Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Анализ трудовых показателей

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 1b8241b8e11f629c673def0838264027810374a8
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 11 сентября 2024 г. по 5 декабря 2025 г.
Дата и время: 29-04-2025 09:50:20 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– обучение методологии и методике построения экономико-математических моделей и их использованию в анализе трудовых показателей организации с целью определения тенденций развития анализируемых показателей.

Задачами учебной дисциплины являются:

– расширение и углубление знаний в области использования экономико-математического моделирования в анализе экономических показателей;

– изучение типовых экономико-математических моделей, используемых в анализе трудовых показателей, и формирование навыков их практического использования.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Экономическая теория;
– Экономика организации;
– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Управление персоналом организации;
– Учебная практика.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Инвестиции в человеческий капитал;
– Оплата труда персонала;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Экономика управления персоналом;
– Аудит персонала;
– Управление рисками;
– Проектная деятельность 2;
– Производственная (профильная) практика;
– Преддипломная практика;
– Практика по должности служащего;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала	ПК-4.1 Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	– знать: факторы производительности труда, резервы повышения производительности труда, методы и методики анализа трудовых показателей. – уметь: проводить факторный анализ изменения трудовых показателей, определять более значимые для результирующего показателя факторы.
		ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: формы и системы оплаты труда, взаимосвязи между значением и динамикой трудовых показателей и условиями и оплатой труда персонала. – уметь: формулировать предложения по изменению условий и оплаты труда персонала в зависимости от уровня и динамики трудовых показателей.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия,

практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***5 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***180***	*180*
	зачетных единиц	***5***	*5*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***92***	*92*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Методологические вопросы анализа использования трудовых ресурсов организации (Сущность анализа трудовых показателей. Основные направления анализа. Сущность и содержание методов анализа. Система трудовых показателей. Обобщающие показатели использования трудовых ресурсов. Частные показатели использования трудовых ресурсов);

Раздел 2 Анализ состояния и использования трудовых ресурсов организации (Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Анализ влияния факторов на производительность труда. Обобщающие, частные и вспомогательные показатели производительности труда. Экстенсивные и интенсивные факторы производительности труда. Баланс рабочего времени. Показатели использования рабочего времени. Анализ влияния структурных изменений в выпуске продукции на производительность труда. Резервы роста производительности труда. Анализ резервов повышения производительности труда.);

Раздел 3 Анализ затрат на оплату труда (Анализ формирования и использования фонда заработной платы. Анализ факторов, влияющих на формирование фонда оплаты труда на предприятии. Анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы. Изучение соотношения между темпами роста производительности труда и уровнем его оплаты. Анализ резервов повышения эффективности затрат на оплату труда).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Методологические вопросы анализа использования трудовых ресурсов организации	2	
Раздел 2.	Анализ состояния и использования трудовых ресурсов организации	4	
Раздел 3.	Анализ затрат на оплату труда	2	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Методы анализа трудовых показателей организации	2	
Раздел 2.	Анализ количественной и качественной обеспеченности организации трудовыми ресурсами; анализ производительности труда; анализ использования фонда рабочего времени	4	
Раздел 3.	Анализ формирования и использования фонда заработной платы	2	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической**

			подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3.	Анализ показателей по труду и заработной плате (по вариантам)	36	
Итого:		**36**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	30	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	30	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	32	
Курсовая работа	*Выполнение курсовой работы*	36	0
Контроль	*Подготовка к экзамену*	36	
Итого:		**164**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 2.	ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 3.	ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Курсовая работа.	ПК-4	1. Вопросы к защите курсовой работы
Экзамен.	ПК-4	1. Вопросы к экзамену; 2. Задачи к экзамену

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 40 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО «Moodle».

Для проведения тестирования используются тестовые задания для входного контроля (для ответа на 1 вопрос, как правило, выделяется 1 минута).

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
86 до 100	«отлично»
от 67до 85	«хорошо»
от 50 до 66	«удовлетворительно»
менее 50	«неудовлетворительно»

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 86 – 100 % – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;

– 50 – 67 % – обучающийся в целом готов к изучению учебной дисциплины, требуется повторение отдельных вопросов(тем) изученного ранее материала, необходимого для успешного освоения учебной дисциплины;

– 49% и менее – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); наблюдение за работой на практическом занятии; оценивание этапов выполнения курсовой работы; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию этапов выполнения курсовой работы

Курсовая работа – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, а также уровень сформированности аналитических, исследовательских умений, умений практического и творческого мышления.

Оценивание этапов выполнения курсовой работы проводится в рамках текущей аттестации (три раза в семестр) в соответствии с графиком выполнения курсовой работы по учебной дисциплине. Результаты аттестации обучающихся по выполнению ими курсовой работы оцениваются руководителями в процентах от общего объема выполненной работы. Сроки выполнения курсовой работы устанавливаются кафедрой в графике выполнения курсовой работы. График выполнения курсовой работы выдается старостам групп в начале каждого семестра.

Критерии оценки % выполнения курсовой работы

Этап работы	% выполнения	Форма отчетности
Подготовка раздела 1 курсовой работы в соответствии с заданием	30	Рабочие материалы раздела 1 курсовой работы
Подготовка раздела 2 курсовой работы в соответствии с заданием	60	Рабочие материалы раздела 2 курсовой работы
Подготовка титульного листа, введения и звключения курсовой работы, списка испольхуемых источников. Оформление пояснительной записки и сдача курсовой работы руководителю	100	Оформленная курсовая работа

Критерии оценки курсовой работы

Критерии оценки выполнения курсовой работы	Оценка

Задание выполнено полностью: цель достигнута; основные понятия выделены; имеются в наличии схемы, графическое выделение особо значимой информации; все выводы и рекомендации обоснованы, работа тщательно вычитана, отсутствуют грамматические и стилистические ошибки, работа выполнена в полном объёме; процент выполнения задания соответствует плановому.	отлично
Задание выполнено: цель выполнения достигнута; наличие правильных эталонных ответов; однако работа выполнена не в полном объёме, имеются единичные опечатки, орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические ошибки; график выполнения задания нарушен на 10 – 20 %.	хорошо
Задание выполнено частично: цель выполнения достигнута не полностью; многочисленные ошибки снижают качество выполненной работы; работа представлена с отклонением от запланированного срока на 50 %.	удовлетворительно
Задание не выполнено, цель работы не достигнута.	неудовлетворительно

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО «Moodle» в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 20 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
20	не менее 18	отлично
17	не менее 14	хорошо
13	не менее 10	удовлетворительно
9	–	неудовлетворительно

12.2.4 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: курсовая работа; экзамен.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к защите курсовой работы; вопросы к экзамену; задачи к экзамену.

13.2 Оценивание обучающегося на защите курсовой работы

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к выполнению и защите курсовой работы: соблюдены требования к внешнему оформлению, последовательно изложен материал; при защите обучающийся демонстрирует умения применять теоретические знания основной и дополнительной литературы, может показать и объяснить применение технологических решений, использованных в курсовой работе; даны правильные ответы на вопросы, заданные в процессе защиты курсовой работы.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если основные требования к выполнению и защите курсовой работы выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в решениях, имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите курсовой работы даны неполные ответы.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если имеются существенные отступления от требований к выполнению и защите курсовой работы. В частности: задача решена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании и оформлении; при ответе на дополнительные вопросы на защите курсовой работы обучающийся показывает знания только основного материала, испытывает затруднения при объяснении выбранных решений.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача решена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании и при оформлении или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты курсовой работы обучающийся обнаруживает существенное непонимание проблемы.

Если допущены существенные недостатки в оформлении курсовой работы, опущен или не написан какой-либо раздел, имеются отступления от задания на курсовую работу, то такая курсовая работа возвращается обучающемуся на доработку.

13.3 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно

Оценка	Требования к знаниям
	справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, обладает приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Косорукова, И. В. Экономический анализ : учебник для бакалавриата и магистратуры / Косорукова И. В. , Мощенко О. В. , Усанов А. Ю. - Москва : Университет "Синергия", 2021. - 360 с. - ISBN 978-5-4257-0509-9. – URL: https://www.studentlibrary.ru/ru/book/ISBN9785425705099.html (дата обращения: 25.04.2025);

2 Шадрина, Г. В. Экономический анализ : учебник для вузов / Г. В. Шадрина, К. В. Голубничий. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 463 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16899-0. – URL: https://urait.ru/bcode/535973 (дата обращения: 25.04.2025);

3 Экономический анализ : учебник для вузов / Н. В. Войтоловский [и др.] ; под редакцией Н. В. Войтоловского, А. П. Калининой, И. И.

Мазуро-вой. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 631 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15670-6. – URL: https://urait.ru/bcode/544760 (дата обращения: 25.04.2025);

4 Шадрина, Г. В. Управленческий и финансовый анализ : учебник для вузов / Г. В. Шадрина, К. В. Голубничий. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16532-6. – URL: https://urait.ru/bcode/562438 (дата обращения: 25.04.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;

– ABBYY FineReader;

– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– WinRAR;
– Бизнес-аналитик;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для выполнения курсовых работ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Начальник службы по персоналу
ООО "Кузнецкая инвестиционно-
строительная компания"



Л.В. Пермякова

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

Выберите один правильный ответ.

1 Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:

а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

2 Расходы организации на персонал представляют собой:

а) выплаты за обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров;

б) затраты на привлечение персонала (наем, отбор, увольнение);

в) совокупность расходов, связанных с его привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда.

3 Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на:

а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;

б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;

в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

4 Как определяется годовой выпуск продукции предприятия:

а) делением среднегодовой выработки на численность работников;

б) делением численности работников на среднегодовую выработку;

в) умножением среднегодовой выработки одного работника на численность работников.

5 Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет:

а) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;

б) весь персонал, связанный с промышленным производством; +

в) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;

г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве.

6 К специалистам относятся

а) начальник цеха;

б) агент;

в) кассир;

г) инженер-механик;

д) учётчик.

7 Трудоемкость определяет:

а) затраты труда на производство продукции;

б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;

в) количество продукции производимой в единицу времени;

г) количество продукции высшего качества;

д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы.

8 Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия:

а) выработка продукции;

б) реализованная продукция;

в) валовая продукция;

г) фонд ресурсов труда;

9 Явочная численность работающих учитывает:

а) весь штат работающих числящихся на предприятии;

б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;

в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;

г) работающих основных цехов;

д) работающих вспомогательных цехов.

10 Списочная численность работающих учитывает:

а) весь штат работающих числящихся на предприятии;

б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;

в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;

г) работающих подсобных и побочных производств;

д) работающих основных и вспомогательных цехов.

11 Коэффициент списочного состава определяется:

а) отношением явочной численности к списочной;

б) отношением календарного фонда рабочего времени к номинальному;

в) отношением списочной численности к явочной;

г) отношением номинального фонда рабочего времени к календарному;

д) отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия.

12 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов – это:

а) оборачиваемость, коэффициент списочного состава;

б) выработка, трудоемкость;

в) коэффициент списочного состава, коэффициент сменности;

г) рентабельность производства;

д) штатный коэффициент.

13 Укажите еиницы измерения производительности труда:

а) нормо-час/единицу продукции;

б) штук/чел;

в) руб;

г) чел*час.

14 Повременная оплата труда применяется в случаях:

а) если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;

б) имеют место количественные показатели выработки;

в) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда.

15 Сдельная форма оплаты труда стимулирует:

а) качественные показатели работы;

б) количественные показатели работы;

в) сокращение ручного труда;

г) творческий подход к труду;

д) экономию материальных ресурсов.

16 Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:

а) единовременных премий;

б) вознаграждения за выслугу лет;

в) ежегодных и дополнительных отпусков;

г) стоимости продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

д) компенсационных выплат, связанных с режимом работы.

17 Укажите фактор, не влияющий на рост производительности труда:

а) повышение коэффициента сменности;

б) ликвидация простоев;

в) укрепление трудовой дисциплины;

г) улучшение охраны труда;

д) снижение подоходного налога.

18 Достоинствами натуральных показателей производительности труда являются:

а) простота, наглядность и точность расчета;

б) быстрота расчета;

в) необходимость использования для расчета прибыли;

г) применение для расчета подоходного налога.

19 Укажите единицу измерения трудоемкости продукции:

а) нормо-час/единицу продукции;

б) штук/час;

в) тонн/час;

г) руб./час;

д) руб./смену.

20 Показатель текучести кадров учитывает:

а) необходимый оборот рабочей силы;

б) увольнение в связи с оптимизацией организационной структуры предприятия;

в) увольнение по организованным каналам.

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

Раздел 1 Методологические вопросы анализа использования трудовых ресурсов организации

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Каковы основные задачи анализа трудовых показателей?

2 На какие группы разделяются факторы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации?

3 В чем состоит различие между факторами и резервами повышения производительности труда?

4 В чем заключается сущность анализа использования трудовых ресурсов?

5 Что понимают под методом анализа эффективности использования трудовых ресурсов?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень вопросов для тестирования:

1 В систему трудовых показателей НЕ входят:

а) показатели, характеризующие состояние использования трудового потенциала организации;

б) показатели, характеризующие уровень использования трудового потенциала организации;

в) факторы, определяющие трудовой потенциал организации;

г) показатели, характеризующие степень влияния трудового потенциала организации на конечные результаты деятельности организации;

д) показатели, характеризующие эффективность использования основных фондов организации.

2 В систему трудовых показателей включены следующие подсистемы (возможно несколько вариантов ответа):

а) «рабочая сила»;

б) «рабочее время»;

в) «внеоборотные активы»;

г) «производительность оборудования»;

д) «производительность труда»

3 Показатели воздействия на результаты деятельности организации человеческого фактора, техники и технологии, организации производственного процесса и структуры производства относятся к подсистеме:

а) «рабочая сила»;

б) «рабочее время»;

в) «качество труда»;

г) «производительность труда»;

д) «расходы на рабочую силу».

4 К числу основных задач ФАКТОРНОГО анализа производительности труда относятся:

а) установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых или базовых;

б) выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;

в) оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;

г) разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности

5 На трудовой потенциал организации влияющие следующие ВНУТРЕННИЕ факторы:

а) макроэкономические;

б) региональные;

в) законодательные;

г) социально-психологические.

6 Средний разряд рабочих, количество прошедших обучение работников – это показатели:

а) количественной характеристики трудового потенциала организации;

б) качественной характеристики трудового потенциала организации;

в) производительности труда;

г) характеристики структуры трудовых ресурсов.

7 По полноте охвата объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей (возможно несколько вариантов ответа):

а) полный;

б) систематический;

в) комплексный;

г) локальный;

д) тематический.

8 По характеру изучения объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей (возможно несколько вариантов ответа):

а) тематический;
б) систематический;
в) текущий;
г) оперативный;
д) разовый;

9 По методам изучения объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей (возможно несколько вариантов ответа):

а) систематический;
б) тематический;
в) комплексный;
г) сплошной;
д) выборочный.

10 Какой компонент НЕ входит в трудовой потенциал?

а) навыки;
б) способности;
в) социальный статус.

Раздел 2 Анализ состояния и использования трудовых ресурсов организации

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Что включает в себя анализ качественного состава персонала?

2 Какие существуют резервы улучшения использования персонала предприятия?

3 Какие факторы оказывают влияние на полноту использования рабочего времени основных и вспомогательных рабочих?

4 Какие факторы влияют на эффективность использования рабочего времени руководителей?

5 Какие факторы влияют на эффективность использования рабочего времени специалистов?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень вопросов для тестирования:

1 Сопоставьте показатели, которые используются для оценки трудовых ресурсов, с формулами для их вычисления:

а) Производительность труда	1	$\frac{\text{Затраты труда, чел} * \text{час}}{\text{Объем производства, шт}}$

б) Трудоемкость продукции	2	$\frac{\text{Объем производства за месяц}}{\text{Затраты на оплату труда за месяц}}$
в) Зарплатоемкость	3	$\frac{\text{Выпуск продукции за период}}{\text{Численность работников}}$
г) Фондовооруженность труда	4	$\frac{\text{Затраты на оплату труда за месяц}}{\text{Объем производства за месяц}}$
д) Зарплатоотдача	5	$\frac{\text{Стоимость основных фондов за год}}{\text{Среднесписочная исленность работников за год}}$

2 Целодневные потери рабочего времени по способу разниц в уровнях процентов определяются:

а) сравнением темпов роста объема продукции и общего количества отработанных всеми рабочими человеко-часов;

б) сравнением темпов роста отработанными всеми рабочими человеко-часов и численности рабочих;

в) сравнением темпов роста продолжительности рабочего дня и темпов роста численности рабочих;

г) сравнением темпов роста численности рабочих и общего числа отработанных человеко-дней

3 Внутрисменные потери рабочего времени методом разниц в уровнях процентов определяются:

а) сравнением темпов роста объема продукции и общего количества отработанных всеми рабочими человеко-часов;

б) сравнением темпов роста отработанных всеми рабочими человеко-часов и численности рабочих;

в) сравнением темпов роста продолжительности рабочего дня и темпов роста численности рабочих;

г) сравнением темпов роста отработанных всеми рабочими человеко-часов и отработанных человеко-дней

4 Изменение среднечасовой выработки одного рабочего методом разниц в уровнях процентов определяется:

а) сравнением темпов роста объема продукции и отработанных всеми рабочими человеко-дней;

б) сравнением темпов роста отработанных всеми рабочими человеко-часов и численности рабочих;

в) сравнением темпов роста продолжительности рабочего дня и темпов роста численности рабочих;

г) сравнением темпов роста объема продукции и общего числа отработанных всеми рабочими человеко-часов

5 На величину выработки одного рабочего оказывают влияние следующие факторы:

а) численность рабочих, техническая вооруженность труда, продолжительность рабочего дня;

б) количество дней, отработанных одним рабочим; продолжительность рабочего дня; среднечасовая выработка;

в) численность работающих, удельный вес рабочих, среднечасовая выработка;

г) продолжительность рабочего дня, удельный вес рабочих, техническая вооруженность труда.

6 На объем товарной продукции влияют следующие трудовые факторы первого порядка:

а) численность рабочих, выработка одного работающего;

б) численность рабочих, продолжительность рабочей смены, среднедневная выработка;

в) продолжительность рабочей смены, количество дней, отработанных одним рабочим, среднечасовая выработка, численность рабочих;

г) среднедневная выработка, количество отработанных дней одним рабочим, численность работающих.

7 Расставьте основные этапы анализа материальных ресурсов изменения среднегодовой выработки в правильном порядке:

а) изменение среднегодовой выработки работников за счет изменения количества дней, отработнанных одним рабочим;

б) изменение среднегодовой выработки работников за счет изменения продолжительности рабочего дня;

в) изменение среднегодовой выработки работников за счет изменения доли рабочих в общей численности персонала;

г) изменение среднегодовой выработки работников за счет изменения среднечасовой выработки одного рабочего.

8 Показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов:

а) численность персонала;

б) структура персонала;

в) выработка на одного работающего;

г) текучесть персонала;

д) качественный состав персонала.

9 Показателями оценки уровня эффективности труда на предприятии являются:

а) среднегодовая выработка одного работающего, среднедневная выработка одного рабочего, среднечасовая выработка одного рабочего;

б) количество дней, отработанных одним рабочим, среднедневная выработка одного рабочего, среднечасовая выработка одного рабочего;

в) объем выполненных работ за единицу времени, выпуск продукции конкретного вида за один человеко-день;

д) количество дней, отработанных одним рабочим, среднедневная выработка одного рабочего, средняя продолжительность рабочего дня.

10 Влияние изменения количества дней, отработанных одним рабочим на величину среднегодовой выработки одного рабочего определяется как:

а) произведение отклонения фактического количества дней, отработанных одним рабочим, от планового на среднедневную выработку рабочего по факту;

б) произведение отклонения фактического количества дней, отработанных одним рабочим, от планового на среднедневную выработку рабочего по плану;

в) произведение отклонения фактической продолжительности рабочей смены от плановой величины на среднедневную выработку рабочего по факту;

г) произведение отклонения фактической продолжительности рабочей смены от плановой величины на среднегодовую выработку.

Раздел 3 Анализ затрат на оплату труда

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Каковы основные элементы заработной платы?

2 Какова последовательность анализа структуры затрат на воспроизводство стоимости рабочей силы?

3 Какова модель анализа фонда оплаты труда? Какие факторы в ней являются первичными, а какие вторичными?

4 В какой последовательности проводится анализ эффективности использования средств, направленных на оплату труд, анализ структуры затрат на оплату труда?

5 В какой последовательности проводится анализ эффективности использования затрат на социальные нужды и анализ структуры затрат на социальные нужды?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень вопросов для тестирования:

1 Основными направлениями анализа образования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера являются (возможно несколько вариантов ответа):

а) анализ общих затрат на оплату труда, выплат и льгот социального характера;

б) анализ расходования средств по основным направлениям издержек;

в) анализ использования фонда оплаты труда и выплат социального характера по категориям персонала;

г) анализ затрат себестоимости продукции;

д) анализ фондовооруженности труда.

2 В обобщенном виде фонд заработной платы включает в себя такие выплаты (возможно несколько вариантов ответа):

а) зарплату (в денежной и натуральной форме);

б) расчеты за неотработанное время (отпускные);

в) доплаты, надбавки и поощрения (стимулирующие, компенсационные, премирование);

г) различные регулярные компенсации (питание, проживание, топливо);

д) затраты на адаптацию персонала;

г) затраты, связанные с высвобождением персонала.

3 Выплаты на питание, жилье, носящие регулярный характер, входят в состав:

а) фонда заработной платы;

б) выплат социального характера;

в) расходов, не учитываемых в фонде заработной платы и выплатах социального характера;

г) стимулирующих выплат;

д) переменной части заработной платы.

4 Выходное пособие при прекращении трудового договора входит в состав:

а) фонда заработной платы;

б) выплат социального характера;

в) расходов, не учитываемых в фонде заработной платы и выплатах социального характера;

г) стимулирующих выплат;

д) переменной части заработной платы.

5 Изменение среднемесячной заработной платы (СЗ) в отчетном периоде по сравнению с базовым за счет изменения числа дней (Д) в месяце определяется по формуле (примечание: СЧЗ – среднечасовой заработок):

а) $\Delta Д \times СЧЗ_{б}$;

б) $\Delta Д \times СЧЗ_{отч}$;

в) $\Delta Д \times \Delta СЧЗ$;

г) $Д_{отч} \times СЧЗ_{б}$

5 Изменение среднемесячной заработной платы (СЗ) в отчетном периоде по сравнению с базовым за счет изменения среднечасового заработка (СЧЗ) определяется по формуле (примечание: Д – число дней в месяце):

а) $\Delta Д \times СЧЗ_{б}$;

б) $\Delta Д \times СЧЗ_{отч}$;

в) $Д_{пл} \times \Delta СЧЗ$;

г) $Д_{отч} \times \Delta СЧЗ$

7 Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени

а) тарифная ставка;
б) тарифный разряд;
в) тарифная сетка;
г) тарифная система;
д) сдельная расценка.

8 Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника:

а) тарифная ставка;
б) тарифный разряд;
в) тарифная сетка;
г) тарифная система;
д) сдельная расценка.

9 Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тариф-ных коэффициентов:

а) тарифная ставка
б) тарифный разряд
в) тарифная сетка;
г) тарифная система
д) система должностных окладов.

10 $\frac{ФОТ}{СЧ \times М}$ **(где ФОТ — фонд оплаты труда за период; СЧ — среднесписочная численность работников за период; М — количество месяцев, за которые учитывается заработная плата) – это формула расчета:**

а) среднемесячной зарплаты одного работника организации;
б) зарплатоемкости продукции организации;
в) зарплатовооруженности одного работника организации;
г) налога на доходы физических лиц;
д) трудоемкости продукции.

4 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примерные задания для практических занятий.

Раздел 1. Методы анализа трудовых показателей организации

Задание 1. На основе данных таблицы 1 составить и проанализировать факторную модель зависимости производительности

труда одного работающего от фондовооруженности труда и фондоотдачи **индексным методом**.

Таблица 1 – Исходные данные для анализа производительности труда одного работающего

Показатели	Базовый период	Отчетный период
Среднегодовая стоимость основных фондов, руб.	2 846 000	3 100 000
Выручка от реализации продукции, руб.	18 475 000	16 950 000
Численность работающих, чел.	488	325

Задание 2. На основе данных таблицы 1 составить и проанализировать факторную модель зависимости производительности труда одного работающего от фондовооруженности труда и фондоотдачи **методом цепных подстановок**.

Задание 3. На основе данных таблицы 1 составить и проанализировать факторную модель зависимости производительности труда одного работающего от фондовооруженности труда и фондоотдачи **методом абсолютных разниц**.

Задание 4. На основе данных таблицы 1 составить и проанализировать факторную модель зависимости производительности труда одного работающего от фондовооруженности труда и фондоотдачи **методом относительных разниц**.

Раздел 2. Анализ количественной и качественной обеспеченности организации трудовыми ресурсами; анализ производительности труда; анализ использования фонда рабочего времени

Задание 1. На основании данных таблицы 2 рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации в 2021 г по отношению к 2020 г. – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров.

Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.

Таблица 2 – Движение кадров за период 2020-2022 гг. (чел.)

Показатели	2020	2021	2022
Штатно-плановая численность	1825	1727	1701
Среднесписочная численность	1591	1460	1355
Принято. Всего	41	23	107
Уволено, всего	140	109	218
Из них: по собственному желанию	115	89	147
за прогулы и нарушения	2	3	2
по состоянию здоровья	2	4	7
перемена места жительства	7	7	10
выход на пенсию	13	4	14
призыв на службу в Вооруженные силы	1	2	-

РФ			
сокращение штатов	-	-	36
перевод в другую организацию	-	-	2

Задание 2. На основании данных таблицы 2 рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации в 2022 г по отношению к 2021 г. – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров.

Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.

Задание 3. На основании данных таблицы 3 проанализируйте данные о кадровом составе и кадровой ситуации городской клинической больницы. Сделайте вывод о проблемах в кадровом обеспечении деятельности этой медицинской организации и наметьте пути их решения.

Таблица 3 – Динамика численности персонала за период 2020-2022 гг.

Категории персонала	2020	2021	2022
Общая численность	1591	1460	1355
Врачи	190	175	173
Средний мед. персонал	718	681	636
Младший мед. персонал	354	296	262
Прочие	329	308	284

Задание 4. На основании данных таблицы 4 проанализируйте данные о кадровом составе и кадровой ситуации городской клинической больницы в 2021 году по сравнению с 2020 годом. Сделайте вывод о проблемах в кадровом обеспечении деятельности этой медицинской организации и наметьте пути их решения.

Таблица 4 – Динамика укомплектованности за период 2020-2022 гг.

Категории	Штатные должности (ед.)			Занятые должности (ед.)			Физические лица (ед.)		
Годы	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Всего	1825	1727	1701	1714	1720	1597	1591	1460	1355
Врачи	336	337	331	320	323	309	190	175	173
Средний мед.персонал	776	752	742	741	744	702	718	681	636
Младший мед. персонал	357	330	325	328	330	276	354	296	262
Прочие	356	308	303	325	323	310	329	308	284

Задание 5. На основании данных таблицы 4 проанализируйте данные о кадровом составе и кадровой ситуации городской клинической

больницы в 2022 году по сравнению с 2021 годом. Сделайте вывод о проблемах в кадровом обеспечении деятельности этой медицинской организации и наметьте пути их решения.

Задание 6. На основании данных таблицы 5 рассчитайте средние тарифные разряды и средние тарифные коэффициенты за отчетный и предшествующий периоды. Сделайте вывод о о причинах динамики показателей и наметьте пути их улучшения (при необходимости).

Таблица 5 – Исходные данные для анализа

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Численность рабочих, чел.	
		отчетный период	предшествующий период
1	1,00	25	7
2	1,50	65	60
3	2,00	70	70
4	3,00	105	100
5	4,00	25	60

Задание 7. В плановом периоде предполагается, что численность рабочих составит 800 чел., количество отработанных дней в среднем состаит 70 при средней продолжительности рабочего дня 8 часов. Фактически за период численность рабочих составила 750 чел., количество отработанных дней в среднем – 68 при средней продолжительности рабочего дня – 8,5 час. Определите плановый и фактический фонд рабочего времени, сверхплановые потери (при наличии). Определите влияние каждого фактора на изменение фонда рабочего времени. Сделайте выводы.

Задание 8. На основании данных таблицы 6 проведите факторный анализ изменения среднегодовой выработки одного работающего. Сделайте вывод об основных причинах динамики выработки и наметьте пути ее улучшения (при необходимости).

Таблица 6 – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	план	факт
Среднечасовая выработка одного рабочего, шт./ ч	5	6
Численность персонала, чел.	100	150
в т.ч. рабочих	70	120
Количество дней, отработанных одним рабочим в среднем за год	280	285
Продолжительность рабочего дня, ч	8	8
Выпуск продукции, шт		

Задание 9. На основании данных таблицы 7 методом цепных подстановок рассчитайте размер влияния трудовых ресурсов на выполнение плана по выпуску продукции. Сделайте вывод.

Таблица 7 – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	план	факт
Среднесписочная численность персонала, чел.	50	52
Количество дней, отработанных одним работником в среднем за год	310	290
Продолжительность рабочего дня, ч	7,5	8
Выработка часовая, руб.	25	40
Выпуск продукции, шт		

Задание 10. На основании данных таблицы 8 рассчитайте затраты труда на 1 тыс. руб. выпуска продукции, среднечасовую выработку одного рабочего, проведите анализ трудоемкости продукции. Сделайте вывод.

Таблица 8 – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	план	факт
Выпуск продукции, тыс. руб.	10000	11200
Отработанное время, чел.-час	58000	57600
Затраты труда на 1 тыс. руб. выпуска продукции, чел.-час./тыс. руб.		
Среднечасовая выработка одного рабочего, тыс. руб. / чел.		

Раздел 3. Анализ формирования и использования фонда заработной платы

Задание 1. Рассчитать по таблице 9 изменение среднечасовой заработной платы рабочего из-за изменения средней тарифной ставки. Выполнить факторный анализ отклонения средней тарифной ставки.

Таблица 9 – Исходные данные

Разряд	Предыдущий год		Отчетный год	
	Тарифная ставка, руб./час	Кол-во рабочих	Рост тарифной ставки на … %	Кол-во рабочих
1	100	4	20	3
2	120	5	20	4
3	140	14	25	15
4	180	20	25	24
5	210	74	30	78
6	250	72	35	60

Задание 2. Рассчитать по таблице 10 изменение фонда заработной платы. Выполнить факторный анализ изменения ФЗП.

Таблица 10 – Исходные данные

Вариант	Численность, чел.		Среднемесячная заработная плата, руб.	
	Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год
1	132	390	19299	26153
2	561	108	31556	27069
3	769	845	25951	25764
4	147	414	16615	33826
5	130	899	34906	33138
6	669	513	32049	19616
7	339	837	22203	30428
8	637	701	27671	28136
9	150	196	26211	21024
10	644	441	15356	33520
11	944	405	23788	20059
12	128	623	26272	20607
13	486	425	18145	26632
14	244	664	29782	21115
15	570	420	22158	17797

Задание 3. Средняя заработная плата по плану на предприятии составила 3564 руб., фактически - 3980 руб. Плановый фонд оплаты труда составил 7856 тыс. руб. Производительность труда одного рабочего по плану составила 500 тыс. ед. изделий, фактически – 550 тыс. ед. Рассчитайте индекс заработной платы и производительности труда, а также коэффициент опережения и экономию (перерасход) фонда оплаты труда. Сделайте выводы.

Задание 4. По данным таблицы 11 проведите анализ затрат на трудовые ресурсы. Сделайте выводы.

Таблица 11 – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	1 год	2 год
Среднесписочная численность персонала, чел.	520	665
Объем производства, тыс. руб.	44550	67820
ФОТ, тыс. руб.	5200	10543
Начисления на ФОТ, %	34	30

Задание 5. По данным таблицы 12 рассчитайте относительное и абсолютное изменение ФОТ. Сделайте выводы.

Таблица 12 – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя
ФОТ плановый, тыс. руб.	1250
ФОТ плановый (переменная часть), тыс. руб.	980
ФОТ фактический, тыс. руб.	1350
Коэффициент изменения объема производства	0,8

5 Вопросы к экзамену для промежуточной аттестации

1 Предмет анализа трудовых показателей.

2 Система трудовых показателей и основные задачи анализа трудовых показателей.

3 Виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей.

4 Методы, применяемые при анализе трудовых показателей.

5 Направления и задачи анализа производительности труда

6 Информационная база для анализа производительности труда.

7 Анализ темпов роста производительности труда.

8 Анализ влияния изменения численности работающих на объем выпуска продукции.

9 Резервы роста производительности труда.

10 Понятие фонда рабочего времени.

11 Анализ баланса рабочего времени.

12 Целодневные потери рабочего времени и их изучение.

13 Методы и приемы факторного анализа использования рабочего времени.

14 Расчет экономии численности персонала за счет сокращения потерь рабочего времени.

15 Задачи анализа использования персонала и его информационная база.

16 Классификация персонала организации.

17 Анализ использования персонала по категориям.

18 Показатели численности персонала организации.

19 Методы анализа количественной потребности в персонале.

20 Определение абсолютного отклонения численности персонала.

21 Определение относительного отклонения численности рабочих от плановых данных.

22 Анализ среднего разряда работ и среднего разряда рабочих.

23 Показатели интенсивности движения персонала.

24 Показатели текучести кадров и его анализ.

25 Анализ интенсивности использования персонала организации.

26 Особенности формирования средств на оплату труда в современных условиях.

27 Фонд оплаты труда и его сущность.

28 Основные задачи и методы анализа использования фонда оплаты труда.

29 Анализ общих затрат на оплату труда.

30 Анализ использования фонда оплаты труда и выплат социального характера.

31 Определение и оценка темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

32 Анализ эффективности использования средств на оплату труда.

6 Задачи к экзамену для промежуточной аттестации

1. На основании данных таблицы рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров.

Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.

Таблица – Движение кадров за период 2020-2022 гг. (чел.)

Показатели	2020	2022
Штатно-плановая численность	1825	1750
Среднесписочная численность	1591	1340
Принято. Всего	41	100
Уволено, всего	140	220
Из них: по собственному желанию	115	150
за прогулы и нарушения	2	5
по состоянию здоровья	2	10
перемена места жительства	7	15
выход на пенсию	13	15
призыв на службу в Вооруженные силы РФ	1	5
сокращение штатов	-	15
перевод в другую организацию	-	5

2. На основании данных таблицы проанализируйте данные о кадровом составе и кадровой ситуации городской клинической больницы. Сделайте вывод о проблемах в кадровом обеспечении деятельности этой медицинской организации и наметьте пути их решения.

Таблица – Динамика численности персонала за период 2020-2022 гг.

Категории персонала	2020	2022
Общая численность	1500	1350
Врачи	190	180
Средний мед. персонал	700	636
Младший мед. персонал	300	450
Прочие	310	84

3. На основании данных таблицы рассчитайте средние тарифные разряды и средние тарифные коэффициенты за отчетный и предшествующий периоды. Сделайте вывод о о причинах динамики показателей и наметьте пути их улучшения (при необходимости).

Таблица – Исходные данные для анализа

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Численность рабочих, чел.	
		отчетный период	предшествующий период

1	1,00	25	37
2	1,50	65	70
3	2,00	70	65
4	3,00	115	100
5	4,00	55	50

4. В плановом периоде предполагается, что численность рабочих составит 500 чел., количество отработанных дней в среднем состаит 70 при средней продолжительности рабочего дня 8 часов. Фактически за период численность рабочих составила 450 чел., количество отработанных дней в среднем – 72 при средней продолжительности рабочего дня – 7,8 час. Определите плановый и фактический фонд рабочего времени, сверхплановые потери (при наличии). Определите влияние каждого фактора на изменение фонда рабочего времени. Сделайте выводы.

5. На основании данных таблицы проведите факторный анализ изменения среднегодовой выработки одного работающего. Сделайте вывод об основных причинах динамики выработки и наметьте пути ее улучшения (при необходимости).

Таблица – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	план	факт
Среднечасовая выработка одного рабочего, шт./ ч	15	20
Численность персонала, чел.	10	15
в т.ч. рабочих	7	12
Количество дней, отработанных одним рабочим в среднем за год	280	285
Продолжительность рабочего дня, ч	8	7,5
Выпуск продукции, шт		

6. На основании данных таблицы методом цепных подстановок рассчитайте размер влияния трудовых ресурсов на выполнение плана по выпуску продукции. Сделайте вывод.

Таблица – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	план	факт
Среднесписочная численность персонала, чел.	50	55
Количество дней, отработанных одним работником в среднем за год	300	310
Продолжительность рабочего дня, ч	8	7,5
Выработка часовая, руб.	50	40
Выпуск продукции, шт		

7. На основании данных таблицы рассчитайте затраты труда на 1 тыс. руб. выпуска продукции, среднечасовую выработку одного рабочего, проведите анализ трудоемкости продукции. Сделайте вывод.

Таблица – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	план	факт
Выпуск продукции, тыс. руб.	15000	11000
Отработанное время, чел.-час	58000	57500
Затраты труда на 1 тыс. руб. выпуска продукции, чел.-час./тыс. руб.		
Среднечасовая выработка одного рабочего, тыс. руб. / чел.		

8. Рассчитать по таблице изменение среднечасовой заработной платы рабочего из-за изменения средней тарифной ставки. Выполнить факторный анализ отклонения средней тарифной ставки.

Таблица – Исходные данные

Разряд	Предыдущий год		Отчетный год	
	Тарифная ставка, руб./час	Кол-во рабочих	Рост тарифной ставки на … %	Кол-во рабочих
1	100	72	20	60
2	120	74	20	78
3	140	20	25	24
4	180	14	25	15
5	210	5	30	4
6	250	4	35	3

9. Рассчитать по таблице изменение фонда заработной платы. Выполнить факторный анализ изменения ФЗП.

Таблица – Исходные данные

Вариант	Численность, чел.		Среднемесячная заработная плата, руб.	
	Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год
1	863	290	26107	32587
2	143	102	31202	29814
3	667	670	27443	27091
4	626	119	29048	15774
5	346	825	30897	20162
6	893	452	19389	20967
7	836	864	29875	21414
8	834	634	20068	32630
9	626	479	17248	31231
10	721	902	22311	33090
11	466	840	22005	32889
12	619	540	33481	27314
13	638	982	22340	19356
14	790	184	30842	32749

15	557	402	25242	27281

10. Средняя заработная плата по плану на предприятии составила 53500 руб., фактически - 59800 руб. Плановый фонд оплаты труда составил 6420 тыс. руб. Производительность труда одного рабочего по плану составила 500 тыс. т, фактически – 550 тыс. т. Рассчитайте индекс заработной платы и производительности труда, а также коэффициент опережения и экономию (перерасход) фонда оплаты труда. Сделайте выводы.

11. По данным таблицы проведите анализ затрат на трудовые ресурсы. Сделайте выводы.

Таблица – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя	
	1 год	2 год
Среднесписочная численность персонала, чел.	520	565
Объем производства, тыс. руб.	44550	57800
ФОТ, тыс. руб.	5200	8540
Начисления на ФОТ, %	30	30

12. По данным таблицы рассчитайте относительное и абсолютное изменение ФОТ. Сделайте выводы.

Таблица – Исходные данные для анализа

Наименование показателя	Значение показателя
ФОТ плановый, тыс. руб.	1350
ФОТ плановый (переменная часть), тыс. руб.	900
ФОТ фактический, тыс. руб.	1250
Коэффициент изменения объема производства	1,1

7 Выполнение курсовой работы

В рамках учебной дисциплины предусмотрена самостоятельная работа обучающихся, результатом выполнения которой является оформленная в соответствии с требованиями пояснительная записка курсовой работы по заданной теме.

Примерный перечень тем курсовых работ представлен в рабочей программе дисциплины. Задание и методические указания к выполнению курсовой работы размещены в СУО «Moodle».

Перед выдачей темы курсовой работы обучающийся знакомится с графиком его выполнения и критериями оценки. Выполненная пояснительная записка курсовой работы загружается обучающимся в СУО «Moodle».

8 Вопросы к защите курсовой работы

1 Каковы основные направления анализа трудовых показателей предприятия?

2 Как изменилась структура баланса рабочего времени?

3 Каким образом проводился анализ производительности труда?

4 Каким образом проводился анализ расходов на оплату труда?

5 Как по результатам анализа характеризуется кадровый состав персонала организации?

6 Каковы результаты анализа движения кадров?

7 На каких уровнях управления проводится анализ трудовых показателей?

8 Какие количественные и качественные показатели использовались для анализа трудовых ресурсов организации?

9 С использованием каких показателей проводится анализ высвобождения и перераспределения персонала на предприятии?

10 Какие факторы исследовались при анализе производительности труда?

11 Каким образом проводится анализ расходов средств на оплату труда?

12 Поясните, какие выявили внутрипроизводственные резервы роста производительности труда.

13 Как определяется эффективность использования рабочего времени на предприятии?

14 По каким показателям проводится анализ уровня, динамики и структуры ФЗП?

15 Какие факторы в большей степени повлияли на динамику фонда оплаты труда в организации?

16 Как оценили эффективность использования фонда оплаты труда в организации?

17 Какие рекомендации были сделаны по улучшению использования фонда оплаты труда?