесписочная численность рабочих цеха составит		УК-4
	Ответ:	1168	
3	Решите задачу и дайте правильный ответ В рамках оценки взаимопонимания сотрудников разных культур дайте правильный ответ на мини-кейс. В течение месяца 20 основных производственных рабочих участка изготовили 500 изделий, отработав каждый по 160 часов и выполнив нормы выработки в среднем на 110%. Какой будет нормативная технологическая трудоёмкость изделия, если производительность труда рабочих участка возрастёт на 6%?		УК-5
	Ответ:	6,64	
4	Решите задачу и дайте правильный ответ. В рамках оценки межкультурного взаимопонимания сотрудников решите ситуационную задачу. В отчётном периоде среднегодовая выработка одного работника предприятия составила 360 тыс. руб. В следующем году планируется повысить производительность труда на 5% и выпустить продукции на 540 млн. руб. Ожидаемая экономия численности работников в результате роста производительности труда составит		УК-5
	Ответ:	71	
5	Решите ситуационную задачу и дайте правильный ответ. В рамках оценки межкультурного взаимодействия сотрудников дайте правильный ответ. Определите изменение производительности труда рабочих цеха, если в предстоящем году планируется повысить их среднечасовую выработку на 6%, сократить внутрисменные простои в среднем с 40 до 20 минут за 8-часовую смену, а годовой явочный фонд рабочего времени одного рабочего уменьшить с 240 до 230 дней		УК-5
	Ответ:	6,2	
6	Решите задачу и дайте правильный ответ. В рамках профессионального взаимодействия сотрудников в процессе труда дайте правильный ответ. Объём производства продукции предприятия планируется увеличить на 12%, численность работников – на 3%. Какую долю прироста объёма должен обеспечить рост производительности труда?		УК-4
	Ответ:	75	

## 2. Нормирование труда на предприятии Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)		
1	Выберите один вариант ответа С точки зрения оценки коммуникативных технологий между сотрудниками и руководством предприятия дайте верный ответ. Какие методы изучения затрат рабочего времени можно использовать работодателю, чтобы получить объективную информацию о его потерях? 1. Фотография рабочего времени 2. Хронометраж 3. Самофотография 4. Метод моментных наблюдений		УК-4
	Ответ:	1.Фотография рабочего времени	
2	Выберите один вариант ответа С точки зрения принципов профессионального взаимодействия работников предприятия и руководства, важным фактором эффективной коммуникации является вопрос о рабочем времени. Рабочее время – это время, в течение которого работники должны 1. Находится на территории предприятия 2. Исполнять трудовые обязанности 3. Находится на свое рабочем месте 4.Обедать		УК-4
	Ответ:	2.Исполнять трудовые обязанности	

	Ответ:	2.Исполнять трудовые обязанности	
3	Выберите один вариант ответа С точки зрения эффективного профессионального взаимодействия сотрудников и руководства предприятия дайте верный ответ. Какие нормы труда используются для расчета заработной платы рабочих, оплачиваемых по сдельным системам оплаты труда 1. Норма времени, норма выработки 2. Норма численности, норма выработки 3. Норма выработки, норма обслуживания 4. Нормы обслуживания, норма времени		УК-4
	Ответ:	1.Норма времени, норма выработки	
4	Выберите один правильный ответ В процессе культурного взаимодействия важную роль играет характер участия рабочих в производственном процессе, которые различаются на: 1. Основные, механические, ручные процессы 2. Ручные, механизированные, машинные, автоматизированные процессы 3. Основные, вспомогательные, машинные, автоматизированные процессы 4. Основные и вспомогательные процессы		УК-5
	Ответ:	2. Ручные, механизированные, машинные, автоматизированные процессы	
5	Выбрать один вариант ответа Для обеспечения эффективного межкультурного взаимодействия сотрудников в процессе трудовой деятельности необходимо установить оптимальную норму управляемости, которая характеризует: 1. Время на выполнение операции 2. Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ 3. Количество работников, находящихся в подчинении у руководителя 4. Количество работников определенной квалификации, которое должно "приходиться" на одного работника другой квалификации		УК-5
	Ответ:	3. Количество работников, находящихся в подчинении у руководителя	

*2. Нормирование труда на предприятии Задание на установление правильной последовательности*

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Установите правильную последовательность процесса наблюдения В соответствии с нормами профессионального взаимодействия определите последовательность этапов процесса наблюдения при фотографии рабочего дня 1 этап 2 этап 3 этап 4 этап А Непосредственно проведение наблюдения Б Подготовка к наблюдению В Анализ результатов Г Обработка результатов наблюдения		УК-4
	Ответ:	1 Б 2 А 3 Г 4 В	
2	Установите правильную последовательность этапов обработки хронометражных наблюдений В соответствии с принципами эффективного общения сотрудников разных культур укажите правильную последовательность этапов обработки данных хронометражных наблюдений 1 этап 2 этап 3 этап 4 этап А Очищение хроноряда от дефектных замеров Б Расчет средней продолжительности выполнения каждого элемента операции В Определение продолжительности каждого элемента по каждому замеру Г Оценка устойчивости хроноряда		УК-5
	Ответ:	1 В 2 А 3 Г 4 Б	

*2. Нормирование труда на предприятии Задание на установление соответствия*

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	

1	<p>Установите соответствие между терминами и их содержанием  С учетом оценки эффективности коммуникации между сотрудниками предприятия установите соответствие между затратами рабочего времени и их содержанием</p> <p>1 Подготовительно-заключительное время  2 Время на обслуживание рабочего времени  3 Основное время  4 Вспомогательное время</p> <p>А Время, затрачиваемое на обработку детали на станке  Б Время, затрачиваемое на подготовку к работе и на выполнение всех действий, связанных с ее окончанием  В Время, связанное с поддержанием оборудования и инструментов в рабочем состоянии  Г Время, затрачиваемое на действие исполнителя, обеспечивающего выполнение основной работы по изменению предметов труда</p>	УК-4
2	<p>Установите соответствие между терминами и их содержанием.  Учитывая различия в культурных подходах к труду, соотнесите нормы труда с их характеристиками.</p> <p>1 Норма времени  2 Норма выработки  3 Норма обслуживания  4 Норма управляемости</p> <p>А Установленный объем работы, который должен быть выполнен за единицу времени  Б Затраты времени, необходимые для выполнения одной единицы работы  В Количество объектов, которые должны обслуживаться работником  Г Количество работников или структурных подразделений, которое необходимо закрепить за руководителем</p>	УК-5
	<p>Ответ:</p> <p>1Б  2 В  3А  4Г</p>	
	<p>Ответ:</p> <p>1Б  2 А  3 В  4 Г</p>	

## 2. Нормирование труда на предприятии Ситуационные задачи и мини-кейсы

№ п/п	Содержание вопроса	Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)	
1	<p>Решите задачу и дайте правильный ответ.  В рамках профессионального взаимодействия дайте правильный ответ на ситуационную задачу.  Каким будет возможный прирост производительности труда за счет устранения всех потерь рабочего времени, если нормативная величина оперативного времени составляет 415 минут, а фактическое оперативное время равно 380 минут?</p>	УК-4
	<p>Ответ:</p> <p>9,2</p>	
2	<p>Решите ситуационную задачу и дайте правильный ответ  В рамках профессионального взаимодействия сотрудников решите задачу.  Определить уровень использования рабочего времени в организации, если время работы, выполняемой в соответствии с должностными инструкциями в месяц; составляет 122 часа, а общее время работы в месяц -173 часа</p>	УК-4
	<p>Ответ:</p> <p>0,7</p>	
3	<p>Решите ситуационную задачу и дайте правильный ответ  В соответствии с принципами межкультурного взаимодействия сотрудников в процессе трудовой деятельности дайте правильный ответ. По приведенному балансу рабочего времени определите процент возможного повышения производительности труда при сокращении потерь по организационно-техническим причинам на 50%, из-за нарушений трудовой дисциплины полностью, затраты времени на отдых и личные надобности соответствуют нормативу.  Подготовительно-заключительное время – 12 мин. Оперативное время – 350 мин. Обслуживание рабочего места – 18 мин. Отдых и личные надобности – 20 мин. Потери по организационно-техническим причинам – 56 мин. Потери из-за нарушений трудовой дисциплины – 24 мин.</p>	УК-5
	<p>Ответ:</p> <p>14,9</p>	
4	<p>Решите мини-кейс и дайте правильный ответ  В соответствии с принципами общения сотрудников различных культур решите мини-кейс и дайте правильный ответ.  Обработайте результаты хронометражного наблюдения, проведенного на участке с массовым типом производства. Добившись устойчивости полученного хроноряда, определите величину оперативного времени. Замер 1 – 125 мин., замер 2 – 123 мин., замер 3 – 132 мин., замер 4 – 130 мин., замер 5 – 134 мин., замер 6 – 195 мин., замер 7 – 138 мин., замер 8 – 134 мин., замер 9 – 133 мин., замер 10 – 128 мин.</p>	УК-5
	<p>Ответ:</p> <p>1177</p>	

## 7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет четвертый семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)		
1	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Факторы и условия изменения производительности труда</p> <p>Ответ:</p> <p>Под факторами производительности труда подразумеваются движущие силы, причины, обстоятельства, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда.</p> <p>Наряду с факторами выделяют условия изменения производительности – ту естественную (природно-климатическую, географическую, геологическую и т.п.) и общественную (социально-экономическую, политическую, духовную) среду, в которой осуществляется процесс труда и которая усиливает или ослабляет действие тех или иных факторов производительности.</p> <p>По своей сущности и содержанию внутрипроизводственные факторы объединяются обычно в четыре основные группы: материально-технические, социально-экономические, организационные и структурные.</p> <p>Основу материально-технических факторов повышения производительности труда составляет научно-технический прогресс, под которым понимается непрерывное развитие и совершенствование технологических процессов, орудий труда, создание новых видов сырья и энергии, неуклонного увеличения технологической оснащенности занятых в производстве работников.</p> <p>К материально-техническим факторам производительности труда, связанным с техническим уровнем производства и используемыми в нём материальными и энергетическими ресурсами, относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• модернизацию действующего оборудования;</li> <li>• замену устаревшего оборудования новым, более прогрессивным;</li> <li>• повышение уровня механизации и автоматизации производства;</li> <li>• внедрение новых, прогрессивных, в том числе ресурсосберегающих технологий;</li> <li>• использование новых, прогрессивных видов сырья и материалов, в том числе материалов с заранее заданными свойствами;</li> <li>• использование новых источников энергии;</li> <li>• повышение конструктивной технологичности изделий;</li> <li>• повышение качества продукции.</li> </ul> <p>Социально-экономические факторы производительности труда относятся к человеческому компоненту производства – качеству работников, их мотивированности и удовлетворённости трудом. К числу важнейших факторов этой группы относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• материальная и моральная заинтересованность работников в результатах индивидуальной и коллективной деятельности;</li> <li>• уровень квалификации, общеобразовательной и профессиональной подготовки, общий культурно-технический уровень работников;</li> <li>• отношение к труду и трудовая дисциплина;</li> <li>• здоровье и уровень благосостояния;</li> <li>• экономическая и правовая защищённость;</li> <li>• взаимоотношения в коллективе, его стабильность и сплочённость;</li> <li>• развитие корпоративной трудовой морали, идеологии корпорации, формирование чувства причастности к делам фирмы, духа единой команды.</li> </ul> <p>Организационные факторы производительности труда вместе с социально-экономическими во многом определяют действенность материально-технических факторов. К организационным факторам относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• совершенствование организации управления: структуры аппарата управления, системы оперативного и стратегического управления производством, управленческих процедур и технологии их осуществления, автоматизации управленческих процедур;</li> <li>• совершенствование организации производства: улучшение его материально-технического и кадрового обеспечения, повышение качества текущего и перспективного планирования, диспетчеризации производственного процесса, улучшение размещения производственных подразделений и расстановки оборудования, организации вспомогательных служб и хозяйств, рационализация транспортных потоков;</li> <li>• совершенствование организации труда: форм его разделения и кооперации, организации и обслуживания рабочих мест, расширение совмещения профессий и функций, улучшение санитарно-гигиенических условий труда, снижение его тяжести и повышение безопасности.</li> </ul> <p>Структурные факторы – это изменения производственной программы по объёму продукции (работ, услуг) и её ассортименту, приводящие к изменению удельной ресурсоёмкости (в частности, трудоёмкости) продукции, изменению уровня кооперации с другими предприятиями, что сказывается на структуре затрат живого и прошлого труда.</p>		УК-4, УК-5
2	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Понятие производительности труда и ее показатели</p>		УК-4, УК-5

	<p>Ответ: Производительность труда (Пт) – это один из показателей экономической эффективности производства, характеризующий степень результативности, плодотворности использования живого труда в процессе производственной деятельности и измеряемый соотношением результата производственной деятельности и затрат живого труда</p> <p>Производительность труда может измеряться количеством продукции (объёмом работ, услуг), производимых работником за единицу времени - выработка продукции, или затратами рабочего времени на единицу продукции (работ, услуг) - трудоёмкость продукции.</p> <p>С категорией производительности труда тесно связаны понятия интенсивности и производительной силы труда. Интенсивность труда - это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряжённости рабочей силы в процессе труда и измеряемая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени.</p> <p>Выработка продукции (В) – показатель производительности труда, измеряемый количеством продукции, объёмом работ или услуг, производимых работником в единицу времени.</p> <p>Затраты труда могут характеризоваться количеством отработанных человеко-часов (чел.-ч.), человеко-дней (чел.-дн.), средней (среднемесячной, среднеквартальной, среднегодовой) численностью работников (Чс).</p> <p>Трудоёмкость продукции (t) – это показатель производительности труда, измеряемый затратами труда (рабочего времени) на производство единицы продукции или работы. Исчисляется трудоёмкость, как правило, в человеко-часах, реже - в человеко-минутах и человеко-днях.</p>	
3	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Интенсивность труда: понятие, виды и методы измерения</p> <p>Ответ: Интенсивность труда - это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряжённости рабочей силы в процессе труда и измеряемая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени. При этом под затратами труда подразумевается расходование рабочей силы, т.е. физической и нервной энергии, профессиональных знаний, навыков, творческих способностей.</p> <p>Интенсивность труда зависит от характера и условий труда, уровня его организации, физического и психологического состояния работников, их отношения к труду, дисциплинированности и ряда других факторов. Интенсивность труда может быть нормальной, недостаточной и чрезмерной.</p> <p>Нормальная интенсивность труда – историческая категория, изменяющаяся под воздействием развития производительных сил, научно-технического прогресса. Под ней понимается такой уровень напряжённости рабочей силы в процессе труда, который при условии полного и производительного использования рабочего времени и средств производства, нормальной скорости и эффективных методах выполнения трудовых движений и производственных операций, благоприятных условиях труда и рациональном использовании потенциальных возможностей работников, не только не наносит вреда их здоровью, но и способствует их полному, всестороннему развитию как в сфере трудовой деятельности, так и за её пределами.</p> <p>Недостаточная интенсивность характеризуется замедленными темпами работы, потерями рабочего времени, плохим использованием трудового потенциала работников и средств производства. Повышение интенсивности труда до её нормального уровня является важным средством повышения производительности труда.</p> <p>Чрезмерная интенсивность труда, выходящая за пределы её нормального уровня, ведёт к быстрому снашиванию рабочей силы, препятствует её нормальному воспроизводству и развитию, подрывает здоровье людей и в конечном итоге негативно сказывается на производительности труда.</p> <p>Интенсивность труда может рассматриваться и оцениваться с разных сторон – биологической, социальной, экономической, в связи с чем используются и соответствующие методы её измерения.</p> <p>Биологические методы измерения интенсивности труда основываются на исследовании энергетических и психофизиологических процессов, происходящих в организме человека в период трудовой деятельности. Энергетический метод позволяет измерить расход тепловой энергии человека в процессе труда (с использованием специальных приборов – калориметров или с помощью заранее разработанных таблиц) и на этой основе оценить интенсивность. В этих условиях приобретает всё большее значение психофизиологический метод, который основан на оценке величины сдвигов физиологических функций организма в процессе труда.</p> <p>Социологический метод основан на получении информации о степени утомляемости работника и его работоспособности путём опроса, анкетирования, интервьюирования. В результате группировки и обработки этой информации рассчитываются частные и общие коэффициенты утомляемости и работоспособности работников, тяжести и интенсивности труда.</p> <p>Экономические методы измерения интенсивности труда основаны на оценке темпа работы, прилагаемых усилий, условий труда, уровня и динамики производственного травматизма, структуры затрат и степени полезного использования рабочего времени.</p>	УК-4, УК-5
4	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Методы измерения общего объёма и показателя выработки продукции.</p>	УК-4, УК-5

	<p>Ответ: Для правильной характеристики уровня и динамики производительности труда с помощью показателя выработки большое значение имеет способ измерения результатов производственной деятельности, т.е. объёма произведённой продукции (работ, товаров, услуг). Существует четыре метода измерения общего объёма и показателя выработки продукции: натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостный.</p> <p>Натуральный метод использует показатели, выраженные в физических единицах измерения (штуки, тонны, литры, м<sup>3</sup> и т.п.), которые наиболее точно и естественно характеризуют объём производства и производительность труда в отрасли, на предприятии, у отдельного хозяйствующего субъекта при условии, что осуществляется производство одного вида продукции (работ, услуг). Поэтому натуральные показатели широко используются в нефтяной, угольной, лесной промышленности, электроэнергетике и некоторых других отраслях.</p> <p>Условно-натуральный метод, не теряя достоинств натурального, несколько расширяют сферу его применения. Он используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами (качеством, трудоёмкостью, долговечностью, полезным содержанием основного вещества и проч.) продукции. С помощью переводных коэффициентов (Кпер.і) все разновидности производимой продукции выражаются в единых условных показателях (условные пары обуви, условные тонны топлива, условные декалитры спирта и т.п.). Однако в многономенклатурных производствах, а также для целей межотраслевого сравнения производительности труда натуральные и условно-натуральные показатели оказываются несостоятельными.</p> <p>Трудовой метод основан на использовании для характеристики объёма производства и производительности труда норм трудовых затрат – нормо-часов. Для этого определяется нормированная трудоёмкость всех видов производимой продукции, работ, услуг и её суммарная величина.</p> <p>Универсальным является стоимостный метод, при котором объёмы всех видов произведённой продукции, работ и услуг выражаются в денежных единицах, что делает их сопоставимыми и сводимыми в один общий показатель. В основе расчёта лежат данные о количестве каждого вида продукции и цене реализации каждого из них. Основными стоимостными характеристиками объёма производства на уровне предприятия являются показатели товарной, валовой и реализованной продукции.</p>	
5	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура</p>	УК-4, УК-5

	<p>Ответ: Современное предприятие (организация) представляет собой сложную социотехническую систему, в которой взаимодействуют техническая, экономическая и социальная подсистемы.</p> <p>Техническая подсистема – это комплекс рабочих мест, требующих от работников предприятия определённых знаний, умений и навыков. Особенности технической подсистемы конкретной организации зависят от характера технологического процесса, используемого оборудования, сырья, оснащения и обслуживания рабочих мест, а также проектирования трудовых процессов с учётом достижений научно-технического прогресса.</p> <p>Экономическая подсистема – это совокупность финансовых и инвестиционных потоков, расчёт затрат и результатов при производстве товаров, образование и распределение прибыли, оплата труда работников с учётом результатов их деятельности.</p> <p>Социальная подсистема – это объединение работников, совместно производящих товары или услуги и действующих в соответствии с установленными нормами и процедурами. Следовательно, предприятие – это, с одной стороны, совокупность предметов и средств труда, а с другой – совокупность людей, объединённых для производства товаров и услуг с помощью этих предметов и средств труда.</p> <p>Указанная совокупность людей представляет собой трудовой (производственный) коллектив. Трудовой коллектив предприятия независимо от его организационно-правовой формы составляют все работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора (контракта). Для того чтобы совокупность работников организации, связанных с нею отношениями, регулируемым договором найма (т.е. персонал организации), могла считаться трудовым коллективом, она должна обладать следующими признаками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• общностью целей у всех её членов;</li> <li>• психологическим признанием членами совокупности друг друга и отождествления себя с нею;</li> <li>• постоянным практическим взаимодействием членов этой совокупности;</li> <li>• наличием определённой культуры, выраженным в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения в коллективе, вступления и выхода из него и т.п.</li> </ul> <p>По сфере применения труда работники предприятия делятся на две большие группы: персонал производственной и непроизводственной сфер.</p> <p>К промышленно-производственному персоналу относят работников, участвующих в процессе производства продукции (выполнения работ, услуг), управляющих этим процессом и обслуживающих его.</p> <p>К непромышленному персоналу относят работников не основной деятельности, непромышленных организаций, состоящих на балансе предприятия – жилищно-коммунальных хозяйств, ремонтно-строительных подразделений и проч.</p> <p>В соответствии с данной формой разделения труда промышленно-производственный персонал предприятия (организации) делят на следующие группы работников: руководители, специалисты, служащие (технические исполнители), рабочие, ученики, младший обслуживающий персонал, группа охраны</p> <p>К группе рабочих относится часть персонала, непосредственно занятая созданием материальных благ, оказанием услуг и выполнением работ. Производственных рабочих делят на основных и вспомогательных. Основные рабочие, непосредственно (вручную или с помощью машин и механизмов) оказывают воздействие на предметы труда в процессе их превращения из сырого материала в готовую продукцию (материальные услуги). Вспомогательные рабочие обеспечивают создание необходимых условий для эффективного функционирования основных рабочих и выполнение таких вспомогательных функций, как наладка, ремонт оборудования, контроль продукции и материалов, транспортировка сырья, материалов, инструмента и т.д.</p> <p>К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий (организаций) и их структурных подразделений, которые обеспечивают согласованный, эффективный и слаженный труд соответствующих коллективов.</p> <p>К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, требующими, как правило, для своего выполнения высшего или среднего специального образования (инженер, экономист, техник и др.).</p> <p>К служащим (техническим исполнителям) относятся работники, осуществляющие подготовку, оформление и хранение документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание производственного процесса (учетчик, нарядчик, секретарь, делопроизводитель, архивариус и др.).</p> <p>К ученикам относятся работники, имеющие с администрацией предприятия ученический договор с целью приобретения профессии.</p> <p>К младшему обслуживающему персоналу (МОП) относят уборщиков, гардеробщиков, дворников, лифтеров и т.п.</p> <p>В функциональную категорию «охрана» включаются работники сторожевой, военизированной и пожарной охраны.</p>	
6	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос</p> <p>Назовите основные направления совершенствования нормирования труда на предприятиях в современных условиях.</p>	, УК-4, УК-5

	<p>Ответ: Непосредственно на предприятиях работа по улучшению нормирования труда должна проводиться в следующих основных направлениях:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Максимально возможное расширение сферы нормирования труда (охват всех работников и работ нормированием труда), которое обеспечило бы измерение и оценку труда любой категории работников.</li> <li>2. Повышение качества действующих норм, их максимальное приближение к уровню необходимых затрат труда за счет:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) более широкого использования централизованно разработанных нормативов;</li> <li>2) повышения обоснованности норм и нормативов с учетом все факторов, влияющих на величину затрат труда;</li> </ol> </li> <li>3. Совершенствование нормативной и методической базы нормирования труда, т.е. расширение разработки межотраслевых и отраслевых нормативов как рекомендуемых, что позволит не только оказать существенную помощь предприятиям, особенно малым, но и исключить дублирование разработки аналогичных нормативов, ориентировать предприятие на прогрессивный уровень организации труда.</li> </ol> <p>Особое значение приобретает такая работа для предприятий и организаций, которые финансируются из бюджетов различных уровней, для которых следовало бы сохранить обязательность применения нормативов, разработанных в централизованном порядке.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Важным направлением совершенствования нормирования труда является автоматизация работ по нормированию как на стадии проектирования технологических процессов, так в действующем производстве в рамках автоматизированных систем управления предприятием на базе персональных компьютеров (АРМ специалистов по нормированию).</li> <li>5. Кадровое обеспечение.</li> </ol> <p>Реализация указанных направлений во многом зависит от профессиональной подготовки специалистов, занимающихся организацией и нормированием труда. С этой целью необходимы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) подготовка специалистов в вузах по заявкам предприятий;</li> <li>2) повышение квалификации работников предприятий.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Развитие международного сотрудничества.</li> </ol> <p>Целесообразно установить деловые связи с международными и национальными организациями, которые занимаются научно-учебной и практической деятельностью в области организации и нормирования труда: Европейская ассоциация центров производительности; Германская ассоциация по изучению трудовых процессов (РЭФА), Международная ассоциация МТМ.</p>	
7	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Назовите основные методы изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов.</p> <p>Ответ: Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов является одним из основных методов исследования, используемых в работе по нормированию и организации труда.</p> <p>Цели изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение фактических затрат рабочего времени на выполнение работ, операций, или их элементов, а также видов затрат рабочего времени в течении смены или ее части.</li> <li>- изучение приемов выполнения работ различными работниками и на этой основе анализ и проектирование рациональных способов выполнения работ.</li> <li>- выявление потерь и нерациональных затрат рабочего времени и разработка мероприятий по улучшению использования рабочего времени.</li> </ul> <p>В зависимости от целей исследования используются различные методы изучения затрат рабочего времени</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фотография использования времени.</li> <li>- хронометраж.</li> <li>- фото хронометраж.</li> </ul> <p>Фотография использования времени имеет разновидности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) фотография рабочего времени,</li> <li>2) фотография использования оборудования во времени,</li> <li>3) фотография производственного процесса.</li> </ol> <p>Фотография рабочего времени — это наблюдение с целью изучения всех видов затрат рабочего времени в течении смены (фотография рабочего дня) или части смены (выборочная фотография).</p> <p>Фотография использования оборудования — изучение времени работы оборудования.</p> <p>Фотография производственного процесса — это комплексное наблюдение, когда одновременно изучаются затраты рабочего времени, использование оборудования во времени и технологические параметры работы оборудования (хода технологического процесса).</p> <p>Хронометраж — это такой вид наблюдения, когда изучаются циклически повторяющиеся элементы операции или операция в целом.</p> <p>Фотохронометраж — вид наблюдения, когда в процессе проведения фотографии рабочего дня в отдельные его периоды проводится хронометраж.</p> <p>Все эти методы могут осуществляться непрерывно (сплошное наблюдение) или проводиться выборочно, когда изучаются отдельные виды затрат рабочего времени или отдельные элементы операции (работы).</p>	, УК-4, УК-5

8	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос В чем заключаются различия между нормативами для нормирования труда и нормами затрат труда?</p> <p>Ответ:</p> <p>Различия между нормативами для нормирования труда и нормами:</p> <p><b>НОРМАТИВЫ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разрабатываются для многократного использования при установлении норм труда</li> <li>2. Разрабатываются применительно к различным вариантам организационно–технических условий выполнения данного вида работ</li> <li>3. Действуют без пересмотра более длительное время, но не более 5 лет, т.к. изменения всех организационно–технических условий по совокупности работ медленнее, чем на конкретных рабочих местах</li> <li>4. Как правило, разрабатывается в централизованном порядке (кроме местных нормативов)</li> </ol> <p><b>НОРМЫ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Устанавливаются для одной конкретной работы</li> <li>2. Устанавливаются для конкретных организационно-технических условий выполняемой работы конкретного предприятия.</li> <li>3. Пересматриваются систематически</li> <li>4. Устанавливаются на предприятиях</li> </ol>	УК-4, УК-5
9	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Назовите и охарактеризуйте виды норм затрат и результатов труда</p> <p>Ответ:</p> <p>Норма времени — это затраты времени, необходимые на выполнение единицы работы работником или группой соответствующей квалификации в определенных, организационно-технических условиях.</p> <p>Норма выработки — это установленный объем работы (количество продукции), который должен быть выполнен в единицу времени (за час, за смену, сутки, месяц) в определенных организационно-технических условиях одним работником или бригадой работников определенного состава.</p> <p>Норма обслуживания — это количество объектов (количество единиц оборудования, количество приборов, размер площади, количество других работников), которые должны обслуживаться данным работником в течение смены в определенных организационно-технических условиях.</p> <p>Норма численности или нормативная численность — это численность работников различных категорий (рабочих, служащих) необходимая для обслуживания определенных объектов, (прессы, прокатные станы, складские участки) в определенных организационно-технических условиях, а также численность необходимая для выполнения определенной функции управления производством (например - организация труда и заработной платы).</p> <p>Норма управляемости или норма числа подчиненных— это количество работников или структурных подразделений, которые следует закрепить за руководителем (например, количество рабочих в подчинении у производственного мастера, количество подразделений (служб) в подчинении у руководителя (зам. руководителя) предприятия).</p> <p>Нормированное задание – объем (совокупность работ), который должен быть выполнен работником или бригадой за смену, сутки, месяц в количестве и нормо-часах.</p> <p>Нормированные задания применяются при повременной форме оплаты труда.</p>	УК-4, УК-5
10	<p>Дайте развернутый ответ на вопрос Назовите затраты рабочего времени и дайте их краткую характеристику.</p>	УК-4, УК-5

Ответ:	<p>Подготовительно–заключительное включает время, которое затрачивает работник на подготовку к работе и на выполнение всех действий связанных с ее окончанием. К этому виду затрат относятся:</p> <p>а) получение задания (наряда) материалов, инструментов, приспособлений, технической документации;</p> <p>б) ознакомление с работой, документацией;</p> <p>в) установка инструмента, приспособлений, настройка оборудования на требуемый технологический режим, снятие инструмента и приспособлений после выполнения определенной работы (обработки однородной продукции).</p> <p>г) сдача готовой работы, оформление документации на выполненную работу.</p> <p>Оперативное время – это время, затрачиваемое работником (бригадой) на выполнение данной работы и повторяется с каждой единицей или определенным объемом работы. Оно подразделяется на основное (технологическое) и вспомогательное время.</p> <p>Основное время или технологическое время – это время затрачиваемое на непосредственное изменение предмета труда (формы, размера, свойств, состояния и положения).</p> <p>Вспомогательное время – это время, затрачиваемое на действие исполнителя, обеспечивающего выполнение основной работы по изменению предметов труда.</p> <p>Время на обслуживание рабочего места – это время, которое работники затрачивают на уход за рабочим местом и поддержание оборудования и инструментов в рабочем состоянии в течение смены.</p> <p>В машинных и автоматизированных процессах оно подразделяется на время технического и организационного обслуживания рабочего места.</p> <p>К времени технического обслуживания рабочего места относится время на уход за оборудованием и инструментами, необходимого для выполнения данной конкретной работы. К нему относятся смазка и чистка оборудования, смена затупившегося инструмента, правка инструмента, подналадка оборудования.</p> <p>К времени организационного обслуживания относится время, затрачиваемое на уход за рабочим местом в течении всей смены. К нему относятся затраты времени на раскладывание в начале и уборку в конце смены вспомогательного инструмента и приспособлений, уборка рабочего места в течение смены и т.д.</p>
--------	--

### 7.1. Уровни овладения

**Компетенция: УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.**

*Индикатор достижения компетенции: УК-4.1 Знает современные коммуникативные технологии и принципы, закономерности академической и профессиональной устной и письменной коммуникации.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

*Индикатор достижения компетенции: УК-4.2 Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы академического и профессионального взаимодействия, в т.ч. на иностранном(ых) языке(ах).*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

**Компетенция: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.**

*Индикатор достижения компетенции: УК-5.1 Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

*Индикатор достижения компетенции: УК-5.2 Обеспечивает взаимопонимание между представителями различных культур и применяет навыки общения в процессе межкультурного взаимодействия.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100

Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

## 8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

#### *Основная литература*

1. Нормирование труда на предприятии: учебник для вузов / Р. А. Галиахметов, Ю. Г. Одегов, М. Р. Дегтерева [и др.] - Москва: Юрайт, 2026. - 344 с - 978-5-534-19106-6. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/589744> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. - Москва: Юрайт, 2026. - 305 с - 978-5-534-11376-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/587558> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

#### *Дополнительная литература*

1. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 387 с - 978-5-534-07329-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582834> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Былков, В. Г. Регламентация и нормирование труда: учебник для вузов / В. Г. Былков. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 176 с - 978-5-534-19030-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588364> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Былков, В. Г. Нормирование труда: учебник для вузов / В. Г. Былков. - Москва: Юрайт, 2026. - 537 с - 978-5-534-15058-2. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588795> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

### 8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

#### *Профессиональные базы данных*

1. <https://ved.gov.ru> - Единый портал внешнеэкономической информации Минэкономразвития России

#### *Ресурсы «Интернет»*

1. <https://национальныепроекты.рф> - Национальные проекты России
2. <https://rosstat.gov.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат)
3. <https://mintrud.gov.ru/> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)

### 8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

#### *Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

1. 1С:Зарплата и кадры государственного учреждения;
2. БОСС-Кадровик;
3. Кадры предприятия»;

#### *Перечень информационно-справочных систем*

*(обновление выполняется еженедельно)*

1. Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ";
2. КонсультантПлюс;

### 8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения