

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Анализ и планирование трудовых показателей

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *информационно-аналитического; организационно-управленческого* типов.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности *38.03.03 Управление персоналом*.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	<i>ИД1_{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах</i> <i>ИД2_{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации</i>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
<i>ИД1_{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах</i>	<i>Знает цель и задачи анализа показателей производительности труда, влияние производительности на основные экономические показатели организации</i>
	<i>Умеет участвовать в анализе показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах</i>
	<i>Владеет навыками разработки организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала</i>
<i>ИД2_{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации</i>	<i>Знает порядок проведения оценки эффективности применяемых форм и систем заработной платы</i>
	<i>Умеет проводить анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы, в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик</i>
	<i>Владеет навыками по подготовке предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала с учетом результатов анализа</i>

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин:

Основы психологии и социологии труда

Основы организации труда

Трудовое право

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Учебная практика, ознакомительная практика

Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика,

а также в процессе прохождения учебной практики, ознакомительной практики

Дисциплина является предшествующей для *изучения последующих дисциплин, практик:*

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности,

Стратегический менеджмент

Корпоративная социальная ответственность

Производственной практики, технологической (проектно-технологической) практики;

Производственной практики, преддипломной практики.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		6
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	38,5	38,5
Лекции	18	18
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	18	18
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	18	18
Консультации текущие	0,9	0,9
Консультации по курсовой работе	1,5	1,5
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	33,5	33,5
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,2	7,2
Подготовка к практическим занятиям	7,2	7,2
Курсовая работа	10	10
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	9,1	9,1

5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак.ч
1	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Значение и особенности аналитической работы в управлении персоналом. Система трудовых показателей, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации. Уровни анализа трудовых показателей. Содержание компонент и состав трудовых показателей анализа макросреды. Анализ трудовых показателей в непосредственном окружении компании (мезо- уровень). Анализ трудовых показателей на уровне организации.	7,2
2	Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации	Алгоритм и принципы организации аналитической работы. Этапы проведения анализа. Методы и специальные приемы анализа трудовых показателей. Виды анализа трудовых показателей. Задачи оперативного анализа трудовых показателей.	8
3	Анализ численности, состава и движения персонала	Задачи и этапы проведения анализа численности, состава и движения персонала. Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением кадров.	9,1
4	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал	Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы. Анализ сложившейся системы доплат и надбавок в организации, обоснование их целесообразности. Использование премиальных систем, их эффективность на основе анализа показателей и условий премирования, размера премий, круга премируемых, периодичности и источников выплаты премий, социологических исследований. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик. Разработка предложений по устранению выявленных недостатков и построения более рационального бюджета затрат на персонал.	10
5	Анализ показателей производительности труда	Цель и задачи анализа показателей производительности труда, влияние производительности на основные экономические показатели организации. Информационная база, последовательность проведения анализа производительности труда. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки основных рабочих, связь этих показателей с использованием рабочего времени. Влияние производительности труда на объем производства (реализации). Анализ расчетного и фактического бюджетов рабочего времени. Анализ причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на показатели производительности труда. Анализ показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния. Факторный анализ производительности труда. Разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала.	12
6	Структура и содержание плана по труду в	Содержание плана по труду, общий алгоритм его расчета. Этапы планирования труда. Анализ фактических тру-	6

	организации	довых показателей, комплексное планирование производительности труда, планирование потребности в кадрах, мотивация выполнения плана предприятия, бюджетирование затрат на персонал, текущий контроль выполнения плана, разработка рекомендаций по корректировке плана.	
7	Планирование численности персонала организации	Методы планирования численности рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Разработка штатного расписания. Разработка и экономическое обоснование плана по найму. Оптимизация численности персонала.	10
8	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Разработка и совершенствование системы оплаты труда. С учетом конъюнктуры рынка труда и стратегических планов развития организации. Обоснование дифференциации в оплате труда в зависимости от различных факторов. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Планирование заработной платы непромышленного персонала предприятий. Разработка альтернативных систем оплаты труда. Методы укрупненного планирования средств на оплату труда. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции. Планирование средней заработной платы и соотношений темпов ее роста и производительности труда.	7,2
	<i>Консультации текущие</i>		0,9
	<i>Консультация перед курсовой работой</i>		1,5
	<i>Зачет</i>		0,1

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические/лабораторные занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	2	2	3,2
2	Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации	2	2	4
3	Анализ численности, состава и движения персонала	2	2	5,1
4	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал	3	3	4
5	Анализ показателей производительности труда	3	3	6
6	Структура и содержание плана по труду в организации	2	2	2
7	Планирование численности персонала организации	2	2	6
8	Планирование фонда заработной платы	2	2	3,2
	<i>Консультации текущие</i>		0,9	
	<i>Консультация перед курсовой работой</i>		1,5	
	<i>Зачет</i>		0,1	

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Значение и особенности аналитической работы в управлении персоналом. Система трудовых показателей, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации. Уровни анализа трудовых показателей. Содержание компонент и состав	2

		<p>трудовых показателей анализа макросреды. Анализ трудовых показателей в непосредственном окружении компании (мезо- уровень). Анализ трудовых показателей на уровне организации.</p>	
2	<p>Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации</p>	<p>Алгоритм и принципы организации аналитической работы. Этапы проведения анализа. Методы и специальные приемы анализа трудовых показателей. Виды анализа трудовых показателей. Задачи оперативного анализа трудовых показателей.</p>	2
3	<p>Анализ численности, состава и движения персонала</p>	<p>Задачи и этапы проведения анализа численности, состава и движения персонала. Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением кадров.</p>	2
4	<p>Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал</p>	<p>Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы. Анализ сложившейся системы доплат и надбавок в организации, обоснование их целесообразности. Использование премиальных систем, их эффективность на основе анализа показателей и условий премирования, размера премий, круга премируемых, периодичности и источников выплаты премий, социологических исследований. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик. Разработка предложений по устранению выявленных недостатков и построения более рационального бюджета затрат на персонал.</p>	3
5	<p>Анализ показателей производительности труда</p>	<p>Цель и задачи анализа показателей производительности труда, влияние производительности на основные экономические показатели организации. Информационная база, последовательность проведения анализа производительности труда. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки основных рабочих, связь этих показателей с использованием рабочего времени. Влияние производительности труда на объем производства (реализации). Анализ расчетного и фактического бюджета рабочего времени. Анализ причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на показатели производительности труда. Анализ показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния. Факторный анализ производительности труда. Разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала.</p>	3
6	<p>Структура и содержание плана по труду в организации</p>	<p>Содержание плана по труду, общий алгоритм его расчета. Этапы планирования труда. Анализ фактических трудовых показателей, комплексное планирование производительности труда, планирование потребности в кадрах, мотивация выполнения плана предприятия, бюджетирование затрат на персонал, текущий контроль выполнения плана, разработка рекомендаций по корректировке плана.</p>	2

7	Планирование численности персонала организации	Методы планирования численности рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Разработка штатного расписания. Разработка и экономическое обоснование плана по найму. Оптимизация численности персонала.	2
8	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Разработка и совершенствование системы оплаты труда. С учетом конъюнктуры рынка труда и стратегических планов развития организации. Обоснование дифференциации в оплате труда в зависимости от различных факторов. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Планирование заработной платы непромышленного персонала предприятий. Разработка альтернативных систем оплаты труда. Методы укрупненного планирования средств на оплату труда. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции. Планирование средней заработной платы и соотношений темпов ее роста и производительности труда.	2

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, ак. ч.
1	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Значение и особенности аналитической работы в управлении персоналом. Система трудовых показателей, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации. Уровни анализа трудовых показателей. Содержание компонент и состав трудовых показателей анализа макросреды. Анализ трудовых показателей в непосредственном окружении компании (мезо-уровень). Анализ трудовых показателей на уровне организации.	2
2	Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации	Алгоритм и принципы организации аналитической работы. Этапы проведения анализа. Методы и специальные приемы анализа трудовых показателей. Виды анализа трудовых показателей. Задачи оперативного анализа трудовых показателей.	2
3	Анализ численности, состава и движения персонала	Задачи и этапы проведения анализа численности, состава и движения персонала. Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением кадров.	2
4	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал	Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы. Анализ сложившейся системы доплат и надбавок в организации, обоснование их целесообразности. Использование премиальных систем, их эффективность на основе анализа показателей и условий премирования, размера премий, круга премируемых, периодичности и источников выплаты премий, социологических исследований. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик. Разработка предложений по устранению выявленных недостатков и построению более рационального бюджета затрат на персонал.	3
5	Анализ показателей производительности труда	Цель и задачи анализа показателей производительности труда, влияние производительности на основные экономические показатели организации. Информационная база, последовательность проведения анализа производительности труда. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработ-	3

		ки основных рабочих, связь этих показателей с использованием рабочего времени. Влияние производительности труда на объем производства (реализации). Анализ расчетного и фактического бюджетов рабочего времени. Анализ причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на показатели производительности труда. Анализ показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния. Факторный анализ производительности труда. Разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала.	
6	Структура и содержание плана по труду в организации	Содержание плана по труду, общий алгоритм его расчета. Этапы планирования труда. Анализ фактических трудовых показателей, комплексное планирование производительности труда, планирование потребности в кадрах, мотивация выполнения плана предприятия, бюджетирование затрат на персонал, текущий контроль выполнения плана, разработка рекомендаций по корректировке плана.	2
7	Планирование численности персонала организации	Методы планирования численности рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Разработка штатного расписания. Разработка и экономическое обоснование плана по найму. Оптимизация численности персонала.	2
8	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Разработка и совершенствование системы оплаты труда. С учетом конъюнктуры рынка труда и стратегических планов развития организации. Обоснование дифференциации в оплате труда в зависимости от различных факторов. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Планирование заработной платы непромышленного персонала предприятий. Разработка альтернативных систем оплаты труда. Методы укрупненного планирования средств на оплату труда. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции. Планирование средней заработной платы и соотношений темпов ее роста и производительности труда.	2

5.2.3 Лабораторный практикум - не предусмотрен.

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак. ч
1	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	0,2
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2
2	Методические основы анализа социально-трудовой сферы орга-	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	1

	низации	Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2
3	Анализ численности, состава и движения персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	1
		Курсовая работа	2
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1,1
4	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	1
		Курсовая работа	2
5	Анализ показателей производительности труда	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	1
		Курсовая работа	2
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2
6	Структура и содержание плана по труду в организации	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	1
7	Планирование численности персонала организации	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1
		Подготовка к практическим занятиям	1
		Курсовая работа	2
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2
8	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,2
		Подготовка к практическим занятиям	1
		Курсовая работа	2

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

1. Алексеев, С. Б. Анализ и планирование показателей по труду : учебное пособие / С. Б. Алексеев. — Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2022. — 222 с. <https://e.lanbook.com/book/338816>
2. Анализ и планирование показателей персонала : учебное пособие / Н. В. Тонких, С. Б. Долженко, Е. Е. Лагутина [и др.]. — Екатеринбург : УрГЭУ, 2021. — 359 с. <https://e.lanbook.com/book/366248>
3. Кузьмичева, Е. Е. Управление показателями труда : учебное пособие / Е. Е. Кузьмичева. — Ярославль : МУБиНТ, 2021. — 86 с. <https://e.lanbook.com/book/284678>
4. Балтачеева, Н. А. Экономика труда : учебное пособие / Н. А. Балтачеева, Н. Д. Лукьянченко. — Донецк : ДонНУ, 2020. — 175 с. <https://e.lanbook.com/book/179965>

6.2 Дополнительная литература

1. Экономический анализ : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / Н. В. Войтоловский [и др.] ; под редакцией Н. В. Войтоловского, А. П. Калининой, И. И. Мазуровой. — 8-е

изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 631 с.
<https://urait.ru/bcode/544760>

2. Румянцева, Е. Е. Экономический анализ : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / Е. Е. Румянцева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 533 с. <https://urait.ru/bcode/536649>

3. Внутрифирменное планирование : учебник и практикум для вузов (гриф УМО ВО) / С. Н. Кукушкин [и др.]; под редакцией С. Н. Кукушкина, В. Я. Позднякова, Е. С. Васильевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 344 с. <https://urait.ru/bcode/535525>

4. Купцова, Е. В. Бизнес-планирование : учебник и практикум для вузов (гриф УМО ВО) / Е. В. Купцова, А. А. Степанов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 435 с. <https://urait.ru/bcode/536212>

6.3 Учебно-методические материалы

Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Adobe Reader XI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html
Альт Образование	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»
Microsoft Windows 8	Microsoft Open License
Microsoft Windows 8.1	Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license

Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office 2007 Standart	Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Libre Office 6.1	Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2)

Справочно-правовые системы

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Справочные правовая система «Консультант Плюс»	Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля).**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		6
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	72	72
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	22	22
Лекции	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	12	12
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	12	12
Консультации текущие	0,4	0,4
Консультации по курсовой работе	1,5	1,5
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	50	50
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	20	20
Подготовка к практическим занятиям	6	6
Курсовая работа	10	10
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	14	14

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине
АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах ИД2 _{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах	Знает цель и задачи анализа показателей производительности труда, влияние производительности на основные экономические показатели организации
	Умеет участвовать в анализе показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах
	Владеет навыками разработки организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала
ИД2 _{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации	Знает порядок проведения оценки эффективности применяемых форм и систем заработной платы
	Умеет проводить анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик
	Владеет навыками по подготовке предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала с учетом результатов анализа

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине/практике

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	ПКв-7 (ИД1 _{ПКв-7}), (ИД2 _{ПКв-7})	Собеседование (вопросы к зачету)	1-62	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
2	Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации		Тест		Компьютерное тестирование (процентная шкала)
3	Анализ численности, состава и движения персонала		Собеседование (решение практических задач)		Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
4	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал				
5	Анализ показателей производительности труда				
6	Структура и содержание				

	плана по труду в организации			
7	Планирование численности персонала организации		Кейс-задания	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)
8	Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала		Курсовая работа	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Аттестация обучающегося по дисциплине проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачет).

3.1. Банк заданий

ПК_г-7 Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда (*ИД1_{ПКв-7}* - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах, *ИД2_{ПКв-7}* - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Оперативное планирование в сфере управления персоналом включает: планирование потребности в персонале; планирование обеспечением и использованием персонала; планирование повышения квалификации персонала; все ответы верны
2	С помощью каких показателей определяется количественная потребность в персонале: валовой потребности в персонале. прогнозируемой фактического наличия персонала. чистой потребности в персонале. все ответы верны
3	Численность персонала, которая необходима предприятию для выполнения производственных задач на данный момент времени или в ближайшем будущем — это: валовая потребность в персонале. прогнозируемое фактическое наличие персонала. чистая потребность в персонале. все ответы верны
4	Чистая потребность в персонале определяется как: разница между прогнозируемой фактическим наличием персонала валовой потребности в персонале. разница между валовой потребности в персонале и прогнозируемой фактическим наличием персонала. + сумма прогнозируемой фактического наличия персонала валовой потребности в персонале. все ответы не верны
5	Форма оплаты труда... показывает, за какие показатели производится оплата труда; показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства; правильного ответа нет; все ответы верные
6	Количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени – это: норма выработки; норма времени; норма обслуживания; норма численности.

7	<p>Определите категорию затрат рабочего времени на установку и снятие деталей на станочных работах:</p> <p>подготовительно-заключительное время время обслуживания рабочего места вспомогательное время основное время</p>
8	<p>Как определяется уровень производительности труда в машиностроительном производстве:</p> <p>выработкой продукции в единицу рабочего времени затратами рабочего времени на единицу продукции количеством выработанной продукции на одного работающего объемом продукции на одного рабочего объемом выпущенной продукции в год</p>
9	<p>Каким показателем характеризуется уровень роста производительности труда на предприятии:</p> <p>снижением трудоемкости единицы продукции внедрением новых технологических процессов внедрением нового оборудования сокращением общей численности работающих применением передового опыта</p>
10	<p>Как рассчитывается численность основных рабочих на предприятиях машиностроения:</p> <p>отношением фонда времени рабочего к трудоемкости продукции вычитанием трудоемкости продукции из фонда времени рабочего отношением числа рабочих мест к норме обслуживания отношением трудоемкости продукции к фонду времени рабочего суммированием трудоемкости продукции и фонда времени рабочего</p>
11	<p>К промышленно-производственному персоналу относятся:</p> <p>работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием работники, которые организуют процесс управления предприятием</p>
12	<p>К непромышленному персоналу относятся:</p> <p>работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием работники, которые организуют процесс управления предприятием</p>
13	<p>Списочная численность работников предприятия — это:</p> <p>численность работников списочного состава на определенную дату с учетом прибывших и выбывших за этот день работников численность работников списочного состава, явившихся на работу отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца</p>
14	<p>Явочная численность — это:</p> <p>численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников численность работников списочного состава, явившихся на работу (включая находящихся в командировке) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца</p>
15	<p>Какие показатели используются для измерения производительности труда:</p> <p>фондоотдача, фондоемкость выработка на одного рабочего трудоемкость продукции фондовооруженность прибыль</p>
16	<p>Чрезмерное разделение труда может привести к ... производительности предприятия:</p> <p>краху росту снижению</p>
17	<p>Разумное внедрение новых технологий на производстве приведет к таким последствиям:</p> <p>увеличится число рабочих снизятся объемы производства повысится производительность труда</p>
18	<p>К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:</p> <p>рост количества работающих рост производительности труда</p>

	рост трудоемкости изготовления удлинение рабочего времени
19	Трудоемкость определяет- затраты труда на производство продукции; затраты рабочего времени на производство единицы продукции; количество продукции производимой в единицу времени; количество продукции высшего качества; затраты рабочего времени на вспомогательные работы
20	Укажите единицу измерения трудовых показателей производительности труда: нормо-час/единицу продукции; штук/час; тонн/час; руб./час; руб./смену
21	Достоинствами натуральных показателей производительности труда являются: простота, наглядность и точность расчета; быстрота расчета; необходимость использования для расчета прибыли; применение для расчета подоходного налога
22	В общем виде, выработка продукции определяется: делением объема продукции на трудовые затраты; делением объема продукции на затраты по производству; делением объема продукции на материальные затраты
23	Производительность труда не характеризует: объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени; объем выпущенной продукции в расчете на одного работника; объем выпущенной продукции на единицу затрат труда; объем выпущенной продукции на единицу производственной площади
24	Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает: стоимостной; натуральный; условно-натуральный; трудовой
25	Увеличение уровня кооперированных связей по поставкам комплектующих изделий на предприятие при использовании для измерения объема производства показателя товарная продукция будет обеспечивать (при прочих равных условиях): рост показателя выработки; снижение показателя выработки; неизменность показателя выработки
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
26	Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия выработка продукции; трудоемкость; валовая продукция; фонд ресурсов труда
27	Понятие «производительность труда» включает: затраты труда на производство единицы продукции; меру количества затраченного труда; продуктивность производственной деятельности предприятия; количество произведенной продукции за единицу времени
28	Определить факторы, влияющие на изменение производительности труда: повышение интенсивности труда; запасы готовой продукции на конец периода; снижение трудоемкости продукции; сверхурочно отработанное время
29	На размер постоянной части средств на оплату труда рабочих влияет: трудоемкость единицы изделия; отклонение оплаты по тарифным ставкам; объем продукции; отклонение по оплате отпусков;

	доплаты за сверхурочное время; структура продукции; оплата целодневных и внутрисменных простоев										
30	На размер переменной части средств на оплату труда рабочих влияет: отклонение оплаты по тарифным ставкам; объем продукции; трудоемкость единицы изделия; оплата целодневных и внутрисменных простоев; среднечасовая оплата; структура продукции; доплаты за сверхурочное время										
31	Определить факторы технической оснащенности труда: уровень квалификации работников; фондоотдача; удельный вес работников на сдельной оплаты; фондовооруженность; уровень механизации и автоматизации										
32	Определить факторы, связанные с организацией труда: текучесть кадров; фондовооруженность; уровень квалификации работников; стаж работы в отрасли; уровень средней заработной платы										
33	Определить основные группы факторов производительности труда: изменение конъюнктуры рынка; совершенствование техники и технологии; улучшение организации производства; изменения налогового законодательства; совершенствование организации труда										
34	Увеличение производительности труда означает: снижение доли затрат живого труда в единице продукции; увеличение доли овеществлённого труда в единице продукции; снижение общей суммы труда в единице продукции										
35	Повышение производительности труда ... способствует повышению жизненного уровня населения; приводит к росту реальных доходов населения; повышает эффективность деятельности предприятий; повышает эффективность отраслей; все ответы верны										
	Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности										
36	Последовательность основных этапов анализа образования и расходования фонда заработной платы: <table border="1" data-bbox="312 1447 1477 1637"> <tr> <td>Корректировка базового фонда заработной платы</td> <td>А</td> </tr> <tr> <td>Изучение структурных составляющих ФЗП в динамике</td> <td>Б</td> </tr> <tr> <td>Проверка исчисления базового фонда заработной платы и выявление отклонений фактических выплат от планового (расчетного) фонда заработной платы</td> <td>В</td> </tr> <tr> <td>Установление соответствия выплат результатам труда</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>Влияние использования фонда заработной платы на себестоимость продукции</td> <td>Д</td> </tr> </table>	Корректировка базового фонда заработной платы	А	Изучение структурных составляющих ФЗП в динамике	Б	Проверка исчисления базового фонда заработной платы и выявление отклонений фактических выплат от планового (расчетного) фонда заработной платы	В	Установление соответствия выплат результатам труда	Г	Влияние использования фонда заработной платы на себестоимость продукции	Д
Корректировка базового фонда заработной платы	А										
Изучение структурных составляющих ФЗП в динамике	Б										
Проверка исчисления базового фонда заработной платы и выявление отклонений фактических выплат от планового (расчетного) фонда заработной платы	В										
Установление соответствия выплат результатам труда	Г										
Влияние использования фонда заработной платы на себестоимость продукции	Д										
	Ответ: В, А, Б, Г, Д										
37	Последовательность основных этапов разработки внутрипроизводственной тарифной системы: <table border="1" data-bbox="312 1731 1477 1861"> <tr> <td>Обоснование тарифной ставки 1-го разряда</td> <td>А</td> </tr> <tr> <td>Обоснование количества вводимых тарифных разрядов</td> <td>Б</td> </tr> <tr> <td>Обоснование тарифных ставок последнего разряда</td> <td>В</td> </tr> <tr> <td>Обоснование тарифных ставок последующих разрядов, кроме последнего</td> <td>Г</td> </tr> </table>	Обоснование тарифной ставки 1-го разряда	А	Обоснование количества вводимых тарифных разрядов	Б	Обоснование тарифных ставок последнего разряда	В	Обоснование тарифных ставок последующих разрядов, кроме последнего	Г		
Обоснование тарифной ставки 1-го разряда	А										
Обоснование количества вводимых тарифных разрядов	Б										
Обоснование тарифных ставок последнего разряда	В										
Обоснование тарифных ставок последующих разрядов, кроме последнего	Г										
	Ответ: Б, А, В, Г										
38	Последовательность распределения денежных средств из фонда заработной платы при остаточном методе его формирования: <table border="1" data-bbox="312 1984 1477 2076"> <tr> <td>Выплата доплат, надбавок, премий</td> <td>А</td> </tr> <tr> <td>Гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым договорам</td> <td>Б</td> </tr> </table>	Выплата доплат, надбавок, премий	А	Гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым договорам	Б						
Выплата доплат, надбавок, премий	А										
Гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым договорам	Б										

	Оплата труда работников, согласно установленным квалификационным баллам	В
	Гарантированная выплата установленного законодательством минимального размера оплаты труда	Г
	Ответ: Г, Б, В, А	
39	Последовательность этапов детального планирования фонда заработной платы рабочих:	
	Расчет фонда часовой заработной платы	А
	Расчет фонда годовой заработной платы	Б
	Расчет фонда дневной заработной платы	В
	Расчет фонда прямой (тарифной) заработной платы	Г
	Ответ: Г, А, В, Б	
40	Последовательность этапов работы по организации заработной платы на предприятии:	
	Выбор системы поощрения	А
	Выбор способа формирования основной заработной платы	Б
	Выбор формы оплаты труда	В
	Ответ: Б, В, А	
41	Последовательность этапов разработки внутриорганизационной тарифной системы:	
	Определение надтарифных условий оплаты труда	А
	Построение тарифной сетки	Б
	Построение системы тарифных ставок первого разряда, дифференцированных по основным тарифообразующим факторам	В
	Определение минимальной тарифной ставки первого разряда	Г
	Ответ: Г, В, Б, А	
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы	
42	Метод планирования численности персонала, который целесообразно применить на стадии устойчивого функционирования предприятия - это метод: Ответ: Нормативный	
43	Анализ средней заработной платы является этапом анализа использования фонда заработной платы при проведении аудита персонал Ответ: да	
44	Выявление резервов повышения эффективности производства за счет роста производительности труда, рационального использования численности рабочих и их рабочего времени является целью анализа трудовых ресурсов Ответ: да	
45	Задачами анализа трудовых показателей являются проверки: Ответ: выполнения плана по труду; обоснованности плановых заданий по трудовым показателям.	
46	Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются: Ответ: Оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы; проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана; определение эффективности применяемых систем премирования.	
47	Направлениями анализа трудовых показателей являются: Ответ: Анализ ресурсов труда; анализ затрат труда; анализ эффективности труда; анализ социального развития.	
48	Абсолютное отклонение фонда заработной платы за счет изменения численности работников рассчитывается по формуле: Ответ: $O \text{ абс. ч.} = (Ч \text{ отч.} - Ч \text{ пл.}) \times СЗП \text{ пл.}$	
49	Изменение реальной заработной платы, если ЗПр, ЗПн – соответственно реальная и номинальная заработная плата, ИПЦ – индекс потребительских цен, а Тинф – темпы инфляции - расчи-	

	тывается: Ответ: $IЗПр. = IЗПн / ИПЦ$
	Кейс-задания (домашнее задание) 1-3 ситуации с 2-3 вариантами вопросов и ответов
50	Определить месячную производительность труда на участке. За год на участке изготавливается 36000 деталей. Численность рабочих на участке - 15 человек. Решение. $V = 36000/12 = 3000$ деталей в месяц. $ПТ = 3000/15 = 200$ деталей Ответ: Производительность труда 200 деталей на одного человека в месяц
51	Определить годовую производительность труда на предприятии. Объем продукции, изготовленной на год 200 тыс. р. Среднесписочная численность ППП - 50 человек. Решение. $ПТ = 200/50 = 4$ тыс. руб. на одного человека в год. Ответ: 4 тыс. руб. на одного человека в год
52	Определить часовую производительность труда рабочего, изготовившего за смену 24 детали. Продолжительность смены 8 часов. Решение. $24/8=3$ Ответ: 3 детали в час

3.2 Тематика курсовых работ

ПК_г-7 Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда (*ИД1_{ПКв-7}* - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах; *ИД2_{ПКв-7}* - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации)

Номер вопроса	Примерная тематика курсовых работ
53	Анализ эффективности использования трудовых ресурсов
54	Анализ трудоемкости продукции
55	Анализ производительности труда
56	Анализ фонда заработной платы
57	Анализ эффективности использования фонда заработной платы
58	Анализ использования фонда рабочего времени

3.3 Вопросы для экзамена

ПК_г-7 Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда (*ИДК1_{ПКв-7}* - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах; *ИДК2_{ПКв-7}* - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации)

Номер вопроса	Текст вопроса
59	Понятие производительности труда и его анализа Ответ: Производительность труда представляет собой количественное выражение объема продукции, произведенного сотрудниками за определенный промежуток времени. В другом понимании, данное понятие можно расшифровать как качественный показатель эффективности живого труда. На рост производительности труда оказывают влияние множество факторов, например: технологический прогресс и совершенствование процесса производства; переподготовка персонала; социальная и экономическая заинтересованность работников; внешние факторы и др.

	<p>Анализом производительности труда (далее АПТ) называют комплекс мероприятий, направленных на выявление динамики объемов производства и ее зависимости от эффективности работы персонала. В процессе АПТ выясняются пути для решения имеющихся проблем, а также выявляются резервы для улучшения производственного процесса и увеличения объемов.</p>
60	<p>Производительность труда и факторы, влияющие на него</p> <p>Ответ:</p> <p>Одной из составляющих анализа производительности труда является оценка факторов, которые оказывают прямое влияние на положительную или отрицательную динамику производительности труда. В их перечень включают:</p> <p>Материально-технические – это факторы, которые связаны с техническим и материальным обеспечением предприятия. То есть, производительность труда зависит от состояния оборудования, ресурсоснабжения, объема запасов и др.</p> <p>К организационным факторам относят те, которые характеризуют, насколько эффективно на предприятии налажена система управления.</p> <p>Социальные могут быть охарактеризованы тем, в каких условиях работники осуществляют трудовые обязанности, обеспечивают ли их формой, имеют ли они необходимое для работы оборудование. Также в этот перечень можно включить предоставление персоналу медицинского обслуживания и социальной помощи.</p> <p>К экономическим факторам относят систему оплаты труда, а также премирование и поощрение работников.</p> <p>Для разработки плана мероприятий по повышению производительности труда в процессе анализа важно рассчитать именно эти показатели.</p>
61	<p>Методика и методы анализа производительности труда</p> <p>Ответ:</p> <p>Методы и методика анализа производительности труда тесно связаны между собой. Методами анализа называют приемы, которые используют для оценки производительности труда, а методикой – совокупность этих приемов.</p> <p>5 методов анализа производительности труда</p> <p>Существует несколько методов проведения анализа производительности труда. Зачастую полное исследование производительности труда включает в себя несколько приемов:</p> <p>1 Сопоставительный. В процессе исследования показатели производительности одного подразделения сравниваются с аналогичными, присущими другому отделу, например, с конкурентами или данными прошлого года.</p> <p>2 Сравнительный. Сравнительный анализ отличается от сопоставительного тем, что в процессе исследования происходит сравнение фактических показателей с плановыми.</p> <p>3 Группировочный. В процессе проведения данного анализа выявляются факторы, которые оказали влияние на динамику или ее отсутствие.</p> <p>4 Факторный. Данный метод представляет собой совокупность приемов, направленных на оценку производительности труда и выявление зависимости объема производства от явлений живого труда.</p> <p>5 Косвенный. Данный метод редко применяется на предприятиях, так как не дает четкого представления о производительности труда и основывается на проведении опросов.</p> <p>Зачастую анализ производительности труда проводится факторным методом, который основывается на использовании группы приемов.</p>
62	<p>Расчет показателей оценки производительности труда</p> <p>Ответ</p> <p>В процессе анализа производительности труда необходимо рассчитать ряд показателей, вычисление которых происходит при помощи специальных формул:</p> <p>Выработка всех работников = ОП / ЗТ, где ОП – объем произведенной продукции; ЗТ – трудозатраты (в людях или человеко-часах).</p> <p>Стоимостная выработка продукции = ОП / ЧП, где ОП – объем произведенной продукции; ЧП – численность персонала.</p> <p>Натуральная выработка продукции = ОП / ЗВ, где ОП – объем произведенной продукции; ЗВ – временные затраты на производство данной продукции.</p> <p>Среднедневная выработка продукции на единицу рабочей силы = ОП / ЗВд, где ОП – объем произведенной продукции; ЗВд – временные затраты на производство данной продукции в человеко-днях.</p> <p>Среднечасовая выработка продукции на единицу рабочей силы = ОП / ЗВч, где ОП – объем</p>

	<p>произведенной продукции;</p> <p>ЗВч – временные затраты на производство данной продукции в человеко-днях.</p> <p>Трудоемкость = ЗВ / ОП, где ЗВ — временные затраты на производство данной продукции;</p> <p>ОП – объем произведенной продукции.</p> <p>Производительность труда (по методике Савицкой) = ОВП / ЗВ, где ОВП – объем валовой продукции;</p> <p>ЗВ — временные затраты на производство данной продукции.</p> <p>Производительность труда (по методике Филиппской) $\frac{ОП}{ФВ}$ ОП – объем произведенной продукции;</p> <p>ФВ – фонд рабочего времени.</p> <p>Фонд рабочего времени $ЧП * Чд * Рд$ ЧП – численность персонала;</p> <p>Чд – число дней, отработанных одним сотрудником;</p> <p>Рд – рабочий день (продолжительность).</p> <p>Данные формулы для расчета показателей могут применяться в любой отрасли.</p>
--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

Зачет по дисциплине выставляется в зачетную ведомость по результатам работы в семестре после выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных рабочей программой дисциплины (с отметкой «зачтено») и получении по результатам тестирования по всем разделам дисциплины не менее 60 %.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
ПКв-7 Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда (ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах, ИД2 _{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации)					
Знать	Знание целей и задач анализа показателей производительности труда, влияния производительности на основные экономические показатели организации; порядка проведения оценки эффективности применяемых форм и систем заработной платы	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	Обучающийся правильно отвечает на поставленный вопрос, предлагает собственные примеры	Зачтено	Освоена (базовый)
	Обучающийся не правильно отвечает на поставленный вопрос	Незачтено	Не освоена (недостаточный)		
Уметь	Умение участвовать в анализе показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах; проведения анализа целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (повышенный)
Владеть	Навыки разработки организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала;	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)

	по подготовке предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала с учетом результатов анализа		ми обучения		
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
	Содержание курсовой работы		Курсовая работа содержит явные нарушения: - содержание не соответствует теме КР; - нарушены логика и целостность изложения материала; - выводы не аргументированы; - оформление не соответствует установленным требованиям.	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект исследования; - содержание соответствует теме КР и в основном раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические методики исследования; - выводы в заключении в основном соответствуют полученным результатам; - оформление в основном соответствует установленным требованиям.	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические методики исследования; - выводы в заключении соответствуют полу-	Хорошо	Освоена (повышенный)

			<p>ченным результатам; - оформление соответствует установленным требованиям.</p>		
			<p>Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические и современные методики исследования; - выводы в заключении соответствуют полученным результатам и отражают мнение автора по теме исследования; - оформление соответствует установленным требованиям.</p>	Отлично	Освоена (повышенный)