



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

«СОГЛАСОВАНО»  
Руководитель ОП  
Управление персоналом

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий кафедрой  
управления персоналом и экономики труда

\_\_\_\_\_ Е.А. Гнездилов  
« 17 » \_\_\_\_\_ июня 2015 г.

\_\_\_\_\_ Савинкина Л.А.  
« 17 » \_\_\_\_\_ июня 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
Анализ социально-трудовых показателей  
**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**  
**Форма подготовки очная**

курс 4 семестр 7  
лекции 36 час.  
практические занятия 36 час.  
лабораторные работы \_\_\_\_\_ час.  
в том числе с использованием МАО лек. \_\_\_\_\_ /пр. \_ \_ /лаб. \_\_\_\_\_ час.  
всего часов аудиторной нагрузки 72 час.  
в том числе с использованием МАО \_\_ час.  
самостоятельная работа 72 час.  
в том числе на подготовку к экзамену \_\_ час.  
контрольные работы (количество)  
курсовая работа / курсовой проект \_\_\_\_\_ семестр  
зачет 7 семестр  
экзамен семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г. с изменениями, утвержденными приказом Минобрнауки РФ от 20.04.2016 № 444.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 6 от «17» июня 2015 г.

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент Савинкина Л.А.  
Составитель (ли): доцент Палагутина Н.В.

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## ABSTRACT

**Specialist's degree in 38.03.03 Personnel management.**

**Course title:** Analysis of social and labor indicators.

**Variable part of Block 1, 4 credits.**

**Instructor:** Palagutina Natalia Vasilyevna, Associate Professor

**At the beginning of the course a student should be able to:**

- ability to self-organization and self-education;
- ability to solve standard tasks of professional activity on the basis of information and bibliographic culture with the use of information and communication technologies and taking into account the basic information security requirements.

**Learning outcomes:**

Professional competences (SPC):

- ability to conduct economic analysis of the organization's performance and analysis of labor indicators (SPC-22).

**Course description:** to provide students with knowledge and practical skills in the use of methods of economic analysis and planning of labor indicators, the ability to correctly understand the economic situation and present it in a formalized form in order to reduce the inevitable uncertainty associated with the adoption of economic decisions oriented to the future.

**Main course literature:**

1. Analysis and modeling of labor indicators at the enterprise: Studies. the allowance / Under the editorship of Professor A. I. Rofe. - M.: MICK, 2012.
2. Krylov E. I., Vlasova V. M., Zhuravkova I. V. analysis of the efficiency of the enterprise labor resources and labor costs: Studies. benefit.- Moscow: Finance and statistics, 2017
3. Odegov Yu. G., Rudenko G. G. Audit and controlling of personnel: training manual. – M.: Volters Kluver, 2014.

4. Fedoseev V. V. Economic and mathematical models and forecasting of the labor market: Studies. benefit.- Moscow: University textbook, 2015.

5. Frankel A. A. forecasting of labor productivity: methods and models.- M.: JSC "publishing house "Economy", 2013.

**Form of final control:** pass-fail offset

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей»**

Учебный курс «Анализ социально-трудовых показателей» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Анализ социально-трудовых показателей» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов, в том числе МАО 36 часов), самостоятельная работа (72 часа). Дисциплина реализуется на 4 курсе в 7 семестре.

Дисциплина «Анализ социально-трудовых показателей» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Организация, регламентация и нормирование труда », «Экономика и социология труда » и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Социальные технологии в работе с персоналом».

Содержание дисциплины состоит из двух модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Возникновение экономического анализа. Виды экономического анализа. Классификация видов экономического анализа. Предмет экономического анализа. Цели и задачи экономического анализа. Основные функции анализа. Принципы экономического анализа. Организационные формы экономического анализа на предприятиях. Документальное оформление результатов анализа. Задачи анализа трудовых показателей. Анализ и движение трудовых ресурсов. Анализ и структура трудовых ресурсов. Анализ при планировании затрат на персонал обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Анализ резервов повышения производительности труда. Проектирование роста производительности труда. Управление производительностью и эффективностью труда. Анализ производительности труда.

2. Темп роста производительности труда. Средняя заработная плата. Анализ темпа роста и средней заработной платы и их сравнение. Комплексная система трудовых показателей. Планирование трудовых показателей. Основные задачи внутрипроизводственного планирования труда. Планирование фонда потребления. При планировании затрат на персонал. Планирование расходов на оплату труда.

**Цель** – дать студентам знания и практические навыки использования методов экономического анализа и планирования трудовых показателей, умение правильно понимать экономическую ситуацию и представить ее в формализованном виде с тем, чтобы снизить неизбежную неопределенность, связанную с принятием экономических решений, ориентированных в будущее.

**Задачи:**

- иметь представление о предметных взаимосвязях анализа трудовых показателей с экономикой фирмы, микроэкономикой, менеджментом, финансами, статистикой, экономико-математическими методами и моделями;
- понять суть, особенности, основные определения и концепции анализа трудовых показателей;
- знать методы и приемы проведения экономических расчетов, функциональные возможности использования данных в управлении персоналом, полученных аналитическим путем;
- овладеть навыками самостоятельности и последовательности применения аналитического инструментария в анализе и планировании

отдельных управленческих задач на уровне предприятия, обобщения данных количественными методами и построением логически выдержанных заключений по результатам проведенного анализа.

Для успешного изучения дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	Знает	как формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
	Умеет	сформировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), контролировать за использованием рабочего времени
	Владеет	навыками формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей» применяются следующие методы

активного / интерактивного обучения: лекция-проблемная, лекция-беседа, тестирование, деловая, ролевая игра, видео-кейс задачи.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (36 часов)**

**МОДУЛЬ 1. Экономический анализ в трудовых показателях(18 часов)**

**Раздел I. Виды экономического анализа и их классификация(8 часов)**

**Тема 1. Виды экономического анализа и их классификация(4 часа)**

Возникновение экономического анализа. Виды экономического анализа. Классификация видов экономического анализа.

**Тема 2. Предмет, содержание и задачи экономического анализа(4 часа)**

Предмет экономического анализа. Цели и задачи экономического анализа. Основные функции анализа. Принципы экономического анализа. Организационные формы экономического анализа на предприятиях. Документальное оформление результатов анализа.

**Раздел II. Трудовые показатели(10 часов)**

**Тема 1. Анализ трудовых показателей(10 часов)**

Задачи анализа трудовых показателей. Анализ и движение трудовых ресурсов. Анализ и структура трудовых ресурсов. Анализ при планировании затрат на персонал обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Анализ резервов повышения производительности труда. Проектирование роста производительности труда. Управление производительностью и эффективностью труда. Анализ производительности труда.

**МОДУЛЬ 2. Анализ фонда рабочего времени(18 часов)**



## **Раздел I. Анализ эффективности средств, направленных на оплату труда(18 часов)**

### **Тема 1. Сопоставление темпов роста производительности труда и средней заработной платы(8 часов)**

Темп роста производительности труда. Средняя заработная плата. Анализ темпа роста и средней заработной платы и их сравнение.

### **Тема 2. Трудовые показатели в системе кадрового планирования(10 часов)**

Комплексная система трудовых показателей. Планирование трудовых показателей. Основные задачи внутрипроизводственного планирования труда. Планирование фонда потребления. При планировании затрат на персонал. Планирование расходов на оплату труда.

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

### **Практическая работа (36 часов)**

#### **Практические работы:**

#### **Практическая работа №1 (4 часа)**

1) Определить производительность труда условно-натуральным методом по следующим признакам:

##### *а) по полезности*

На сыроваренном заводе изготовлено за отчетный период 100 т. сыра с 40-процентным содержанием жира, 60 т. с 50-процентным содержанием жира и 30 т. с 60-процентным содержанием. За учетную единицу принимается сыр с 40-процентным содержанием жира;

##### *б) по трудоемкости производства продукции*

2) В прокатном цехе за отчетный период выпущено 5000 т. сортовой стали с трудоемкостью 10 чел.час. на 1 т, 2000 т. тонкой листовой стали с трудоемкостью 30 чел.час. на 1 т и 4000 т. листовой стали трудоемкостью 5 чел.час. на 1т. За условную единицу принимается сортовая сталь.

а) *Определить* индекс выработки и процент ее роста, если выработка рабочего в час на новом оборудовании составляет 25 изделий, а на старом составляла 20.

б) *Определить* индекс выработки по индексам объема продукции и индексам рабочего времени, если объем производства в отчетном периоде, по сравнению с базисным, увеличился на 16%, а отработанное время на 7%.

### **Практическая работа №2 (4 часа)**

1) *Определить* рост производительности труда по экономии рабочего времени (табл. 1). Формула роста производительности труда по экономии труда

$$Птр = Э / Тр \cdot Э \cdot 100 - 100, \text{ где}$$

Птр - рост производительности труда, %;

Э - экономия труда;

Тр - трудоемкость продукции (по нормам базисного периода), чел.час.

Виды продукции	Кол-во изделий, шт.	Затраты труда на 1 изделие, в час.		Затраты труда на всю продукцию, в час.	
		в базисном периоде	в отчетном периоде	в нормах базисного периода	в нормах отчетного периода
А	2000	10	8	20000	16000
Б	1000	15	12	15000	12000
В	5000	8	8	40000	40000
Итого:	-	-	-	75000	68000

2) Организация начала работать в феврале. Среднесписочная численность работников составила в феврале 22 человека, в марте - 150, в апреле - 179, в мае - 180, в июне - 191 человека. Определить среднесписочную численность работников за период с начала года (за 6 месяцев).

3) Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле - 641 человек, мае - 1254, июне - 1316, июле 820, августе - 457 человек. Определить среднесписочную численность работников за год.

### **Практическая работа №3 (4 часа)**

1) *Определить* рост производительности труда за счет действия различных факторов на основе расчета относительной экономии рабочей силы.

В базисном периоде объем валовой продукции составил 21 млн. руб., численность работающих 3000 чел.

2) В планируемый период объем валовой продукции определен в размере 25,2 млрд.руб (рост 20%). Экономия трудовых затрат за счет действий всех факторов 300 чел. Рост производительности труда определяется по формуле:

$P = Э \times 100 / A - Э$ , где

P - прирост производительности труда, %;

Э - относительная экономия рабочей силы в результате действия всех факторов;

A - расчетная численность работающих (определяется исходя из объема производства планируемого периода и выработки базисного периода).

3) В течение месяца среднесписочная численность работников составляла: с 1-го по 20-е число - 800 человек, с 22-го по 29-е число - 803, с 30-го по 31-е число - 801 человек. Определить среднесписочное число работников за месяц:

4) Номинальный фонд рабочего времени равен 278 дням, фактическое число рабочих дней по плановому балансу рабочего времени составляет 270 дней. Явочная численность работников 560 человек. Определить списочное число работников

#### **Практическая работа №4 (4 часа)**

1) Металлургический комбинат за год произвел а) 50 тыс. т проката; б) 45 тыс. т; в) 56 тыс. т, а среднесписочная численность работников комбината за год составила а) 2000 человек; б) 3000 чел.; в) 1500 чел.. Определить производительность труда (в натуральном выражении). Как изменится производительность труда во всех трех вариантах, если: а) среднесписочная численность увеличится на 10%; б) объем товарной продукции снизится на

10 %; в) объем товарной продукции увеличится на 15%, а среднесписочная численность работников снизится на 5 %.

2) Производительность труда на предприятии в натуральном выражении равна а) 40 т. , б) 60 т., в) 75 т. Среднесписочная численность работников за год равна а) 1500 человек, б) 2000 человек, в) 3000 человек. Определить объем производства продукции за год.

3) Годовой объем производства продукции на предприятии составил а) 120 тыс. т., б) 150 тыс. т.; в) 200 тыс. т. Производительность труда составила а) 50 т., б) 70 т., в) 90 т. Определить среднесписочную численность работников за период.

4) Предприятие за год произвело изделий *A* на 2 млн. руб., изделий *B* на 1,5 млн. руб. и изделий *B* на 1 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила а) 1000 человек, б) 1500 человек, в) 900 чел. Определить среднегодовую выработку продукции на одного работника.

#### **Практическая работа №5 (4 часа)**

1) Предприятие за год произвело изделий *A* - 5 тыс. единиц, изделий *B* - 10 тыс. единиц. Полная трудоемкость изделия *A* в отчетном году составила 10 нормо-час, изделия *B* - 6 нормо-час. Среднесписочная численность работников предприятия за год была равна а) 500 чел., б) 700 чел., в) 450 чел. Определить производительность труда одного работника. На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым уровнем составило а) 25%, б) 35%, в) 15%. Определить прирост производительности труда.

2) На предприятии рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составил а) 25%, б) 20%, в) 15%. Определить снижение трудоемкости продукции.

3) Явочная численность рабочих цеха 300 человек, планируемые невыходы на работу по уважительным причинам - 10% от номинального фонда рабочего времени. Определить списочную численность.

4) Среднесписочная численность вспомогательных рабочих цеха составляет 100 человек, а среднесписочная численность всех рабочих цеха 400 человек. Определить коэффициент численности основных рабочих.

### **Практическая работа №6 (4 часа)**

1) Затраты труда на производство продукции на предприятии за год составили:

основных рабочих-сдельщиков а) 150000 чел.-час, б) 160000 чел.-час., в) 130000 чел. час.

основных рабочих-повременщиков а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 40000 чел.-час.

вспомогательных рабочих основных цехов а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 45000 чел.-час.

рабочих вспомогательных участков и служб, занятых обслуживанием производства а) 75000 чел.-час., б) 65000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

руководителей а) 35000 чел.-час., б) 45000 чел.-час., в) 30000 чел.-час.

специалистов а) 70000 чел.-час., б) 75000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

Определить: 1. Технологическая трудоемкость, 2. Трудоемкость обслуживания производства, 3. Производственная трудоемкость, 4. Трудоемкость управления производством, 5. Полная трудоемкость

2) В базовом периоде трудоемкость изделия *A* составляла 15 нормо-час, в отчетном - 10 нормо-час; трудоемкость изделия *B* в базовом периоде - 5 нормо-час, в отчетном периоде 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию *A* 10 тыс. единиц, по изделию *B* 15 тыс. единиц.

Определить 1. индекс затрат рабочего времени, 2. индекс производительности труда.

3) В отчетном периоде на предприятии произведено изделий *A* - 10 тыс. единиц (в базовом периоде - 9 тыс. единиц), изделий *B* - 5 тыс. единиц (в базовом периоде - 4 тыс. единиц). Стоимость единицы изделия *A* - 5 руб., изделия *B* - 10 руб. Среднесписочная численность работников предприятия в

отчетном периоде - 1000 человек, в базовом - 1100 человек. Определить индекс производительности труда.

### **Практическая работа №7 (2 часа)**

1) В базовом периоде трудоемкость изделия *A* составляла 15 нормо-час, в отчетном - 10 нормо-час; трудоемкость изделия *B* в базовом периоде - 5 нормо-час, в отчетном периоде 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию *A* 10 тыс. единиц, по изделию *B* 15 тыс. единиц.

Определить 1. индекс затрат рабочего времени, 2. индекс производительности труда.

2) В отчетном периоде на предприятии произведено изделий *A* - 10 тыс. единиц (в базовом периоде - 9 тыс. единиц), изделий *B* - 5 тыс. единиц (в базовом периоде - 4 тыс. единиц). Стоимость единицы изделия *A* - 5 руб., изделия *B* - 10 руб. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде - 1000 человек, в базовом - 1100 человек. Определить индекс производительности труда.

3) Имеются следующие данные по предприятию за год, человек:

Среднесписочная численность работников - 50 796

Принято работников - 11 480

Выбыло работников - 13 069

Число уволенных по собственному желанию – 1251 и за нарушение трудовой дисциплины - 458

Определить: 1) коэффициент оборота по приему; 2) коэффициент оборота по выбытию; 3) коэффициент текучести.

### **Практическая работа №8 (4 часа)**

Общий выпуск продукции на предприятии составил: а) 10 000 изделий, б) 30 000 изделий, в) 15000 изделий.

По плану:

а) 90% изделий 1-го сорта (цена - 10 руб. за одно изделие) и 10% изделий 2-го сорта (цена 8 руб. за одно изделие),

б) 95 % изделий 1-го сорта (цена – 15 руб. за одно изделие) и 5 % изделий 2-го сорта (цена 10 руб. за одно изделие)

в) 80% изделий 1-го сорта (цена – 20 руб. за одно изделие) и 20 % изделий 2-го сорта (цена 15 руб. за одно изделие).

Фактически выпущено изделий:

а) 1-го сорта 85% и 2-го сорта - 15%.

б) 1-го сорта 90% и 2-го сорта – 10%

в) 1-го сорта 75% и 2-го сорта – 25%

Определить потери роста производительности труда из-за несоблюдения плановой сортности.

Как рассчитать абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой

Из каких процедур состоит движение кадров?

2) Вследствие текучести кадров производительность труда снизилась на 6%. Уволилось 300 человек. Бюджет рабочего времени - 2000 ч на одного рабочего в год. Определить потери предприятия в часах.

3) Явочная численность рабочих цеха 300 человек, планируемые невыходы на работу по уважительным причинам - 10% от номинального фонда рабочего времени. Определить списочную численность.

4) Среднесписочная численность вспомогательных рабочих цеха составляет 100 человек, а среднесписочная численность всех рабочих цеха 400 человек. Определить коэффициент численности основных рабочих.

### **Практическая работа № 9 (4 часа)**

1) Плановая численность рабочих а) 1000 человек б) 2000 чел., в) 3000 чел., фактическая – а) 1050 человек, б) 2150 чел., в) 3350 чел. План по объему выпускаемой продукции выполнен на а) 103%, б) 106%, в) 110%. При этом трудоемкость продукции снизилась на а) 2%, б) 3 %, в) 1%. Определить абсолютный и относительный излишек (недостаток) работников (абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой).

2) Общая численность промышленно-производственного персонала а) 1080 человек, б) 2180 человек, в) 3670 человек, фактическая – а) 1090 человек, б) 2250 чел., в) 3680 чел.

Плановая численность рабочих а) 1000 человек б) 2000 чел., в) 3000 чел. План по объему выпускаемой продукции выполнен на а) 103%, б) 106%, в) 110%. При этом трудоемкость продукции снизилась на а) 2%, б) 3 %, в) 1%. Определить абсолютное и относительное отклонения фактической численности ППП от плановой.

3) По плану доля основных рабочих составляла а) 50%, б) 45%, в) 53%. Фактически доля основных рабочих составила а) 53%, б) 44%, в) 55%. Определить изменение производительности труда.

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	МОДУЛЬ 1. Экономический		<b>Знает</b> как формировать бюджет	Доклад, сообщение Вопросы к зачету



анализ в трудовых показателях МОДУЛЬ 2. Анализ фонда рабочего времени	ПК-22	затрат на персонал и контролировать его исполнение	(УО-3); тест ПР-1; практическая работа (ПР-6);	№№ 1-28
		<b>Умеет</b> формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), контролировать использование рабочего времени	Тест (ПР-1); практическая работа (ПР-6);	
		<b>Владеет</b> навыками формирования бюджета затрат на персонал и навыками контроля его исполнения, навыками контроля за использованием рабочего времени	Тест (ПР-1) практическая работа (ПР-6); контрольная работа (ПР-2);	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

1. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. — М.: МИК, 2012.
2. Крылов Э.И., Власова В.М., Журавкова И.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учеб. пособие.- М.: Финансы и статистика, 2016
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебное пособие. – М.: Волтерс Клувер, 2014.

4. Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: Учеб. пособие.- М.: Вузовский учебник, 2015.

5. Френкель А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели.- М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2013.

6. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент) : учебное пособие для вузов Под ред. Н. А. Горелов - Санкт-Петербург : ЛИК, 2007 Режим доступа

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term\\_1=%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7+%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85+%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7+%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85+%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9&theme=FEFU)

#### **Дополнительная литература**

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2015.

2. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Мн.: Экоперспектива, 2014.

#### **Нормативно-правовые материалы**

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993: с учетом поправок 30.12.2008] // Собрание законодательства Российской Федерации от 26.01.2017. – № 4, ст. 445.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: [федер. закон № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 30.12.2001. : по состоянию на 01.11.2012]. – М. : Эксмо, 2012. – 272 с.

#### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Богатырева, М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/637/78637>

2. Горбатова, М.М. Методы управления персоналом: Учебное пособие. – Социально-психологический факультет Кемеровского государственного университета. [Электронный ресурс]. – URL:

<http://www.spf.kemsu.ru/portal/uprperson.shtml>

3. Иванкина, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 190 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/834/74834>

4. Учет, анализ и аудит внешнеэкономической деятельности: методические указания для проведения практических занятий / Л.Г. Кучепатова. - Ульяновск: УлГТУ, 2017. - 56 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/236/77236>

5. Мансуров, П. М. Учет, анализ и аудит операций с ценными бумагами: учебное пособие / П. М. Мансуров. - Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 194 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/515/74515>

### **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

1. Ноутбук или компьютер: операционная система Microsoft Windows 98SE/2000/Me/XP; процессор Pentium 166 МГц; 64 МБ оперативной памяти; звуковое устройство; 8-скоростное устройство для чтения компакт-дисков или DVD-дисков.

2. Мультимедийный проектор

3. Microsoft Word

4. Microsoft Excel

5. Microsoft PowerPoint

6. Microsoft Publisher

7. КонсультантПлюс / Гарант

8. Microsoft Internet Explorer/ Mozilla Firefox/ Opera

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Реализация дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей»

предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические работы, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических работ с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» является зачет, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» для аттестации на зачете следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[ \frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где:  $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$  для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$  для итогового рейтинга;

$P(n)$  – рейтинг студента;

$m$  – общее количество контрольных мероприятий;

$n$  – количество проведенных контрольных мероприятий;

$O_i$  – балл, полученный студентом на  $i$ -ом контрольном мероприятии;

$O_i^{max}$  – максимально возможный балл студента по  $i$ -му контрольному мероприятию;

$k_i$  – весовой коэффициент  $i$ -го контрольного мероприятия;

$k_i^n$  – весовой коэффициент  $i$ -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

### **Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины**

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении практических работ и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

В рамках практических занятий предусмотрено выполнение студентами творческих заданий, решение кейс-задач, тестирование и решение расчетных и ситуационных задач. Задания для практических

занятий по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» и критерии их оценки представлены в Приложении 2.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям может вестись с использованием списка основной и дополнительной литературы, изучения опыта работы отечественных и зарубежных фирм по стратегическому управлению организациями в конкурентной рыночной среде.

Самостоятельная работа - важный и существенный этап в обучении студентов. Она нацелена на повышение уровня теоретического и практического усвоения студентами данного курса, направленного на поиск творческих управленческих решений. Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, которую они выполняют по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его прямого участия.

Самостоятельная работа необходима не только для освоения дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей», но и для формирования навыков самостоятельной работы как в учебной, так и профессиональной деятельности. Каждый студент учится самостоятельному решению проблем, нахождению оригинальных творческих решений.

Самостоятельная работа выполняется студентами с использованием предложенной им методической литературы и необходимых дидактических материалов, что позволяет облегчить работу и совершенствовать ее качество.

В объем самостоятельной работы по дисциплине включается: подготовка к семинарским и практическим занятиям; составление глоссария; подготовка к зачету.

Начиная изучение дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей», студенту необходимо:

ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

внимательно разобраться в структуре дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

обратиться к методическим пособиям по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей», позволяющим ориентироваться в последовательности выполнения заданий.

*Методические указания по подготовке и проведению семинара.*

При подготовке к семинару

Студенты заранее получают вопросы для обсуждения и задание подбирают литературу и определяют источники информации для самостоятельного изучения. Выполняют опережающие индивидуальные или групповые задания творческого характера (по усмотрению студентов). Готовят доклады, сообщения, иллюстрационный материал.

I. Организационная часть (10 мин.) (Сообщение темы, цели, задач, плана. Перечисление литературных источников).

II. Подготовительная часть (10 мин) (Повторение основных вопросов предыдущей лекции. Подготовка или самоподготовка учащихся по вопросам семинара).

III. Семинарское занятие (50 мин.) (Заслушивание докладов, сообщений, демонстрация иллюстративного материала, организация дискуссии)

IV. Контролирующая часть семинара (20 мин.) (Контрольно-корректирующая проверка. Проверка основных знаний и умений по теме.

V. Заключительная часть семинара (10 мин.) (Подведение итогов работы на семинаре, оценивание работы учащихся, запись домашнего задания).

Так как курс «Анализ социально-трудовых показателей» построен на основе нескольких переводных и отечественных учебников, студентам

желательно иметь у себя основные материалы из списка рекомендованной литературы, изданные кафедрой учебные и учебно-методические пособия.

В ходе учебы студент обязан активно использовать все формы обучения – посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Процесс изучения дисциплины включает в себя:

1. Работу под руководством преподавателя (лекции, практические занятия, консультации преподавателя по подготовке докладов, решению задач и выполнению аналитических разработок, консультации преподавателя по вопросам, в которых студент не смог разобраться самостоятельно, и консультация преподавателя перед зачётом).

2. Самостоятельную работу студента (проработка текстов лекций, подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск и изучение фундаментальной и современной научной литературы, написание докладов, анализ и обработка статистических данных при выполнении аналитической работы по одной из рекомендованных преподавателем задач, а также подготовка к сдаче зачета).

Алгоритм подготовки студентов при изучении дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей».

1. Посещение лекций. Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них студент получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов. Знакомя студентов с разными методологическими подходами к анализу управленческих явлений, которые используются представителями различных школ управления, они призваны способствовать формированию навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто студентам трудно разобраться с



дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает студентов на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает.

2. Практические занятия. Эти занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практическом занятии студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, заслушивают доклады, проводят деловые игры, решают задачи, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного проведения практического занятия студенту следует тщательно подготовиться. Основной формой подготовки студентов к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, информацией о социально-экономических событиях в России.

Изучив конкретную тему, студент может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на практическом занятии задать их преподавателю. На практических занятиях студент набирает баллы по текущей успеваемости в рамках модульного обучения, поэтому важно проявить себя с лучшей стороны. Практическое занятие предоставляет студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения.

3. Самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа предполагает изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку сообщений и докладов, решение задач, написание домашней работы, работу со статистическим

материалом, выполнение аналитических разработок, подготовку к научной студенческой конференции.

3.1. Выполнение аналитических работ. Этот вид самостоятельной работы нужен для того, чтобы студент научился:

осуществлять поиск дополнительной литературы и статистики по выбранной теме и работать с ней;

кратко и логично излагать, анализировать и обобщать прочитанный материал;

на основе сравнительного анализа различных теоретических подходов формировать свою точку зрения по рассматриваемым вопросам,

использовать теоретические концепции, управленческие модели и функциональные зависимости для исследования особенностей и закономерностей функционирования реальной системы управления персоналом, оценки ожидаемых последствий тех или иных политических мер, используемых правительством для решения конкретных проблем.

3.2. Подготовка к докладу. Доклад готовится по определенной теме, под руководством преподавателя, с использованием дополнительной литературы. Доклады заслушиваются на семинарских занятиях. Лучшие доклады могут быть представлены на ежегодной апрельской конференции по рекомендации преподавателя.

### **Рекомендации по работе с литературой**

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для

восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты. Литература имеется в библиотеке университета.

### **Рекомендации по подготовке к зачету**

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей» является зачет. Примерный перечень вопросов к зачету содержится в Приложении 2. Указанные вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к зачету выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На зачете студенту предлагается ответить на один – два вопроса по изученным разделам дисциплины. Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью итогового контроля в виде зачета является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, зачет по дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний по данной

отрасли права и играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению фундаментальной и специальной подготовки в области управления персоналом.

При подготовке к зачету студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Зачет призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к зачету студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития управления персоналом.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к зачету задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-методическом пособии примерные вопросы к зачету. Целесообразно при изучении курса пользоваться рабочей программой и учебно-методическим комплексом. Также необходимо изучение практики управления персоналом.

Самостоятельная работа по подготовке к зачету во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет и дней, отведенных на подготовку к зачету. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса большую вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

Модульно-рейтинговая схема предполагает, что студент для получения экзаменационной оценки по данной дисциплине должен набрать 100 баллов. Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение модулей: на аудиторных занятиях, промежуточном контроле.

Баллы присуждаются по результатам работы на лекциях, за выполнение практических и самостоятельных заданий. Дополнительные «премиальные» баллы студент может получить за посещаемость занятий. Максимальное количество баллов за работу на практическом занятии можно получить, демонстрируя хорошее знание текста учебника, умение формировать и аргументировать собственную позицию.

На основании набранных баллов, успеваемость студентов в семестре определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» за дисциплины, закрываемые экзаменами или дифференцированными зачетами.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» необходимы:

Аудитории, оснащенные мультимедийным проектором, с выходом в ИНТЕРНЕТ для проведения семинаров. Аудитории, оснащённые компьютерами, с установленным пакетом программ Project Expert.

В материально-техническое обеспечение дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей» входит компьютерный класс минимум на 20 компьютеров, подключённый к сети «Интернет», с установленным на компьютерах стандартным программным обеспечением и дополнительно:

- компьютерная база знаний по управлению персоналом на сервере;
- программа 1С «Учет на предприятии».
- программа 1С «Управленческий учет».

– программа 1С «Зарплата и кадры».



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ  
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»  
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Форма подготовки очная

**Владивосток  
2015**

## **Самостоятельная работа студентов по курсу «Анализ социально-трудовых показателей» (72ч.)**

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, изучения литературы, написания реферата и подготовки презентации.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется как на практических занятиях, так и в ходе зачета.



## План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	Раздел 1	Подготовка к собеседованию, подготовка эссе, и подготовка к дискуссии	12 часов	Представление доклада и презентации
2	Раздел 2	Подготовка доклада и презентации к семинару	12 часов	Представление доклада и презентации
3	Раздел 3	Изучение текстов лекций, подготовка к дискуссии, решение разноуровневых задач, подготовка к контрольной работе	12 часов	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, проверка решения задач, проверка контрольной работы
4	Раздел 4	Изучение текстов лекций и дополнительной литературы.	12 часов	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, проверка решения кейс-стадий
5		Подготовка к зачету	24 часов	Сдача зачета
ИТОГО			72 часов	-

### Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся

#### Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций, решения задач.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого студента и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы. Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

## Задания для самостоятельного выполнения

Знакомство с научной и учебной литературой по экономическому анализу, экономике труда и анализу трудовых показателей.

Знакомство с периодическими изданиями:

*Журналы:* Вопросы экономики, Заработная плата, Известия Академии труда и занятости, Мониторинг доходов и уровень жизни населения, Профессиональный потенциал, Российский экономический журнал, Социологические исследования, Уровень жизни населения, Человек и труд, Экономика и учет труда, Экономист.

*Газеты:* Российская газета, Работа & зарплата, Социальная политика, Труд, Экономика и жизнь.

Дополнительное изучение тем курса.

### Методические рекомендации для подготовки презентаций

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 8 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора, учёная степень, учёное звание и должность руководителя (преподавателя);
- следующим слайдом должна быть постановка задачи;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
- последний слайд презентации – список используемых источников.

### Решение ситуационных задач:

#### Ситуация 1

Проанализируйте качественный состав трудовых ресурсов организации по трудовому стажу. Сформулируйте выводы.

Показатели	Численность, чел.		Уд. вес, %	
	2011	2012	2011	2012
<b>Трудовой стаж:</b> до 3 лет	29	29		
от 3 до 5 лет	10	8		
от 5 до 10 лет	3	3		
от 10 до 15 лет	8	7		

от 15 до 20 лет	5	6		
от 20 до 25 лет	3	3		
свыше 25 лет	-	-		
Всего	58	56		

### Ситуация 2

Исходные данные для анализа повременного фонда заработной платы

Показатель	План	Факт	Отклонение
Среднесписочная численность рабочих-повременщиков	320	331	
Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год	240	230	
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	8	7,8	
Фонд повременной оплаты труда, млн. руб.	2772	2809	
Зарплата одного работника, тыс.руб.			
среднегодовая	8662,5	8486,4	
среднедневная	36,09	36,9	
среднечасовая	4,51	4,73	

Используя метод цепных подстановок, оценить влияние следующих факторов на изменение фонда заработной платы рабочих-повременщиков (ФЗП): среднесписочной численности (КР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д), среднедневной зарплаты одного рабочего (ДЗП).

### Ситуация 3

Используя метод абсолютных разниц, рассчитайте влияние средней заработной платы (ЗПл) и численности персонала (КР) на изменение фонда оплаты труда (ФОТ), используя смешанную модель. При этом необходимо учесть, что заработная плата равна сумме средних выплат по тарифным ставкам (ТС), доплат, надбавок (ДН) и дополнительной заработной платы (ДЗ). Сформулируйте выводы.

Показатель	План	Факт	Отклонение
Фонд оплаты труда (ФОТ), тыс. руб.	240	308	
в т.ч. *по тарифным ставкам	172	189	
*доплаты, надбавки	44	81	
*дополнительная з/пл	24	38	
Среднесписочная численность персонала (КР), чел.	15	16	

Среднегодовая з/пл на 1 чел. (ЗПл), тыс. руб.			
в т.ч. *тарифные ставки (ТС)			
*доплаты, надбавки (ДН)			
*дополнительная з/пл (ДЗ)			

**Примечание:** по каждой ситуационной задаче нужно дать подробный ответ на вопросы, приведённые после задачи с использованием не только интуиции, но и теоретических знаний и практических навыков (компетенций), приобретённых в ходе обучения.

### **Критерии оценки выполнения самостоятельной работы**

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	30
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	30
4	Наличие мультимедиа презентации	20
5	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»  
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Форма подготовки очная

**Владивосток**  
**2015**

## Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	Знает	как формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
	Умеет	формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), контролировать использование рабочего времени
	Владеет	навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение, навыками контроля за использованием рабочего времени

## Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели	баллы
ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	знает (пороговый уровень)	как формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Отсутствие знаний	Пороговый	1
			Фрагментарные знания		1-60
			Неполные знания	Базовый	61-75
			Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания		76-85
			Сформированные и систематические знания		Высокий
	умеет (продвинутой)	формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), контролировать использование рабочего времени	Отсутствие умений	Пороговый	1-60
			Частично освоенное умение		61-75
			В целом успешное, но не систематическое умение	Базовый	76-85
			В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение		86-100
			Успешное и систематическое умение		Высокий
	владеет (высокий)	навыками формирования бюджета затрат на персонал и	Не владеет	Пороговый	1-60
			Фрагментарное владение		61-75
			В целом успешное,	Базовый	86-100

		контроля его исполнение, навыками контроля за использованием рабочего времени	но не систематическое владение		76-85
			В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение		
			Успешное и систематическое владение	Высокий	86-100

### Шкала измерения уровня сформированности компетенций

Итоговый балл	1-60	61-75	76-85	86-100
Оценка (пятибалльная шкала)	2	3	4	5
Уровень сформированности компетенций	низкий	пороговый (базовый)	продвинутый	высокий

### Оценочные средства для проверки сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Задание
ПК-14 умение проводить экономический анализ показателей деятельности организации и анализ показателей по труду	<p>1) Плановая численность рабочих а) 1000 человек б) 2000 чел., в) 3000 чел., фактическая – а) 1050 человек, б) 2150 чел., в) 3350 чел. План по объему выпускаемой продукции выполнен на а) 103%, б) 106%, в) 110%. При этом трудоемкость продукции снизилась на а) 2%, б) 3 %, в) 1%. Определить абсолютный и относительный излишек (недостаток) работников (абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой).</p> <p>2) Общая численность промышленно-производственного персонала а) 1080 человек, б) 2180 человек, в) 3670 человек, фактическая – а) 1090 человек, б) 2250 чел., в) 3680 чел. Плановая численность рабочих а) 1000 человек б) 2000 чел., в) 3000 чел. План по объему выпускаемой продукции выполнен на а) 103%, б) 106%, в) 110%. При этом трудоемкость продукции снизилась на а) 2%, б) 3 %, в) 1%. Определить абсолютное и относительное отклонения фактической численности ППП от плановой.</p> <p>3) По плану доля основных рабочих составляла а) 50%, б) 45%, в) 53%. Фактически доля основных рабочих составила а) 53%, б) 44%, в) 55%. Определить изменение производительности труда.</p>

## **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины «Анализ социально-трудовых показателей»**

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» проводится в форме контрольных мероприятий (*тестирования, коллоквиумов, результатов решения кейс-задач, эссе, практических работ, подготовки доклада, сообщения*) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

(УО-3) Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

(ПР-1) Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

(ПР-6) Практическая работа – средство для закрепления и практического освоения материала по определенному разделу.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний;

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

– результаты самостоятельной работы.



**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

**Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства.** В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачету, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в строгом подчинении с вопросами к зачету. Задания для промежуточной аттестации – зачет размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на зачете представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (эссе, доклад с сопровождением мультимедиа презентации, решение разноуровневых задач) представлены в структурном элементе ФОС V.

### **Зачетно-экзаменационные материалы**

#### **ОС по промежуточной аттестации и критерии оценки**

##### **Вопросы к зачету**

1. Понятие, предмет, содержание и задачи анализа трудовых показателей. Связь анализа с другими науками и дисциплинами.
2. Метод экономического анализа и его характерные черты. Содержание методики.
3. Классификация приемов и способов анализа трудовых показателей. Разработка системы взаимосвязанных показателей.
4. Основные типы моделей, используемых в анализе трудовых показателей.
5. Комплексная система трудовых показателей: понятие и структура; функциональные и интегральные подсистемы.

6. Факторы, влияющие на трудовые показатели.
7. Виды анализа трудовых показателей.
8. Основные этапы организации анализа трудовых показателей.  
Требования эффективности аналитической работы.
9. Источники информации о занятости и трудовых отношениях.  
Информационное обеспечение трудового посредничества.
10. Основные задачи и показатели, используемые для анализа обеспеченности предприятия рабочей силой.
11. Исследование распределения работающих по категориям, должностям и уровню квалификации.
12. Анализ соотношения темпов изменения производительности труда и средней заработной платы.
13. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления.
14. Показатели, характеризующие экстенсивные и интенсивные факторы труда. Анализ использования рабочего времени.
15. Анализ интенсивности труда рабочих. Анализ условий труда.
16. Возможности улучшения использования трудового потенциала.
17. Анализ организационной структуры Отдела труда и заработной платы.
18. Анализ удовлетворенности работников заработной платой, системой льгот, поощрений, социальной защитой.
19. Анализ основных элементов организации заработной платы (нормирования труда, тарифной системы, форм и систем оплаты труда).
20. Факторный анализ фонда оплаты труда.
21. Укрупнённое обоснование размера средств на оплату труда по организации и её структурным подразделениям.
22. Детальное обоснование размера средств на оплату труда по категориям персонала.
23. Методы планирования трудовых показателей.

24. Планирование труда в бизнес-плане.
25. Планирование повышения эффективности труда.
26. Планирование численности персонала в соответствие со стратегией деятельности предприятия.
27. Планирование рабочего времени на предприятии.
28. Формирование средств на потребление в планах предприятий.

**Критерии выставления оценки за устный ответ студента на зачете по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»**

Оценка зачета (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
20 баллов	Проблема раскрыта полностью и произведен её глубокий анализ. Представляемая информация систематизирована, структурно-последовательна, логически связана и полностью построена на профессиональных терминах. Выводы обоснованы. Представлены предложения ее решения.
16 баллов	Проблема раскрыта достаточно полно. Произведен ее частичный анализ. Представляемая информация систематизирована и структурно-последовательна. Больше половины информации описаны профессиональными терминами. Часть выводов не обоснована.
12 баллов	Проблема раскрыта не полностью. Представляемая информация не систематизирована. Профессиональные термины использованы частично. Выводы не обоснованы.
менее 12 баллов (незачтено)	Проблема частично раскрыта. Представляемая информация не систематизирована и логически не связана. Используются непрофессиональные термины. Отсутствуют выводы и предложения ее решения.

**Перечень вопросов теста по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»**

**Тест №1**

**Инструкция:** в каждом вопросе может быть один или несколько правильных ответов. При отсутствии таковых оценка будет снижена. За правильный принимается наиболее полный ответ.

**Факторный анализ заключается в...:**

- a) выявлении влияния на факторы отдельных показателей (причин) с последующими выводами и предложениями;

б) определении влияния отдельных факторов (причин) на резульативный показатель с последующими выводами и предложениями;

в) определении величин показателей факторов, их сравнении и оценке с последующими выводами и предложениями.

**Под методикой анализа трудовых показателей понимается:**

а) совокупность аналитических способов и правил исследования трудовых процессов и социально-экономических явлений;

б) диалектический способ подхода к изучению трудовых процессов;

в) совокупность способов, правил изучения причин изменения показателей, всесторонне характеризующих трудовую деятельность.

**В анализе изучение причинно-следственных связей осуществляется с помощью:**

а) качественных показателей;

б) факторных показателей;

в) резульативных показателей.

**К методам детерминированного факторного анализа относятся:**

а) индексный;

б) графический;

в) компонентный;

г) интегральный.

**Стохастический анализ представляет собой:**

а) методику исследования влияния факторов, связь которых с резульативным показателем носит функциональный характер;

б) методику исследования влияния факторов, связь которых с резульативным показателем является вероятностной;

в) методику комплексного и системного изучения и измерения воздействия факторов на величину резульативного показателя.

**При прямом факторном анализе исследование ведется:**

а) дедуктивным способом;

б) индуктивным способом.

**Оперативный анализ проводят на основе:**

- а) финансовой и статистической отчетности по кварталам, месяцам;
- б) данных текущего учета, первичной документации, информации, полученной из средств связи, устно за любой отрезок времени;
- в) бухгалтерской и статистической отчетности за год.

**Фундаментальными науками, на которых базируется экономический анализ трудовых показателей, являются:**

- а) политология;
- б) философия;
- в) психология;
- г) экономическая теория.

**К какому виду моделей детерминированного факторного анализа относится модель типа  $Y=a+b+c$ :**

- а) к аддитивной;
- б) к мультипликативной;
- в) к кратной;
- г) к комбинированной.

**Мультипликативными называются модели детерминированного факторного анализа, в которых результирующий показатель равен:**

- а) алгебраической сумме факторных показателей;
- б) произведению факторных показателей;
- в) кратному факторных показателей.

**Модель типа  $\frac{a \cdot b}{c} = k$  - это модель:**

- а) аддитивного типа;
- б) мультипликативного типа;
- в) смешанного типа;
- г) кратного типа.

**12. Метод логарифмирования относится к:**

- а) детерминированному факторному анализу;

- б) стохастическому факторному анализу;
- в) нет правильного ответа.

**13. Относительный перерасход численности возникает в случае:**

- а) превышения индекса численности над индексом объема продаж;
- б) превышения индекса объема продаж над индексом численности;
- в) равенства индекса численности и индекса объема продаж.

**14. Если средний разряд работ более чем на единицу превышает средний разряд рабочих, то следствием такого положения, как правило, является:**

- а) увеличение брака;
- б) экономия фонда заработной платы;
- в) перерасход фонда заработной платы

**Тест № 2**

**Инструкция:** в каждом вопросе может быть только один правильный ответ. За правильный принимается наиболее полный ответ.

**1. К группе показателей, характеризующих экстенсивные и интенсивные факторы труда, не относится:**

- а) анализ использования рабочего времени;
- б) анализ интенсивности труда рабочих;
- в) анализ производительности труда.

**2. На основе действующих систем оплаты труда и анализа условий труда рабочих можно дать:**

- а) прямую оценку интенсивности труда;
- а) косвенную оценку интенсивности труда;
- в) нет правильного ответа.

**3. Эффективность использования трудовых ресурсов в длительной перспективе обеспечивается благодаря тому, что:**

- а) темпы роста среднегодовой заработной платы опережают темпы роста производительности труда;

б) темпы роста производительности труда опережают темпы роста среднегодовой заработной платы;

в) темпы роста производительности труда соответствуют темпам роста среднегодовой заработной платы.

**4. В соответствии с определением заработной платы, которое даётся в Конвенции МОТ №95 «Об охране заработной платы», понятия «вознаграждение» и «заработная плата»:**

а) отождествляются;

б) являются антонимами;

в) не связаны между собой.

**5. К числу основных функций системы вознаграждения не относится:**

а) воспроизводственная;

б) стимулирующая;

в) корректирующая;

г) измерительно-распределительная.

**6. На втором этапе анализа организации заработной платы оценивается:**

а) удовлетворенность работников заработной платой во взаимосвязи с удовлетворенностью системой льгот, поощрений и социальной защитой;

б) эффективность премиальных систем, психологическая ощутимость размера премии;

в) организационная структура отдела труда и заработной платы с точки зрения эффективности ее функционирования.

**7. Средняя заработную плату рабочих предприятия, приведенная к средней заработной плате рабочих простого труда (первого разряда) оценивается:**

а) путем деления средней заработной платы рабочих предприятия за анализируемый период на долю тарифа, обоснованную для данного предприятия;

б) путем деления средней заработной платы рабочих предприятия за анализируемый период на средний тарифный коэффициент;

в) путем деления тарифной заработной платы рабочего *i*-го разряда за анализируемый период на средний тарифный коэффициент.

**8. Если в результате проведения анализа расходования средств на оплату труда нужно установить взаимную зависимость факторов, влияющих на фонд оплаты труда работников, рекомендуется использовать:**

- а) способ долевого участия;
- б) способ цепных подстановок;
- в) способ относительных разниц.

**9. В процессе оперативного анализа при сравнении данных с планом и соответствующим периодом прошлого года база сравнения:**

- а) анализируется и корректируется;
- б) не анализируется и не корректируется;
- в) не анализируется, но корректируется.

**10. Основной причиной отклонения средней заработной платы работников, занятых на повременных работах, является:**

- а) изменение индивидуальной выработки;
- б) введение прогрессивной оплаты труда;
- в) перетарификация персонала;
- г) изменение премиальных положений.

**11. Относительное изменение фонда оплаты труда работников не может быть оценено по такому формирующему фактору как:**

- а) оплата труда на одного работника;
- б) структура штатного расписания;
- в) среднесписочная численности.

**12. При анализе фонда заработной платы работников по отдельным структурным подразделениям предприятия необходимо учитывать:**



- а) установленные отраслевые корректировочные коэффициенты;
- б) стоимость производимой продукции;
- в) системы оплаты труда;
- г) действующие отраслевые положения.

**13. В ходе детального анализа расходования средств на оплату труда определяется:**

- а) отклонение фонда заработной платы от намеченного уровня;
- б) перечень произошедших изменений и их влияние на фонд заработной платы;
- в) процент увеличения фонда заработной платы при увеличении объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

**14. Если исходные данные получены в виде процентов выполнения задания, то их влияние на фонд заработной платы можно определить:**

- а) способом цепных подстановок;
- б) способом абсолютных разниц;
- в) способом относительных разниц.

#### **Критерии оценки промежуточной аттестации – тест**

<b>Баллы (рейтинговой оценки)</b>	<b>Оценка теста</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов..

### **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ**

## **Перечень тем докладов, сообщений по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»**

1. Задачи анализа трудовых показателей.
2. Организация аналитической работы и порядок ее проведения.
3. Методы и приемы анализа трудовых показателей. Специальные приемы анализа.
4. Показатели плана по труду и этапы проведения анализа.
5. Отчетность по труду и ее использование при анализе трудовых показателей.
6. Оперативный контроль и анализ затрат рабочего времени.
7. Оперативный контроль за расходом средств на оплату труда.
8. Анализ показателей состояния нормирования труда на предприятии.
9. Показатели состояния организации труда на предприятии.
10. Анализ разделения и кооперации труда, организации и обслуживания рабочих мест.
11. Определение частных и общих коэффициентов условий труда.
12. Анализ производственного травматизма.
13. Определение экономического ущерба от заболеваемости и травматизма.
14. Определение экономической эффективности по устранению производственных вредностей и опасностей.
15. Анализ показателей ПТ, его основные направления и методы.
16. Анализ выполнения плана по росту ПТ, и определение ее резервов.
17. Структура кадров на предприятии и анализ ее изменения.
18. Анализ бюджета рабочего времени.
19. Анализ численности, состава и использования работников, этапы его проведения.
20. Анализ использования целосменного и внутрисменного фонда рабочего времени.

**Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением  
мультимедиа презентации**

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	30
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	30
4	Наличие мультимедиа презентации	20
5	ИТОГО	100

**Перечень заданий на практические работы по дисциплине «Анализ  
социально-трудовых показателей»**

**Практические работы:**

**Практическая работа №1 (4 часа)**

1) Определить производительность труда условно-натуральным методом по следующим признакам:

*а) по полезности*

На сыроваренном заводе изготовлено за отчетный период 100 т. сыра с 40-процентным содержанием жира, 60 т. с 50-процентным содержанием жира и 30 т. с 60-процентным содержанием. За учетную единицу принимается сыр с 40-процентным содержанием жира;

*б) по трудоемкости производства продукции*

2) В прокатном цехе за отчетный период выпущено 5000 т. сортовой стали с трудоемкостью 10 чел.час. на 1 т, 2000 т. тонкой листовой стали с трудоемкостью 30 чел.час. на 1 т и 4000 т. листовой стали трудоемкостью 5 чел.час. на 1т. За условную единицу принимается сортовая сталь.

*а) Определить* индекс выработки и процент ее роста, если выработка рабочего в час на новом оборудовании составляет 25 изделий, а на старом составляла 20.

б) *Определить* индекс выработки по индексам объема продукции и индексам рабочего времени, если объем производства в отчетном периоде, по сравнению с базисным, увеличился на 16%, а отработанное время на 7%.

### **Практическая работа №2 (4 часа)**

1) *Определить* рост производительности труда по экономии рабочего времени (табл. 1). Формула роста производительности труда по экономии труда

$$\text{Птр} = \frac{\text{Э}}{\text{Тр} \cdot \text{Э}} \times 100 - 100, \text{ где}$$

Птр - рост производительности труда, %;

Э - экономия труда;

Тр - трудоемкость продукции (по нормам базисного периода), чел.час.

Виды продукции	Кол-во изделий, шт.	Затраты труда на 1 изделие, в час.		Затраты труда на всю продукцию, в час.	
		в базисном периоде	в отчетном периоде	в нормах базисного периода	в нормах отчетного периода
А	2000	10	8	20000	16000
Б	1000	15	12	15000	12000
В	5000	8	8	40000	40000
Итого:	-	-	-	75000	68000

2) Организация начала работать в феврале. Среднесписочная численность работников составила в феврале 22 человека, в марте - 150, в апреле - 179, в мае - 180, в июне - 191 человека. Определить среднесписочную численность работников за период с начала года (за 6 месяцев).

3) Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле - 641 человек, мае - 1254, июне - 1316, июле 820, августе - 457 человек. Определить среднесписочную численность работников за год.

### **Практическая работа №3 (4 часа)**

1) *Определить* рост производительности труда за счет действия различных факторов на основе расчета относительной экономии рабочей силы.

В базисном периоде объем валовой продукции составил 21 млн. руб., численность работающих 3000 чел.

2) В планируемый период объем валовой продукции определен в размере 25,2 млрд.руб (рост 20%). Экономия трудовых затрат за счет действий всех факторов 300 чел. Рост производительности труда определяется по формуле:

$$П = Э \times 100 / А - Э, \text{ где}$$

П - прирост производительности труда, %;

Э - относительная экономия рабочей силы в результате действия всех факторов;

А - расчетная численность работающих (определяется исходя из объема производства планируемого периода и выработки базисного периода).

3) В течение месяца среднесписочная численность работников составляла: с 1-го по 20-е число - 800 человек, с 22-го по 29-е число - 803, с 30-го по 31-е число - 801 человек. Определить среднесписочное число работников за месяц:

4) Номинальный фонд рабочего времени равен 278 дням, фактическое число рабочих дней по плановому балансу рабочего времени составляет 270 дней. Явочная численность работников 560 человек. Определить списочное число работников

#### **Практическая работа №4 (4 часа)**

1) Металлургический комбинат за год произвел а) 50 тыс. т проката; б) 45 тыс. т; в) 56 тыс. т, а среднесписочная численность работников комбината за год составила а) 2000 человек; б) 3000 чел.; в) 1500 чел.. Определить производительность труда (в натуральном выражении). Как изменится производительность труда во всех трех вариантах, если: а) среднесписочная численность увеличится на 10%; б) объем товарной продукции снизится на 10 %; в) объем товарной продукции увеличится на 15%, а среднесписочная численность работников снизится на 5 %.

2) Производительность труда на предприятии в натуральном выражении равна а) 40 т., б) 60 т., в) 75 т. Среднесписочная численность работников за год равна а) 1500 человек, б) 2000 человек, в) 3000 человек. Определить объем производства продукции за год.

3) Годовой объем производства продукции на предприятии составил а) 120 тыс. т., б) 150 тыс. т.; в) 200 тыс. т. Производительность труда составила а) 50 т., б) 70 т., в) 90 т. Определить среднесписочную численность работников за период.

4) Предприятие за год произвело изделий *A* на 2 млн. руб., изделий *B* на 1,5 млн. руб. и изделий *B* на 1 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила а) 1000 человек, б) 1500 человек, в) 900 чел. Определить среднегодовую выработку продукции на одного работника.

#### **Практическая работа №5 (4 часа)**

1) Предприятие за год произвело изделий *A* - 5 тыс. единиц, изделий *B* - 10 тыс. единиц. Полная трудоемкость изделия *A* в отчетном году составила 10 нормо-час, изделия *B* - 6 нормо-час. Среднесписочная численность работников предприятия за год была равна а) 500 чел., б) 700 чел., в) 450 чел. Определить производительность труда одного работника. На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым уровнем составило а) 25%, б) 35%, в) 15%. Определить прирост производительности труда.

2) На предприятии рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составил а) 25%, б) 20%, в) 15%. Определить снижение трудоемкости продукции.

3) Явочная численность рабочих цеха 300 человек, планируемые невыходы на работу по уважительным причинам - 10% от номинального фонда рабочего времени. Определить списочную численность.

4) Среднесписочная численность вспомогательных рабочих цеха составляет 100 человек, а среднесписочная численность всех рабочих цеха 400 человек. Определить коэффициент численности основных рабочих.

### **Практическая работа №6 (4 часа)**

1) Затраты труда на производство продукции на предприятии за год составили:

основных рабочих-сдельщиков а) 150000 чел.-час, б) 160000 чел.-час., в) 130000 чел.час.

основных рабочих-повременщиков а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 40000чел.-час.

вспомогательных рабочих основных цехов а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 45000 чел.-час.

рабочих вспомогательных участков и служб, занятых обслуживанием производства а) 75000 чел.-час., б) 65000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

руководителей а) 35000 чел.-час., б) 45000 чел.-час., в) 30000 чел.-час.

специалистов а) 70000 чел.-час., б) 75000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

Определить: 1. Технологическая трудоемкость, 2. Трудоемкость обслуживания производства, 3. Производственная трудоемкость, 4. Трудоемкость управления производством, 5. Полная трудоемкость

2) В базовом периоде трудоемкость изделия *A* составляла 15 нормо-час, в отчетном - 10 нормо-час; трудоемкость изделия *B* в базовом периоде - 5 нормо-час, в отчетном периоде 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию *A* 10 тыс. единиц, по изделию *B* 15 тыс. единиц.

Определить 1. индекс затрат рабочего времени, 2. индекс производительности труда.

3) В отчетном периоде на предприятии произведено изделий *A* - 10 тыс. единиц (в базовом периоде - 9 тыс. единиц), изделий *B* - 5 тыс. единиц (в базовом периоде - 4 тыс. единиц). Стоимость единицы изделия *A* - 5 руб., изделия *B* - 10 руб. Среднесписочная численность работников предприятия в

отчетном периоде - 1000 человек, в базовом - 1100 человек. Определить индекс производительности труда.

### **Практическая работа №7 (4 часа)**

1) В базовом периоде трудоемкость изделия *A* составляла 15 нормо-час, в отчетном - 10 нормо-час; трудоемкость изделия *B* в базовом периоде - 5 нормо-час, в отчетном периоде 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию *A* 10 тыс. единиц, по изделию *B* 15 тыс. единиц.

Определить 1. индекс затрат рабочего времени, 2. индекс производительности труда.

2) В отчетном периоде на предприятии произведено изделий *A* - 10 тыс. единиц (в базовом периоде - 9 тыс. единиц), изделий *B* - 5 тыс. единиц (в базовом периоде - 4 тыс. единиц). Стоимость единицы изделия *A* - 5 руб., изделия *B* - 10 руб. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде - 1000 человек, в базовом - 1100 человек. Определить индекс производительности труда.

3) Имеются следующие данные по предприятию за год, человек:

Среднесписочная численность работников - 50 796

Принято работников - 11 480

Выбыло работников - 13 069

Число уволенных по собственному желанию – 1251 и за нарушение трудовой дисциплины - 458

Определить: 1) коэффициент оборота по приему; 2) коэффициент оборота по выбытию; 3) коэффициент текучести.

### **Практическая работа №8 (4 часа)**

Общий выпуск продукции на предприятии составил: а) 10 000 изделий, б) 30 000 изделий, в) 15000 изделий. По плану:

а) 90% изделий 1-го сорта (цена - 10 руб. за одно изделие) и 10% изделий 2-го сорта (цена 8 руб. за одно изделие),

б) 95 % изделий 1-го сорта (цена – 15 руб. за одно изделие) и 5 % изделий 2-го сорта (цена 10 руб. за одно изделие)



в) 80% изделий 1-го сорта (цена – 20 руб. за одно изделие) и 20 % изделий 2-го сорта (цена 15 руб. за одно изделие).

Фактически выпущено изделий:

а) 1-го сорта 85% и 2-го сорта - 15%.

б) 1-го сорта 90% и 2-го сорта – 10%

в) 1-го сорта 75% и 2-го сорта – 25%

Определить потери роста производительности труда из-за несоблюдения плановой сортности.

Как рассчитать абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой

Из каких процедур состоит движение кадров?

2) Вследствие текучести кадров производительность труда снизилась на 6%. Уволилось 300 человек. Бюджет рабочего времени - 2000 ч на одного рабочего в год. Определить потери предприятия в часах.

3) Явочная численность рабочих цеха 300 человек, планируемые невыходы на работу по уважительным причинам - 10% от номинального фонда рабочего времени. Определить списочную численность.

4) Среднесписочная численность вспомогательных рабочих цеха составляет 100 человек, а среднесписочная численность всех рабочих цеха 400 человек. Определить коэффициент численности основных рабочих.

### **Практическая работа №9 (4 часа)**

1) Плановая численность рабочих а) 1000 человек б) 2000 чел. , в) 3000 чел., фактическая – а) 1050 человек, б) 2150 чел., в) 3350 чел. План по объему выпускаемой продукции выполнен на а) 103%, б) 106%, в) 110%. При этом трудоемкость продукции снизилась на а) 2%, б) 3 %, в) 1%. Определить абсолютный и относительный излишек (недостаток) работников (абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой).

2) Общая численность промышленно-производственного персонала а) 1080 человек, б) 2180 человек, в) 3670 человек, фактическая – а) 1090 человек, б) 2250 чел., в) 3680 чел.

Плановая численность рабочих а) 1000 человек б) 2000 чел., в) 3000 чел. План по объему выпускаемой продукции выполнен на а) 103%, б) 106%, в) 110%. При этом трудоемкость продукции снизилась на а) 2%, б) 3 %, в) 1%. Определить абсолютное и относительное отклонения фактической численности ППП от плановой.

3) По плану доля основных рабочих составляла а) 50%, б) 45%, в) 53%. Фактически доля основных рабочих составила а) 53%, б) 44%, в) 55%. Определить изменение производительности труда.

### Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12

**Контрольная работа** обычно применяется для оценки знаний и умений по дисциплине после завершения изучения ключевых тем, либо наиболее сложных для понимания обучающимися, либо особо значимых для усвоения данной дисциплины. Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества разных по трудности вопросов, задач или заданий и рассматривается преподавателем как самостоятельно выполненный письменный труд студента. Может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии. Рекомендуемая частота проведения – не менее одной перед каждой промежуточной аттестацией.

Можно выделить следующие виды контрольных работ:

- теоретические, позволяющие проверить насколько обучающимся удалось освоить основные теоретические понятия, закономерности
- практические, посредством которых преподавателей проверяет умение студентов применять полученные знания для решения конкретных задач;
- комплексные, содержащие задания как теоретического, так и практического характера.

При проверке контрольных работ необходимо указывать на каждую допущенную ошибку и определить полноту изложения вопроса, качество и точность расчетной и графической части, учитывая при этом развитие письменной речи, четкость и последовательность изложения мыслей. Во время проверки и оценки контрольных письменных работ проводится анализ результатов их выполнения, выявляются типичные ошибки.

Для определения фактических оценок по контрольной работе рекомендуется по каждому вопросу выставляются баллы, придерживаясь следующей логики:

- результат, содержащий за наиболее полный правильный ответ, полностью соответствующий прописанным требованиям получает максимальное количество баллов (от 85% от максимального количества баллов). Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.

- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия получает 65% от максимального количества баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа. Ясно описан способ решения.

– результат, содержащий правильный, но фрагментарный ответ или ответ, содержащий значительные неточности, т.е. ответ, имеющий значительные отступления от требований критерия получает 40 % от максимального количества баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении есть рациональные зерна, но в целом используются недоказанные утверждения, числовой ответ получен со значительным отклонением, не позволяющим использовать этот результат для принятия решений.

– результат, содержащий неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия получает 0 % от максимального количества баллов. Характеристика ответа – отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче), правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение – безосновательно, решение неверное.

Отметим также, что если контрольная работа предполагает решение задачи, состоящей из нескольких вопросов, то рекомендуется указывать баллы по каждому вопросу задачи, а не по задаче в целом.

### **Критерии оценки студента на зачете по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»**

<b>Баллы (рейтинговая оценка)</b>	<b>Оценка зачета (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b> <i>Дописать оценку в соответствии с компетенциями. Привязать к дисциплине</i>
85-100	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

65-84	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, 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, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
45-64	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
1-44	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей»**

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Анализ социально-трудовых показателей» размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

**Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением мультимедиа презентации**

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	30
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	30
4	Наличие мультимедиа презентации	20
5	ИТОГО	100

**Критерии оценки доклада, сообщения**

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	4
2	Тема раскрыта полностью или частично	4
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	4
4	Наличие мультимедиа презентации	4
5	ИТОГО	16

### Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

### Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12

### Критерии оценки ситуационных-задачи

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность решения задачи к объявленному сроку	2
2	Умение оценить главные и второстепенные факторы при решении задачи	2
3	Владение предметом исследования, его понятийным аппаратом,	3

№ п/п	Критерий	Количество баллов
	терминологией, знание общепринятых научных концепций в заданной предметной области, понимание современных тенденций и проблем в исследовании предмета	
4	Аргументация своей позиции с опорой на научные концепции, факты социально-экономической действительности или собственный опыт	3
5	ИТОГО	10

### Критерии оценки контрольной работы

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка контрольной работы	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	результат, содержащий за наиболее полный правильный ответ, полностью соответствующий прописанным требованиям получает максимальное количество баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.
85-76	<i>«хорошо»</i>	результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа. Ясно описан способ решения
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	результат, содержащий правильный, но фрагментарный ответ или ответ, содержащий значительные неточности. Характеристика ответа – в логическом рассуждении есть рациональные зерна, но в целом используются недоказанные утверждения, числовой ответ получен со значительным отклонением, не позволяющим использовать этот результат для принятия решений.

60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	результат, содержащий неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа). Характеристика ответа – отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче), правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение – безосновательно, решение неверное.
-------	------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------