



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»  
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

директор Красноярского  
филиала ОУП ВО «АТиСО»  
\_\_\_\_\_ С.В.Гришаев  
« 23 » апреля 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**ПЛАНИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

**Направление подготовки  
38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль) подготовки  
Экономика труда**

**Квалификация выпускника  
«Бакалавр»**

**Кафедра экономики труда и профсоюзного движения**

**Разработчик программы:**

кандидат экономических наук, Малахова А.А.

Зав. кафедрой экономики труда и профсоюзного движения

/Е.Н. Сочнева/  
«22» апреля 2020г

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	6
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	6
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....	7
4.1	Содержание дисциплины (модуля).....	7
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	12
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	14
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	26
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	27
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	28
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	29
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ ....	33
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	33
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	34
	Приложение №1 к разделу № 6	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	41
6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	41
6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	41
6.3 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 .....	44
1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине .....	44
2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине .....	46
3. Тематика курсовых работ (курсовых проектов).....	60
6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. ....	61

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**Целью дисциплины** является дать студентам необходимый объем знаний и помочь овладеть методами анализа, моделирования, прогнозирования трудовых показателей, решать прикладные экономические задачи и обосновывать принятие управленческих решений в области трудовых ресурсов.

### **Задачи дисциплины:**

- углубление теоретических знаний в области экономики труда в части анализа трудовых показателей;
- освоение конкретных методик анализа и прогнозирования трудовых показателей;
- приобретение навыков практического использования экономико-математических методов и моделей в анализе и моделировании трудовых показателей на различных уровнях управления.

В ходе освоения дисциплины обучающиеся изучают, анализируют, приобретают навыки управления следующими объектами профессиональной деятельности: поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

### **1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.**

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

#### ***Профессиональных:***

ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

ПК-3 способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

ПК-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.

### **1.2 Результаты освоения образовательной программы:**

В результате изучения дисциплины студент должен:

*В результате освоения компетенции ПК-2 студент должен:*

**знать:** методы сбора, анализа и обработки исходной информации для проведения расчетов показателей, характеризующих их влияние на финансовое состояние хозяйствующих субъектов

**уметь:** анализировать во взаимосвязи экономические явления и их влияние на экономические и социальные процессы в обществе

**владеть / быть в состоянии продемонстрировать** современными методиками расчета экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления.

*В результате освоения компетенции ПК-3 студент должен:*

**знать:** основные инструменты математического анализа, математической статистики, используемые при расчете экономических показателей; виды экономических разделов планов предприятий различных форм собственности, организаций и ведомств; состав показателей экономических разделов планов предприятий; способы обоснования и представления результатов работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

**уметь:** выполнить расчеты для разработки экономических разделов планов предприятий различных форм собственности, организаций; обосновать произведенные для составления экономических планов расчеты; представить результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.

**владеть:** современными способами расчета показателей экономических разделов планов предприятий; навыками обоснования и представления результатов работы по разработке экономических разделов планов организаций.

*В результате освоения компетенции ПК-5 студент должен:*

**знать:** основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность организаций.

**уметь:** анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности организаций и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений.

**владеть:** методологией экономического исследования; современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Планирование и анализ трудовых показателей» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана ООП ВО направления подготовки 38.03.01 Экономика по профилю «Экономика труда» .

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: микроэкономика, макроэкономика, экономика фирмы, экономика труда, организация труда, экономика общественного сектора.

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины, будут использованы при изучении последующих профессиональных дисциплин, предусмотренных учебным планом, при написании выпускной квалификационной работы, в процессе решения круга задач профессиональной деятельности в дальнейшем.

### **3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ), В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для очной формы обучения	Для заочной формы обучения
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</b>	144/4	144/4
Аудиторная работа (всего)	54	16
в том числе:		
Лекции	18	4
Семинары, практические занятия	36	12
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</b>	54	119
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Экзамен - 36 (5 семестр)	Экзамен - 9 (9 семестр)

### **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

#### **4.1 Содержание дисциплины (модуля)**

#### **Раздел I Анализ системы трудовых показателей**

##### ***Тема 1.1 Значение, цель и задачи дисциплины***

Значение дисциплины «Анализ и моделирование трудовых показателей» для подготовки специалистов по экономике труда в условиях функционирования рыночной экономики. Возрастание роли анализа трудовых показателей и

применения методов экономико-математического моделирования трудовых показателей (показателей производительности труда, рабочего времени, численности работников, заработной платы, доходов работников).

Цель проведения анализа трудовых показателей в организации и необходимые для ее достижения задачи, их увязка с задачами комплексного анализа финансово-хозяйственной деятельности организации в целом; влияние результатов анализа и моделирования трудовых показателей, расчета различных сценариев и т.п. на эффективность принимаемых управленческих решений (оперативных и стратегических).

Место дисциплины «Анализ и моделирование трудовых показателей» в системе экономических дисциплин, изучаемых по образовательным программам подготовки экономистов по специальности «Экономика труда», и взаимосвязь с ними.

### ***Тема 1.2 Система трудовых показателей***

Характеристика различных подходов к формированию системы трудовых показателей, пригодной для анализа трудовой сферы в организации. Зависимость выбора тех или иных аналитических показателей по труду от характера экономической системы, отраслевой принадлежности, формы собственности, организационно-правовой формы организации, численности персонала, а также от учетной, кадровой и социальной политики, политики заработной платы, от возможностей использования информационных технологий, уровня квалификации персонала, курирующего эти вопросы.

### ***Тема 1.3 Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей***

Основные приемы и методы анализа трудовых показателей. Показатели, применяемые для оценки эффективного использования труда. Задачи анализа и моделирования трудовых показателей.

Виды анализа эффективности использования труда. Этапы проведения анализа. Информационная база анализа и моделирования трудовых показателей.

Применение экономико-математического моделирования для анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятий в области труда. Классификация математических моделей.

Использование результатов анализа при принятии управленческих решений.

Изучение показателей эффективного использования труда предполагает использование экономических терминов и понятий, изучаемых в смежных дисциплинах: экономической теории, менеджмента, маркетинга, социологии, бухгалтерского учета, экономико-математического моделирования, статистики, организации и нормирования труда, экономики труда и др.

Овладение точными методами количественного анализа, использование математики, базирующейся на современной экономической теории, позволяют в решении производственных задач выбрать такие, которые дадут наибольший

эффект (например, наибольший выпуск продукции, наименьшие затраты, оптимизация численного состава, получение прибыли).

Анализ эффективного использования труда – важнейший источник информации для соизмерения затрат на персонал с результатами его функционирования, а также для внешнего и внутреннего аудита, в том числе социального аудита.

#### ***Тема 1.4 Анализ показателей численности, движения и развития персонала***

Цель, задачи и информационная база для проведения анализа.

Количественные и качественные показатели.

Информационная база:

- объем выпущенной продукции (товаров, услуг) в динамике;
- трудоемкость продукции (товаров, услуг) в динамике;
- штатное расписание;
- распределение работающих по категориям, профессиям, квалификации (разрядам рабочих);
- квалификационный уровень выполняемых работ (разряды работ);
- удельный вес каждой категории работников в общей численности промышленно-производственного персонала (ППП);
- количество и использование рабочих мест;
- сменный режим трудового процесса;
- движение работников;
- показатели текучести персонала;
- использование рабочего времени;
- соотношения между темпами изменения производительности труда и средней заработной платы рабочих и работающих.

#### ***Тема 1.5 Анализ показателей использования рабочего времени***

Цель, задачи и информационная база для проведения анализа.

Фонд рабочего времени среднесписочного работника.

Показатели, характеризующие использование фонда рабочего времени: продолжительность рабочей смены (дня, года), количество целодневных (дни) и внутрисменных (час.) простоев, непроизводительные затраты.

Показатели использования рабочего времени – фонд рабочего времени (в чел.-днях; чел.-часах).

Точной единицей измерения является фонд отработанного рабочего времени в чел.-часах, когда не учитываются целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, в том числе и по причинам, установленным трудовым законодательством.

Анализируются:

- использование рабочего времени в течение рабочей смены;
- фонд рабочего времени (за месяц, квартал, год);

- потери рабочего времени (за месяц, квартал, год);
- влияние на использование фонда рабочего времени трудовых факторов (численности рабочих, количества дней работы одного среднесписочного рабочего, продолжительности рабочей смены, года);
- трудоемкость изготовления продукции;
- финансовые потери в результате непроизводительного использования рабочего времени.

### ***Тема 1.6 Анализ показателей производительности труда***

Цель, задачи и информационная база проведения анализа.

Показатели производительности труда. Интенсивные, экстенсивные факторы изменения показателей производительности труда.

Анализируются темпы изменения производительности труда и выявляется влияние трудовых факторов на динамику производительности труда.

Результаты анализа позволяют:

- установить причины отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базисных;
- определить степень влияния каждого фактора, вызывающего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;
- установить фактическую эффективность выполненного организационно-технического плана;
- выявить резервы сокращения численности работников и снижения затрат труда;
- оценить состояние показателей производительности труда по предприятию и структурным подразделениям;
- разработать конкретные мероприятия по использованию выявленных резервов для достижения цели предприятия;
- сделать прогнозные расчеты.

### ***Тема 1.7 Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты***

Цель, задачи и информационная база анализа.

Направления анализа:

- анализ политики заработной платы и социальной политики в организации;
- анализ формирования суммарных издержек на персонал;
- анализ соответствия фактической методики формирования в организации средств на оплату труда (ФЗП) плановой методике;
- анализ средств, расходуемых на оплату труда и социальные выплаты, в динамике;
- выявление долей расходов на оплату труда и выплат социального характера, предоставляемых работодателем работникам за счет: *себестоимости; прибыли;*

- сравнительный анализ динамики средств на оплату труда и социальные выплаты с динамикой показателей финансово-хозяйственной деятельности организации;
- анализ эффективности планируемых (на очередной год) изменений в структуре издержек работодателя на персонал;
- анализ уровня и динамики средней заработной платы (в том числе с точки зрения реализации основных функций заработной платы) и среднего дохода работников в организации;
- анализ механизма формирования средств на оплату труда по подразделениям.

### ***Тема 1.8 Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера по их видам***

Цель, задачи анализа и источники данных о расходовании (использовании) работодателем средств на оплату труда и социальные выплаты по их видам.

Выявление основных видов (направлений) использования в организации средств на оплату труда и социальные выплаты в базисном и отчетном периодах, а также изменений в пропорциях (структуре) между средствами ФЗП и выплатами социального характера, причин и масштабов этих изменений; оценка изменений деятельности организации и поведения отдельных работников или групп (эффективность использования средств).

Анализ структуры и динамики использования в организации фонда заработной платы по направлению (виду) издержек, в том числе:

- анализ расходов на оплату труда за отработанное время;
- анализ выплат за неотработанное время;
- анализ единовременных поощрительных и других выплат;
- анализ оплаты питания и проживания, имеющей систематический характер.

Увязка данного анализа с действующими в организации формами и системами оплаты труда.

Анализ состава и динамики выплат социального характера в организации, равномерности их распределения среди работников (по категориям, группам и подразделениям); оценка влияния выплат социального характера по их видам и масштабам на текущую деятельность организации (в том числе стабильность кадров), ее эффективность и конкурентоспособность.

Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера по:

- категориям работников (рабочие, специалисты, руководители, другие служащие);
- группе работников высшей квалификации;
- работающим по индивидуальным условиям найма;
- внутрипроизводственным подразделениям;
- элементам бюджетной классификации;

- видам экономической деятельности;
- другим признакам классификации.

Анализ уровня дифференциации заработной платы и доходов работников в организации, степени гарантированности заработной платы и реализации ее основных функций.

## **Раздел II Методы анализа и планирования трудовых показателей**

### ***Тема 2.1 Экономико-математические методы анализа трудовых показателей***

Цель, задачи и информационная база для решения прикладных задач.

Использование экономико-математических методов и программного обеспечения в решении прикладных задач анализа трудовых показателей на предприятии (в организации).

Предлагаются для изучения следующие методы анализа: дифференциальный; цепных подстановок; абсолютных разниц; относительных разниц; дробления приращения факторов; логарифмический; интегральный; индексный; экспертных оценок.

### ***Тема 2.2 Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда***

Задачи и информационная база применения экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда.

Применение приемов и методов экономико-математического моделирования при решении задач экономики труда – объективная необходимость выявления резервов в достижении уровня производительности труда, использования рабочего времени, персонала.

Программой курса предусмотрено решение задач с использованием методов корреляционно-регрессионного анализа; непосредственной экстраполяции; линейного программирования

## **4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий**

Таблица 1

№	Наименование темы	Очная форма обучения	И т е
---	-------------------	----------------------	-------

п/п		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка	
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме		
	<b>Раздел 1. Анализ системы трудовых показателей</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	
1.1	Значение, цель и задачи дисциплины	8	1	2		5	ПК-2,3,5
1.2	Система трудовых показателей	10	2	2		6	ПК-2,3,5
1.3.	Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей	8	2	2	1	4	ПК-2,3,5
1.4	Анализ показателей численности, движения и развития персонала	8	2	2		4	ПК-2,3,5
1.5	Анализ показателей использования рабочего времени	10	2	2	1	6	ПК-2,3,5
1.6	Анализ показателей производительности труда	10	2	2		6	ПК-2,3,5
1.7	Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты	8	2	2		4	ПК-2,3,5
1.8	Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера по их видам	8	1	2	1	5	ПК-2,3,5
	<b>Раздел 2. Методы анализа и планирования трудовых показателей</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	
2.1	Экономико-математические методы анализа трудовых показателей	20	2	10	1	8	ПК-2,3,5
2.2	Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда	18	2	10		6	ПК-2,3,5
	<b>Экзамен</b>	<b>36</b>					
	<b>Всего часов</b>	<b>144</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>54</b>	

Таблица 2

№ п/п	Наименование темы	Заочная форма обучения					Компетенции
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка	
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме		
	<b>Раздел 1. Анализ системы трудовых показателей</b>	<b>88</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>77</b>	
1.1	Значение, цель и задачи дисциплины	12				12	ПК-2,3,5
1.2	Система трудовых показателей	12	0,5	1		10,5	ПК-2,3,5
1.3.	Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей	10	0,5	1	1	8,5	ПК-2,3,5
1.4	Анализ показателей численности, движения и развития персонала	10		1		9	ПК-2,3,5
1.5	Анализ показателей использования рабочего времени	12	0,5	1	1	10,5	ПК-2,3,5
1.6	Анализ показателей производительности труда	12	0,5	2		9,5	ПК-2,3,5
1.7	Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты	10	0,5	1		8,5	ПК-2,3,5
1.8	Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера по их видам	10	0,5	1	1	8,5	ПК-2,3,5
	<b>Раздел 2. Методы анализа и планирования трудовых показателей</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	
2.1	Экономико-математические методы анализа трудовых показателей	24	0,5	2	1	21,5	ПК-2,3,5
2.2	Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда	23	0,5	2		20,5	ПК-2,3,5
	<b>Экзамен</b>	<b>9</b>					
	<b>Всего часов</b>	<b>144</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>119</b>	

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Раздел I Анализ системы трудовых показателей

#### *Тема 1.1- 3 Значение, цель и задачи дисциплины, система трудовых показателей, методические основы анализа и моделирования трудовых показателей*

*Список литературы по теме:*

1. Федосеев, В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи: учебное пособие / В.В. Федосеев. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 167 с.: табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01114-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114723>
2. Складьяревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Складьяревская. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>
3. Литвинцева, Г.П. Дифференциация доходов населения и государственная политика ее снижения в Российской Федерации / Г.П. Литвинцева, Е.А. Стукаленко, О.В. Воронкова; под ред. Г.П. Литвинцева. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 338 с. - (Монографии НГТУ). - ISBN 978-5-7782-2074-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135576>
4. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 352 с. - ISBN 978-5-238-01490-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117162>
5. Рофе А.И. Экономика труда: учебник для вузов. – М.: КноРус, 2011
6. Лавриненко, В.Н. Исследование социально-экономических и политических процессов: учебное пособие. / В.Н.Лавриненко, Л.М.Путилова - 2-е перераб. и доп.– М.: Вузовский учебник: Инфра-М, 2012.-205с.
7. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учебник/ Т. И. Леженкина.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,2013.-352с

Вопросы для самопроверки:

1. Какие методы используются в анализе и моделировании трудовых показателей?
2. Какие задачи решаются на основе анализа эффективности использования труда на предприятиях?
3. Какие существуют виды и этапы анализа трудовых показателей?

4. Какова информационная база для проведения анализа трудовых показателей?
5. Какие основные показатели применяются для оценки эффективности использования труда на предприятии?
6. Каково значение анализа и моделирования трудовых показателей для обоснования управленческих решений в области труда, заработной платы, социальной политики на предприятии? Покажите на примере.

Задания для самостоятельной работы

**Задача 1.** На основании данных таблицы требуется:

- рассчитать производительность труда (выработку) одного среднемесячного работника (в текущих и сопоставимых ценах) и его среднегодовую заработную плату;
- рассчитать удельные затраты на оплату труда и социальные выплаты (на один рубль товарной продукции);
- проанализировать влияние изменения численности и производительности труда на изменение объема производства продукции (факторный анализ);
- по результатам анализа сделать выводы.

**Динамика товарной продукции, численности и удельных затрат на оплату труда и социальные выплаты**

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Базисный период	Отчетный период		Темп роста, %	
				Намечалось	Факт	Намечаемый (гр. 5: гр. 4)	Фактически (гр. 6: гр. 4)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Товарная продукция в текущих ценах	тыс. руб.	212170	260967	311700		
2	Товарная продукция в сопоставимых ценах	—«—	212170	212170	190953		
3	Численность работников	чел.	805	789	842		
4	Производительность труда в текущих ценах	тыс. руб./чел.					
5	Производительность труда в сопоставимых ценах	—«—					
6	Среднегодовая заработная плата одного работника	руб.					

7	Средства ФЗП и ВСХ – всего	тыс. руб.	71223,6	90618,3	90544		
	В том числе:						
	– ФЗП	–«–	44286	512131,4	60366		
	– ВСХ	–«–	269376	38486,9	30178		
8	Затраты на оплату труда и социальные выплаты на один рубль товарной продукции – всего	коп.					
	В том числе:						
	– из ФЗП	–«–					
	– из ВСХ	–«–					

**Задача 2.** На основании данных таблицы проанализировать планируемые на предприятии на следующий год изменения в структуре средств на оплату труда и социальные выплаты. Сделать выводы.

Для анализа целесообразно воспользоваться Порядком заполнения и представления унифицированной формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников статистического наблюдения Росстата».

***Планируемые изменения в структуре средств на оплату труда и выплаты социального характера (ВСХ)***

Наименование показателей	Тыс. руб.		В % к итогу	
	В базисном периоде	В плановом периоде	В базисном периоде	В плановом периоде
1	2	3	4	5
Средства на оплату труда и ВСХ – всего	71223,6	90618,3	100,0	100,0
В том числе:	44286	52131,4		
1. На оплату труда – итого				
Из них:				
– оплата за отработанное время	34258	40778,2		
– оплата за неотработанное время	4772	4893,4		
– единовременные поощрительные и другие выплаты	4273,4	5165,2		
– оплата питания и проживания, имеющая систематический характер	982,6	1294,6		
2. Выплаты социального характера	26937,6	38486,9		

***Тема 1.4 Анализ показателей численности, движения и развития персонала***

*Список литературы по теме:*

1. Складская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Складская. - М.:

- Дашков и Ко, 2014. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>
2. Козина, Е.С. Экономика и социология труда. Методические указания / Е.С. Козина. - М.: Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>
  3. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>
  4. Литвинцева, Г.П. Дифференциация доходов населения и государственная политика ее снижения в Российской Федерации / Г.П. Литвинцева, Е.А. Стукаленко, О.В. Воронкова; под ред. Г.П. Литвинцева. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 338 с. - (Монографии НГТУ). - ISBN 978-5-7782-2074-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135576>
  5. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учебник/ Т. И. Леженкина.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,2013.-352с
  6. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практическое пособие/ Е.А Митрофанова, Л.В Ивановская; под ред. А.Я.Кибанова .-М.: Проспект,2013.-72с.

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы направления анализа обеспечения предприятия персоналом?
2. Как проводится анализ качественной потребности в персонале?
3. Охарактеризовать показатели интенсивного использования персонала.
4. Что понимается под движением персонала, каковы его формы?

Задания для самостоятельной работы

**Задача 1.** На основании данных таблицы проанализировать движение персонала. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Ср. спис. числ. персонала, чел.	250	260	255	250	249	254	238	245	270	260
Принято раб., чел. – всего	18	20	14	12	20	15	19	20	24	20
Выбыло раб., чел. – всего	24	26	17	19	15	18	14	20	35	15

В том числе:										
- в связи с сокр. числ. персонала	10	8	4	7	6	8	5	7	13	3
- по собст. желанию	5	6	7	3	2	5	4	5	8	4
- в связи с наруш. труд. дисц. и прогулами	2	3	1	1	-	2	1	-	4	-
- переведены на смежн. предпр.	3	2	1	2	3	2	2	-	3	1
- уход на учебу с отрывом от производства	1	4	1	-	1	1	1	1	-	1
- призыв в армию	1	2	2	2	1	-	-	3	4	3
- уход на пенсию	2	1	1	4	2	-	1	4	3	5

**Задача 2.** По данным таблицы проанализировать соотношение разрядов работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ, тыс. н-час.	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих, чел.	33	51	96	91	51	38	360
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

### **Тема 1.5 Анализ показателей использования рабочего времени**

*Список литературы по теме:*

1. Федосеев, В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи: учебное пособие / В.В. Федосеев. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 167 с.: табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01114-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114723>
2. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>
3. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же

- [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=25890>
4. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 352 с. - ISBN 978-5-238-01490-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117162>
  5. Рофе А.И. Экономика труда: учебник для вузов. – М.: КноРус, 2011
  6. Лавриненко, В.Н. Исследование социально-экономических и политических процессов: учебное пособие. / В.Н.Лавриненко, Л.М.Путилова - 2-е перераб. и доп..– М.: Вузовский учебник: Инфра-М, 2012.-205с.

#### Вопросы для самопроверки:

1. Каково основное содержание анализа внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени и как определить их влияние на дневную и годовую выработку рабочих?
2. В чем состоит основная цель факторного анализа использования рабочего времени?
3. Как используются результаты анализа показателей рабочего времени?

#### Задания для самостоятельной работы

**Задача.** По данным таблицы проанализировать использование рабочего времени в чел.-часах. Рассчитать изменение выработки за счет изменения эффективного (реального) фонда рабочего времени. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Ср. спис. числ. раб., чел.	115	112	108	103	110	105	112	110	109	100
Кол-во отраб. раб. чел.-дн.	25265,5	24808,0	23533,2	22330,4	24101,0	22879,5	24785,6	24255,0	23609,4	20030,0
Кол-во отраб. раб. чел.-час.	183427,5	181346,5	172969,02	161895,4	177624,37	169308,3	183165,58	178516,8	172112,52	146219,0
Ср. факт. кол-во дней раб. одного раб., дн.	219,7	221,5	217,9	216,8	219,1	217,9	221,3	220,5	216,6	200,3
Ср. продолжительность рабочего дня, час.	7,26	7,31	7,35	7,25	7,37	7,40	7,39	7,36	7,29	7,30
Эффектив. (реал.) фонд рабочего времени, час.	1595,02	1619,16	1601,57	1571,8	1614,77	1612,46	1635,41	1622,88	1579,01	1462,19

#### **Тема 1.6 Анализ показателей производительности труда**

##### *Список литературы по теме:*

1. Федосеев, В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи: учебное пособие / В.В. Федосеев. - М.:

- Юнити-Дана, 2015. - 167 с.: табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01114-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114723>
2. Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>
3. Козина, Е.С. Экономика и социология труда. Методические указания / Е.С. Козина. - М.: Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>
4. Литвинцева, Г.П. Дифференциация доходов населения и государственная политика ее снижения в Российской Федерации / Г.П. Литвинцева, Е.А. Стукаленко, О.В. Воронкова; под ред. Г.П. Литвинцева. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 338 с. - (Монографии НГТУ). - ISBN 978-5-7782-2074-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135576>
5. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 352 с. - ISBN 978-5-238-01490-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117162>
6. Рофе А.И. Экономика труда: учебник для вузов. – М.: КноРус, 2011

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы направления, задачи и экономическое значение анализа показателей производительности труда?
2. В чем состоит основная цель анализа изменения показателей выработки и трудоемкости (показателей производительности труда)?
3. Как определяется влияние трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции?
4. В чем заключается основная цель факторного анализа показателей производительности труда?
5. Как используются результаты анализа показателей производительности труда?

Задания для самостоятельной работы

**Задача 1.** По данным таблицы проанализировать изменение производительности труда (выработки на одного рабочего и одного работающего), а также определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности рабочих. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Объем продукции, тыс. руб.	12500	13000	10500	11000	13000	12500	9500	9700	8500	8400
Численность работающих (ППП), чел.	1920	1035	990	1000	865	860	910	915	655	660
Численность рабочих, чел.	720	725	598	601	480	485	505	500	575	560

**Задача 2.** По данным таблицы проанализировать уровень и динамику часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Объем продукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность ППП, чел.	261	259	275	270	245	240	260	265	247	245
Численность рабочих, чел.	180	182	190	187	169	165	195	200	173	170
Отработано рабочими тыс. чел.-дн.	39,0	40,0	41,0	39,0	38,0	37,5	43,1	44,5	38,9	38,1
Отработано рабочими тыс. чел.-час.	306,3	305,5	310,5	312,0	295,7	293,0	303,5	310,1	300,5	299,7

**Задача 3.** По данным таблицы проанализировать влияние изменения удельной трудоемкости на производительность труда. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Объем реализованной продукции, тыс. руб.	21000	22300	20000	21000	23200	24000	22300	22500	24100	24000
Фактическая трудоемкость, тыс. чел.-час.	1600	1620	1590	1605	1700	1750	1599	1600	1800	1820

**Тема 1.7- 8 Анализ данных о формировании и расходовании средств на оплату труда и социальные выплаты**

*Список литературы по теме:*

1. Федосеев, В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи: учебное пособие / В.В. Федосеев. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 167 с.: табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01114-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114723>
2. Козина, Е.С. Экономика и социология труда. Методические указания / Е.С. Козина. - М.: Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>
3. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>
4. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=25890>
5. Рофе А.И. Экономика труда: учебник для вузов. – М.: КноРус, 2011
6. Лавриненко, В.Н. Исследование социально-экономических и политических процессов: учебное пособие. / В.Н.Лавриненко, Л.М.Путилова - 2-е перераб. и доп.– М.: Вузовский учебник: Инфра-М, 2012.-205с.
7. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учебник/ Т. И. Леженкина.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,2013.-352с

Вопросы для самопроверки:

1. Нужна ли организации собственная политика заработной платы?
2. Следует ли анализировать принципы, положенные в основу формирования политики конкретной организации в области оплаты труда, или они общеизвестны?
3. Что является основной целью анализа политики заработной платы любой российской организации в настоящее время?
4. По каким информационным источникам следует проводить такой анализ?
5. Какие элементы политики заработной платы наиболее значимы для каждой организации и нуждаются ли они в анализе?
6. Какие методы, способы и приемы следует применять при проведении анализа политики в сфере оплаты труда?
7. По каким критериям и показателям анализируется и оценивается эффективность существующей в организации политики заработной платы?
8. Кто должен проводить анализ политики заработной платы и с какой периодичностью?

9. Каким образом должны быть оформлены результаты анализа, кому они представляются как отчеты, следует ли их сделать достоянием гласности?

#### Задания для самостоятельной работы

**Задача 1.** Необходимо рассчитать по данным таблицы показатели эффективности использования средств фонда заработной платы завода в отчетном году (плановые и фактические), сравнить их с соответствующими показателями базисного года, сделать выводы об эффективности работы завода и политики в сфере оплаты труда.

Проанализировать достаточность данных – экономических показателей для оценки эффективности как формирования средств на оплату труда, так и их использования.

#### Показатели для оценки эффективности формирования и использования фонда заработной платы на заводе

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Базисный год	Отчетный год		%	
				План	Факт	План/базисный год	Факт/план
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Производство товарной продукции (ТП)	тыс. руб.	16709,0	20422,2	16917,0		
2	Выручка от продажи продукции	—«—	186630,0	22600,0	21241,0		
3	Валовая прибыль	—«—	2400,0	3036,0	1140,0		
4	Фонд заработной платы	—«—	4578,8	5519,5	5730,3		
5	Производство продукции на один рубль заработной платы	руб.	3,65				
6	Выручка от продажи продукции на один рубль заработной платы	—«—	4,08				
7	Валовая прибыль на один рубль заработной платы	—«—	0,52				

**Задача 2.** По данным таблицы проанализировать эффективность использования фонда заработной платы и выплат социального характера, определить влияние факторов (численности, средней заработной платы, дохода) на абсолютное отклонение фонда заработной платы (суммарного ФЗП и выплат социального характера), рассчитать реальные доходы работников (индекс роста

инфляции в отчетном году составил 1,07). По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Объем продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.	95800	100600	94300	99950	8650	9039	136700	145200	89200	93660
ФЗП и ВСХ, тыс. руб. – всего	2842	3010	1507	1610	357	430	6500	7475	3080	3562
В том числе:										
1) Фонд заработной платы, тыс. руб.	1902	2010	1057	1140	252	305	4600	5275	2155	2494
2) Выплаты социального характера, тыс. руб.	940	1000	450	470	105	125	1900	2200	925	1068
Численность работников, чел.	236	240	137	140	34	39	510	575	256	285

## Раздел 2 Методы анализа и планирования трудовых показателей

### Тема 2.1-2 Экономико-математические методы анализа трудовых показателей и их применение

Список литературы по теме:

1. Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>
2. Козина, Е.С. Экономика и социология труда. Методические указания / Е.С. Козина. - М.: Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>
3. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>
4. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=25890>

5. Литвинцева, Г.П. Дифференциация доходов населения и государственная политика ее снижения в Российской Федерации / Г.П. Литвинцева, Е.А. Стукаленко, О.В. Воронкова; под ред. Г.П. Литвинцева. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 338 с. - (Монографии НГТУ). - ISBN 978-5-7782-2074-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135576>
6. Рофе А.И. Экономика труда: учебник для вузов. – М.: КноРус, 2011
7. Лавриненко, В.Н. Исследование социально-экономических и политических процессов: учебное пособие. / В.Н.Лавриненко, Л.М.Путилова - 2-е перераб. и доп.– М.: Вузовский учебник: Инфра-М, 2012.-205с.

#### Вопросы для самопроверки:

1. Как обосновать целесообразность и возможность применения аппарата экономико-математического моделирования при проведении анализа и прогноза трудовых показателей?
2. Раскрыть понятие модели, принципы классификации моделей, последовательность разработки.
3. Какова информационная база для построения модели анализа в каждой группе трудовых показателей?
4. Что такое нормативные модели, какова их сущность и область применения?
5. Что представляют собой индексные модели, какова их сущность и область применения?
6. Какова цель метода экстраполяции, его сущность и область применения?
7. Обоснуйте, в каких случаях рационально применение той или иной модели.

#### Задания для самостоятельной работы

**Задача 1.** По данным таблицы проанализировать деятельность предприятия (МП «Водоканал») по основным технико-экономическим показателям. Сделать выводы.

Технико-экономические показатели деятельности  
МП «Водоканал»

№ п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Базисный год	Фактический год
1	2	3	4	5
1	Водопотребление	тыс. куб. м.	5124,9	5119,0
2	Водоотведение	тыс. куб. м.	5337,2	5279,0
3	Объем производства в действующих ценах – всего	тыс. руб.	15677,8	14169,3
	В том числе:			
	– по водопотреблению	тыс. руб.	8335,9	7438,8
	– по водоотведению	тыс. руб.	7341,9	6730,5

4	Численность промышленно-производственного персонала	чел.	229,6	234,3
5	Выработка (годовая) на одного ППП	тыс. руб.	68,283	60,475
6	Затраты на производство – всего	тыс. руб.	12234,8	13956,5
	В том числе:			
	– на водопотребление	тыс. руб.	6544,2	7666,0
	– на водоотведение	тыс. руб.	5690,6	6290,5
7	Себестоимость единицы продукции:			
	– по водопотреблению	руб.	1,28	1,50
	– по водоотведению	руб.	1,07	1,19
8	Средний тариф единицы продукции:			
	– на водопотребление	руб.	1,63	1,45
	– на водоотведение	руб.	1,38	1,27
9	Фонд заработной платы	тыс. руб.	2732,4	3694,6
10	Среднегодовая заработная плата одного ППП	тыс. руб.	11,901	15,769
11	Удельный вес заработной платы в общем объеме, затраты на производство	%	22,3	26,5
12	Прибыль	тыс. руб.	3211	76
13	Рентабельность	%	28,1	1,5

**Задача 2.** По данным таблицы с использованием модели корреляционно-регрессивного анализа определить зависимость объема выпуска изделий в среднем от их запуска на шести поточных линиях. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	Цеха					
	1	2	3	4	5	6
Число конвейерных линий	1	2	3	4	5	6
Запуск изделий, тыс. шт.	17	21	12	19	14	13
Выпуск изделий, тыс. шт.	16,2	19,9	10,6	17,7	13,1	11,9

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.0 Экономика, профилям «Экономика труда», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит»

1) При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных во ФГОС ВО, по дисциплине.

Для контроля знаний студентов используются следующие формы контроля:

1. Текущий контроль;
2. Экзамен.

## 7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Таблица 3

№	1. Основная литература
Л 1.1.	Выгодчикова, И. Ю. Математические методы в экономике: методы, модели, задачи : учебное пособие / И. Ю. Выгодчикова. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 122 с. — ISBN 978-5-4497-0417-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/90534.html">http://www.iprbookshop.ru/90534.html</a> (дата обращения: 10.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <a href="https://doi.org/10.23682/90534">https://doi.org/10.23682/90534</a>
Л 1.2.	Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/81503.html">http://www.iprbookshop.ru/81503.html</a> (дата обращения: 10.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
	2. Дополнительная литература
Л 2.1.	Теория организации. Организация производства: интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др. ; под общ. ред. А.П. Агаркова. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2020. — 271 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115770">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115770</a> (дата обращения: 10.02.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-01583-0. — Текст : электронный.
Л 2.2.	Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/85488.html">http://www.iprbookshop.ru/85488.html</a> (дата обращения: 10.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.3.	Голов, Р. С. Организация производства, экономика и управление в промышленности [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Р. С. Голов, А. П. Агарков, А. В. Мыльник. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2019. — 858 с. — 978-5-394-02667-6. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/85691.html">http://www.iprbookshop.ru/85691.html</a>
Л 2.4.	Пузыня, Т. А. Управленческая экономика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. А. Пузыня. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 83 с. — 978-5-4487-0589-2. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/87088.html">http://www.iprbookshop.ru/87088.html</a>
Л 2.5.	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 389 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496066">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496066</a> (дата обращения: 10.02.2021). —

	Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.
Л 2.6.	Шапкин, А.С. Математические методы и модели исследования операций / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – 7-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 398 с. : табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452649">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452649</a> (дата обращения: 13.09.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02736-9. – Текст : электронный

### Нормативно правовые акты, материалы судебной практики

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.	Трудовой кодекс РФ		<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
2.	Гражданский кодекс РФ		<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>

## 8.РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a> ЭБС «IPRsmar»/https://www.iprbookshop.ru	Электронная библиотека, обеспечивающая доступ высших и средних учебных заведений, публичных библиотек и корпоративных пользователей к наиболее востребованным материалам по всем отраслям знаний от ведущих российских издательств
2.	Консультант плюс - справочная правовая система <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>	Консультант Плюс - крупнейший правовой информационный ресурс. Система включает свыше 11 100 000 документов федерального и регионального законодательства, а также судебных решений, финансовых консультаций, комментариев к законодательству и другой полезной информации Путеводители Консультант Плюс, охватывают широкий круг практических вопросов – налоги, сделки, договоры, корпоративные споры, кадры и другие. Материалы содержат выводы, варианты действий, ссылки на необходимые документы и другую полезную информации
3.	<a href="http://economy.gov.ru/mines/main">http://economy.gov.ru/mines/main</a>	Министерство экономического развития
4.	<a href="http://www.rosmintrud.ru">http://www.rosmintrud.ru</a>	Министерство труда и социальной защиты
5.	<a href="http://www.qks.ru">http://www.qks.ru</a>	Федеральная служба государственной статистики
9	<a href="http://www.edu.ru">http://www.edu.ru</a>	Федеральный портал "Российское образование"

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### Методические указания по выполнению лекционных занятий

Лекции - форма учебных занятий, цель которых состоит в рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме.

Успешное изучение курса требует посещения лекций обучающимися.

Во время лекции обучающийся должен вести краткий конспект лекций, схематично и последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта после занятий при повторении, закреплении пройденного материала. При этом необходимо обозначить вопросы, термины, материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. Уделить внимание понятиям по глоссарию. Пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.

При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу по дисциплине. Если обучающему не удалось самостоятельно разобраться в законспектированном материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на ближайшей лекции или консультации.

В состав учебно-методических материалов лекционного курса включаются:

- учебники и учебные пособия, в том числе разработанные преподавателем кафедры, конспекты (тексты, схемы) лекций в печатном или в электронном представлении – электронный учебник, файл с содержанием материала, излагаемого на лекции, файл с раздаточными материалами;

- тесты и задания по различным темам лекций (разделам учебной дисциплины) для самоконтроля студентов;

- списки учебной литературы, рекомендуемой студентам в качестве основной и дополнительной по темам лекций данной дисциплины.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам дисциплины.

### **Методические указания по выполнению практических занятий**

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков практической деятельности.

Для успешного освоения практических занятий предусматривается учебно-методический материал практических занятий, который включает:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых вопросов занятий, объема часов, отводимых на освоение материалов по теме;

- перечень вопросов, заданий со ссылками на учебно –методические материалы, основную и дополнительную литературу, которые позволяют более глубоко рассматривать вопросы;

- тексты ситуаций для анализа, ситуаций, задач и т.п., рассматриваемых на практических занятиях;

- методические указания для преподавателей, ведущих практические занятия, определяющие методику проведения занятий, порядок решения задач,

разбор производственных ситуаций, тем рефератов, предлагаемых студентам и организацию их обсуждения или анализа.

Проведение практических занятий включает в себя обсуждение проблемных вопросов той или иной темы курса, решение практических задач, рассмотрение конкретных производственных ситуаций.

При разработке содержания практических занятий используются различные варианты:

- - обсуждение докладов и сообщений по темам дисциплины;
- - блиц-опросы;
- - проведение круглых столов;
- - выполнение индивидуальных и групповых аудиторных работ;
- - текущее и контрольное тестирование;
- - выполнение расчетных заданий;
- - разбор конкретных ситуаций;
- - работа с текстом;
- - решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Для проведения расчетов используются фактические данные бухгалтерской, финансовой отчетности отдельных предприятий, сборники практических заданий, практикумы, а также статистические данные и иную необходимую информацию, публикуемую в открытой российской и зарубежной печати.

На практических занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

При проведении семинарских занятий по темам дисциплины отражается перечень вопросов обсуждения с увязкой программы и необходимой литературой для подготовки к семинарским занятиям. В ходе подготовки к семинарам обучающийся должен научиться: отбирать и анализировать, литературу аргументировано, излагать свое мнение, вести дискуссию.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку с использованием Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и повышения интереса аудитории к результатам научной работы обучающихся.

Практические занятия рекомендуется проводить и с использованием деловых ситуаций для анализа (case-study)

### **Методические указания по выполнению практикумов**

Не предусмотрены учебным планом

### **Методические указания по выполнению контрольных работ/индивидуальных заданий**

Не предусмотрены учебным планом

**Методические указания по выполнению курсовых работ**

Не предусмотрены учебным планом

**Методические указания по подготовке к экзамену**

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Самоповторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к

приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

## **1. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. Windows XP Pro
2. Windows 7 Pro
3. Windows 7 Home
4. MS Office 2007 Pro
5. FineReader 9 Pro
6. Kerio WinRoute
7. CorelDraw Graphics Suite X5 Education License ML
8. КонсультантПлюс

## **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

## **12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

### **1. Стандартные методы обучения:**

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;

- лабораторные работы;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

## 2. Методы обучения с применением инновационных форм:

- лекция - визуализация;
- баскет-метод (разбор деловых бумаг);
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- метод проблемного изложения;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- научно-исследовательская работа обучающихся, встроенная в учебный процесс
- другие

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы различные инновационные формы, такие как: круглый стол (дискуссия, дебаты), мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака), деловые и ролевые игры, Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ), мастер класс, и другие виды инновационного обучения (методики «Займи позицию», «Дерево решений», «Попс-формула», тренинги, сократический диалог, групповое обсуждение, интерактивная экскурсия, видеоконференция, фокус-группа и др.

**Проблемная лекция** начинается с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Готового решения в данном случае нет. То есть деятельность студента приближается к поисковой, исследовательской. На подобных лекциях обязателен диалог преподавателя и обучающихся. Студенты активно привлекаются к обсуждению, поиску тех или иных вариантов решения.

**Лекция-визуализация.** Данная лекция учит студента преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются схемы, рисунки, чертежи и т.п., к подготовке которых привлекаются обучающиеся. Проведение лекции сводится к связному развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных пособий. При этом важна логика и ритм подачи учебного материала.

**Лекция с заранее запланированными ошибками**, которые должны обнаружить студенты. Подбираются наиболее распространенные ошибки, которые делают как студенты, так и преподаватели во время чтения лекций. Студенты на лекции должны обнаружить ошибки и занести их в конспект. В конце лекции «рассекречиваются» допущенные ошибки и проводится их обсуждение.

**Лекция с разбором конкретной ситуации**, изложенной устно или в виде краткого диафильма, видеозаписи; студенты совместно анализируют и обсуждают представленный материал.

**Контекстное обучение** направлено на формирование целостной модели будущей профессиональной деятельности студента. При этом знания, умения, навыки даются в качестве средства решения профессиональных задач.

**Методы группового решения творческих задач.**

**Метод Дельфи** помогает выбрать из предлагаемой серии альтернативных вариантов лучший: от членов группы требуется дать оценку каждого варианта в определенной последовательности.

**Круглый стол** это метод позволяющий закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;
- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);
- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

**Дискуссия** (от лат. discussio — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

**Методика «вопрос – ответ».** это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

**Процедура «Обсуждение вполголоса»** предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе

которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

**Методика эстафеты.** Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

**Свободно плавающая дискуссия.** Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

Эффективность проведения дискуссии зависит от факторов:

1. подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме;
2. семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися);
3. корректность поведения участников;
4. умение преподавателя проводить дискуссию.

**Метод мозгового штурма** (мозговая атака, brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения.

**Деловая игра** – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, разнообразных условий профессиональной деятельности, характерных для данного вида практики.

Специфика деловой игры как метода активного обучения состоит:

1. процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений.

2. метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по активизации полученных теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода.

**Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ)**-метод анализа конкретной ситуации (ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций, case-study) – это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем.

**Работа в малых группах** — это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем студентам возможность участвовать в работе, практиковать

навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).

**Интерактивная экскурсия** - это такая форма обучения, при которой обучающиеся воспринимают и усваивают знания на месте расположения изучаемых объектов (природы, предприятия, музеи, выставки, исторические места и памятники и т.д.) и непосредственного ознакомления с ними.

Виртуальные экскурсии - это новый эффективный презентационный инструмент, с помощью которого возможна наглядная и увлекательная демонстрация любого реального места широкой общественности – будь то страна, город, национальный парк, музей, курорт, производственный объект и т.д.

**Видеоконференция**- это двух- или многосторонняя связь для передачи звука и изображения, которая может использоваться для всех типов совещаний, когда в дополнение к передаче звука необходима визуализация. Участники разделены географически, но все равно, могут видеть и слышать друг друга. Видеоконференции могут быть проведены между двумя или несколькими студиями как внутри страны, так и между разными странами. Многосторонние конференции часто координируются внешней организацией.

Формат видеоконференции раскрывает для участников новые возможности. Во-первых, не всегда есть возможность поехать в командировку на несколько дней в другой город, чтобы выступить на семинаре. Видеоконференция же позволяет выступить с докладом без затрат времени и сил на путешествие. Во-вторых, данный формат проведения встречи позволяет объединить участников не только из разных городов, но и из разных стран, что, безусловно, способствует обмену опытом.

**Фокус-группа** - это сообщество людей, объединенных в группы по каким-то критериям, в результате чего в ходе групповой дискуссии продуцируются данные, имеющие качественный характер.

Фокус группы - наиболее распространенный метод качественного исследования. В фокус группах изучаются модели потребительского поведения, осуществляется поиск идей коммуникационных стратегий и тактик, идей позиционирования. Обычно в состав фокус группы входит 8-10 человек, но специфика решаемых в ходе исследования задач может в отдельных случаях требовать участия 3-4 человек (мини-группы) или 15-20 человек (супергруппы).

Длительность фокус группы обычно не превышает 2 часов. Фокус группы проводятся в специально оборудованных помещениях, оснащенных записывающей аудио и видео техникой, совмещенных с комнатой для скрытого наблюдения за процессом дискуссии.

Фокус группы проводят опытные специалисты в области психологии, социологии и маркетинга, товароведения. Все специалисты имеют богатый опыт модерации фокус групп и непрерывно совершенствуют компетенции в сфере качественных исследований, посещая тренинги и мастер-классы российских и иностранных профессионалов в этой области.

**Метод Портфолио** – один из тех методов, который растянут во времени, так как результат формируется к окончанию курса обучения, либо отдельной темы. Каждый студент самостоятельно отслеживает и фиксирует результаты обучения, формируя из них своего рода учебную и творческую копилку. В связи с развитием информационно-коммуникационных технологий такая копилка формируется либо на сайте учебного заведения, либо в социальных сетях.

**Метод проектов** – выполнение индивидуального или группового творческого проекта, по какой – либо теме.

В данном методе учащиеся: самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, общения); развивают системное мышление.

**Сократический диалог** - построен на задавании особым образом сформулированных, «наведенных» (но не наводящих) вопросов, он имеет давние традиции в преподавании.

Данная методика может использоваться в научно-исследовательской работе, в учебном процессе и в практической деятельности. Возможна также организация преподавания в форме отдельных самостоятельных тренингов.

#### **Методика «Займи позицию»**

1. Использование методики «займи позицию» позволяет выявить имеющиеся мнения, увидеть сторонников и противников той или иной позиции, начать аргументированное обсуждение вопроса.
2. Обсуждение начинается с постановки дискуссионного вопроса, т.е. вопроса, предполагающего противоположные, взаимоисключающие ответы (например, «Вы за или против отмены смертной казни?»).
3. Все участники, подумав над вопросом, подходят к одной из четырех табличек, размещенных в разных частях аудитории:
  - Абсолютно за
  - Абсолютно против
  - Скорее за
  - Скорее против
  - Полностью согласен
  - Полностью не согласен
  - Скорее согласен
  - Скорее не согласен
4. Заняв позицию, участники обмениваются мнениями по дискуссионной проблеме и приводят аргументы в поддержку своей позиции.
5. Любой участник может свободно поменять позицию под влиянием убедительных аргументов.

#### **Групповое обсуждение**

Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания. Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед студентами ставится проблема (например, правовой казус), выделяется определенное время, в течение которого студенты должны подготовить аргументированный развернутый ответ.

Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 10 ошибок);
- ввести алгоритм выработки общего мнения;
- назначить лидера, руководящего ходом группового обсуждения и др.
- На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем.

#### ***Методика «Дерево решений»***

Использование методики «дерево решений» позволяет овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия и т.п.

Построение «дерева решений» - практический способ оценить преимущества и недостатки различных вариантов.

***Разбор критических случаев.*** Метод основан на анализе критических ситуаций, которые привели к непредвиденным последствиям, потребовали радикальных решений. Поэтому концентрирование внимания обучаемых на этих случаях, происшедших в области их будущей деятельности, полезно для выработки обобщенных точек зрения на поведение в экстремальных условиях. Метод разбора критических случаев способствует формированию профессиональной интуиции, чутья, умения разбираться в нестандартных ситуациях, а также предвидеть возможные последствия тех или иных решений. Особенностью метода является необходимость в опытном наставнике, обладающем большим тактом, позволяющем ему, не задевая излишне самолюбия слушателей, обсуждать время от времени и случаи из их практики. От других методов метод разбора критических случаев отличается большим количеством деталей и меньшей схематичностью.

***Метод лабиринта действий.*** Обучаемые снабжаются детальным печатным описанием инцидента или технической ситуации, которые могут возникнуть в их будущей деятельности. В конце описания каждой ситуации дается список действий, одно или несколько из которых являются приемлемыми для разрешения данной технической проблемы. Такой перечень не только позволяет обучаемому «прокрутить» возможные варианты решения проблемы, но и мысленно проследить все возможные последствия решения, непредвиденные побочные осложнения и т. д.

***Решение практических проблемных задач.*** Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут

научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. **Интеллектуальная разминка (ИР)**. Достоинство ИР в том, что обучаемый постоянно находится в зоне активного опроса и должен быть готов к опросу и ответу на все поставленные вопросы. Если он остается неопрошенным, он все равно вынужден быстро осмысливать вопросы и готовиться к ответам. Наиболее распространенными приемами педагогического менеджмента в ходе интеллектуальной разминки являются:

- создание проблемных ситуаций и выявление системы понятий, позволяющих осмыслению этих ситуаций;
- уточнение содержания ведущих понятий;
- выявление личной позиции (мнения) каждого слушателя по исследуемой проблеме;
- выработка практических рекомендаций каждым обучаемым по разрешению проблемных ситуаций.

#### ***Сократическая беседа.***

Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ.

Преподаватель задает вопрос. Говорят слушатели. Вопросы задаются в определенной логической последовательности.

Сократическая беседа предполагает предварительную подготовку слушателей к занятию. Однако мысли, которые они высказывают в процессе занятия, являются продуктом самостоятельной работы.

Преподаватель их критически оценивает и, используя творческую конструктивную систему вопросов, формирует у слушателей исследовательские навыки и умения.

Сократическая беседа способствует выявлению пробелов в знаниях слушателей, повышает интерес к изучаемой дисциплине, формирует навыки самостоятельной работы, развивает критическое мышление, вооружает способами и приемами ведения полемики. Требуется высокая методическая подготовленность преподавателя и знания материала слушателями.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в  
процессе освоения образовательной программы**

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;	5	9
2	ПК-3 способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;	5	9
3	ПК-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.	5	9

**6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на  
различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Оценивание компетентности студента осуществляется по уровням: «минимальный уровень», «базовый уровень», «высокий уровень».

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<b>Понимание смысла компетенции</b>	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
<b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
<b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b>	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

*Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полно раскрыто содержание материала;</li> <li>– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;</li> <li>– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;</li> <li>– точно используется терминология;</li> <li>– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</li> <li>– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</li> <li>– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</li> <li>– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;</li> <li>– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;</li> <li>– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.</li> </ul> <p>- освоение компетенций соответствует высокому уровню</p>
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вопросы излагаются систематизировано и последовательно;</li> <li>– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;</li> <li>– продемонстрировано усвоение основной литературы.</li> <li>– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя</li> </ul> <p>- освоение компетенций соответствует базовому уровню</p>
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;</li> <li>– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;</li> <li>– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</li> <li>– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;</li> </ul> <p>– освоение компетенций соответствует минимальному уровню</p>
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>– не раскрыто основное содержание учебного материала;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;</li> <li>– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов</li> <li>- отказ от ответа или отсутствие ответа</li> <li>- не сформированы компетенции, умения и навыки</li> </ul>
--	--	--

*Шкала оценки письменных ответов по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Освоение компетенций соответствует высокому уровню
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Освоение компетенций соответствует базовому уровню
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Освоение компетенций соответствует минимальному уровню
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует Не сформированы компетенции, умения и навыки

**6.3 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**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Планирование и анализ трудовых показателей» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

**1 типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Значение и задачи анализа и моделирования трудовых показателей.
2. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени и их влияние на дневную и годовую выработку рабочих (*показать на примере*).
3. Виды, этапы проведения анализа и моделирования трудовых показателей и его информационная база.
4. Анализ структуры персонала (*показать на примере*).
5. Сущность экономико-математического моделирования трудовых показателей и его информационная база.

6. Анализ показателей движения персонала (*показать на примере*).
7. Значение экономико-математических методов и моделей для обеспечения хозяйственных решений в области труда (*показать на примере*).
8. Анализ показателей по труду (метод непосредственной экстраполяции) (*показать на примере*).
9. Направления и задачи анализа производительности труда.
10. Анализ использования средств, направленных в фонд заработной платы, и выплат социального характера (*показать на примере*).
11. Метод экспертных оценок.
12. Анализ использования средств фонда заработной платы по категориям персонала (*показать на примере*).
13. Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда (*показать на примере*).
14. Анализ эффективности использования рабочего времени.
15. Анализ показателей использования рабочего времени.
16. Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции (*показать на примере*).
17. Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.
18. Анализ форм и систем оплаты труда рабочих (*показать на примере*).
19. Анализ выполнения плана по производительности труда.
20. Анализ форм и систем оплаты труда служащих (*показать на примере*).
21. Значение анализа образования и использования средств на оплату труда и выплат социального характера, информационное обеспечение анализа.
22. Анализ уровня и динамики выработки продукции (*показать на примере*).
23. Факторный анализ использования рабочего времени (*показать на примере*).
24. Анализ качественного состава персонала.
25. Индексная модель анализа производительности труда (*показать на примере*).
26. Система экономико-математических моделей и информационная база моделирования трудовых показателей.
27. Использование индексного метода в анализе трудовых показателей (*показать на примере*).
28. Анализ интенсивности использования персонала.
29. Анализ уровня и динамики трудоемкости продукции (*показать на примере*).
30. Методы и приемы анализа и моделирования трудовых показателей.
31. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени (*показать на примере*).
32. Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа.
33. Анализ влияния факторов на изменение фонда заработной платы и выплат социального характера (*показать на примере*).
34. Анализ темпов роста производительности труда (*показать на примере*).

35. Анализ образования средств на оплату труда и выплат социального характера.
36. Использование корреляционно-регрессионного метода в анализе трудовых показателей.
37. Факторный анализ показателей производительности труда (*показать на примере*).
38. Использование метода непосредственной экстраполяции в анализе трудовых показателей.
39. Применение метода линейного программирования в анализе трудовых показателей.
40. Анализ эффективности использования фонда заработной платы и выплат социального характера (*показать на примере*)

**2 типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**Тестовые задания  
по разделу 1 «Анализ системы трудовых показателей»**

*Проходной балл – 70 %  
Время на тест – 30 мин.  
Количество попыток – 1.*

**Вариант 1**

1. Трудовые ресурсы – это часть населения...
  - a) занятая в экономике и не занятая, но трудоспособная
  - b) занятая в экономике
  - c) трудоспособная
  - d) занятая в экономике и находящаяся в трудоспособном возрасте
2. Трудовые ресурсы включают в себя....
  - a) инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте
  - b) работающих подростки моложе 16 лет
  - c) лиц пенсионного возраста
  - d) лиц пенсионного возраста и подростков моложе 16 лет
3. Трудоспособное население - это лица, которые...
  - a) способны к труду по возрасту и состоянию здоровья
  - b) способны к труду по возрасту
  - c) способны к труду по состоянию здоровья
  - d) заняты в экономике
4. Трудоспособное населения – это....
  - a) работающие инвалиды I и II групп в трудоспособном возрасте
  - b) работающие подростки моложе 16 лет

- с) лица трудоспособного возраста, получающие пенсию на льготных условиях  
d) работающие лица пенсионного возраста
5. Абсолютным показателем естественного движения трудовых ресурсов является...
- a) естественное выбытие трудовых ресурсов  
b) коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов  
c) коэффициент общего прироста трудовых ресурсов  
d) коэффициент естественного выбытия трудовых ресурсов
6. Относительным показателем естественного движения трудовых ресурсов является...
- a) естественное выбытие трудовых ресурсов  
b) коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов  
c) коэффициент общего прироста трудовых ресурсов  
d) естественное пополнение трудовых ресурсов
7. Смертность, переход на пенсию или инвалидность, прекращение работы ранее работавшими лицами трудоспособного возраста – это факторы, которые вызывают....
- a) естественное выбытие трудовых ресурсов  
b) механическое выбытие трудовых ресурсов  
c) естественное пополнение трудовых ресурсов  
d) механическое пополнение трудовых ресурсов
8. Вступление в трудоспособный возраст подростков и привлечение к труду пенсионеров и подростков моложе 16 лет обеспечивают...
- a) естественное пополнение трудовых ресурсов  
b) механическое пополнение трудовых ресурсов  
c) естественный прирост трудовых ресурсов  
d) механический прирост трудовых ресурсов
9. Средняя списочная численность персонала определяется делением суммы списочных чисел на количество...
- рабочих дней месяца  
фактически отработанных дней месяца  
фактически отработанных рабочих дней месяца  
календарных дней месяца
10. Средняя списочная численность персонала определяется по формуле...
- $$\frac{Явки + Неявки}{n} \cdot 100\%$$

$$\frac{Явки}{n}$$

$$\frac{Явки - Неявки}{n}$$

$$\frac{Явки + Неявки}{n}$$

**Тестовые задания****по разделу 2 «Методы анализа и планирования трудовых показателей»***Проходной балл – 70 %**Время на тест – 30 мин.**Количество попыток – 1*

Вариант 1

1. Предпосылками совмещения профессий выступают: ... .
  - a) низкая производительность труда
  - b) неэкономное расходование сырья, топлива, энергии
  - c) наличие неиспользуемого рабочего времени по основной профессии
  - d) несовпадение совмещаемых работ по времени
  
2. Показатель уровня безработицы равен...
  - a) численности незанятых, но активно ищущих работу
  - b) удельному весу безработных в численности экономически активного населения
  - c) доли безработных в общей численности населения
  - d) удельному весу безработных в занятом населении
  
3. Коэффициент естественного пополнения трудовых ресурсов области равен ... ‰ (с точностью до 1 ‰), если

коэффициент естественного выбытия	7‰
коэффициент общего прироста	6‰
коэффициент механического прироста	3‰

- a) 10
  - b) 3
  - c) 4
  - d) 23
4. Коэффициент текучести кадров равен отношению числа уволившихся ... к среднесписочной численности работников за этот же период
    - a) в связи с уходом на пенсию, учебу, выбывшие в связи с окончанием срока договора или выполнения работ;
    - b) по собственному желанию за отчетный период
    - c) в связи с сокращением производства

- d) по собственному желанию, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и других нарушений
- e) только в связи с окончанием срока договора и выполнения работ

5. Отношение абсолютного оборота рабочей силы по увольнению к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент...

- a) оборота рабочей силы по приему
- b) оборота рабочей силы по увольнению
- c) текучести
- d) восполнения рабочей силы

6. Коэффициент занятости для активного населения составляет..., если среднегодовая численность

занятых в сфере материального производства	5750
занятых в сфере услуг на начало года	3000
занятых в сфере услуг на конец года	2800
лиц, ищущих работу	1750

- a) 0,832
- b) 0,842
- c) 0,812
- d) 0,783

7. Безработными считаются....

- a) учащиеся дневных учебных заведений в трудоспособном возрасте;
- b) лица, ищущие работу, готовые к ней приступить;
- c) лица, находящиеся в отпуске;
- d) лица, не работающие полную рабочую неделю;
- e) лица, отчаявшиеся найти работу

8. Численность трудовых ресурсов области на конец года равна ... тыс. чел., если численность трудовых ресурсов на начало года 600 тыс. чел., общее пополнение за год 12 тыс. чел., естественное выбытие - 22 тыс. чел., механическое выбытие - 4 тыс. чел.

- a) 638
- b) 614
- c) 586
- d) 553

9. Население условной страны – 50 млн.чел. Трудоспособное население в трудоспособном возрасте составляет 60%. Работающее население за пределами трудоспособного возраста – 3 млн.чел. Уровень безработицы 5%, а численность

безработных – 1,25 млн.чел. Численность экономически неактивного трудоспособного населения в трудоспособном возрасте=...

- a) 15,25
- b) 11
- c) 8
- d) 9,25

10. Уровень безработицы составляет...., если в экономике постоянны численность экономически активного населения и уровень безработицы. Кроме того,

доля занятых, которые выходят из рабочей силы	0,1
доля тех, кто из экономически неактивных переходит в занятые	0,1
доля безработных, которые выходят из рабочей силы	0,3
доля тех, кто из неактивных переходит в безработные	0,1
доля тех, кто теряет работу и становится безработным	0,2
доля безработных, которые находят работу	0,2

- a) 0,65
- b) 0,6
- c) 0,42
- d) 0,07
- e) 0,04

#### Вариант 2

1. Работниками, включенными в списочный состав на определенную дату являются...

- a) принятые на постоянную, сезонную или временную работу в соответствии со штатным расписанием
- b) принятые на работу по совместительству
- c) работающие по договору подряда и другим договорам

3. Коэффициент занятости равен...(с точностью до 0,1%), если

Среднегодовая численность населения	148 300
Всего занято в экономике	67 100
Численность безработных	6 400

- a) 45,2
- b) 91,3
- c) 49,6

- d) 9,5
3. Показателем естественного движения трудовых ресурсов является...
- a) смертность трудоспособных лиц
  - b) привлечение трудоспособных лиц из других регионов
  - c) привлечение пенсионеров к работе
  - d) маятниковая миграция
4. Уровень безработицы рассчитывается как процентное отношение численности безработных к численности...
- a) экономически активного населения
  - b) трудовых ресурсов
  - c) занятых
  - d) всего населения
5. Экономически активное население – это...
- a) занятые в личном подсобном хозяйстве
  - b) занятые на предприятиях и учреждениях
  - c) занятые в домашнем хозяйстве
  - d) студенты и курсанты дневных учебных заведений
6. Экономически активное население – это лица, которые:
- a) выполняют работу без оплаты на семейном предприятии
  - b) занятые в домашнем хозяйстве
  - c) безработные
  - d) студенты и курсанты дневных учебных заведений
7. Механическое движение трудовых ресурсов характеризует ...
- a) рождаемость
  - b) смертность трудоспособных лиц
  - c) выход на пенсию и инвалидность
  - d) достижение подростками трудоспособного возраста
  - e) выезд в другие регионы
8. Характеристикой механического движения трудовых ресурсов является ...
- рождаемость
  - смертность трудоспособных лиц
  - выход на пенсию и инвалидность
  - маятниковая миграция
  - достижение подростками трудоспособного возраста
9. Критическая зона рынка труда – это....
- a) превышение численности безработных над занятыми
  - b) «теневая» занятость

- с) высокий (более 40%) уровень безработицы молодежи
- d) часть занятых, имеющих низкий (ниже прожиточного минимума) уровень оплаты труда

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

### **Ситуационные задачи по разделу 1 «Анализ системы трудовых показателей»**

**Задача 1.** На основании данных таблицы проанализировать планируемые на предприятии на следующий год изменения в структуре средств на оплату труда и социальные выплаты. Сделать выводы.

Для анализа целесообразно воспользоваться Порядком заполнения и представления унифицированной формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников статистического наблюдения Росстата».

#### ***Планируемые изменения в структуре средств на оплату труда и выплаты социального характера (ВСХ)***

Наименование показателей	Тыс. руб.		В % к итогу	
	В базисном периоде	В плановом периоде	В базисном периоде	В плановом периоде
1	2	3	4	5
Средства на оплату труда и ВСХ – всего	71223,6	90618,3	100,0	100,0
В том числе:				
1. На оплату труда – итого	44286	52131,4		
Из них:				
– оплата за отработанное время	34258	40778,2		
– оплата за неотработанное время	4772	4893,4		
– единовременные поощрительные и другие выплаты	4273,4	5165,2		
– оплата питания и проживания, имеющая систематический характер	982,6	1294,6		
2. Выплаты социального характера	26937,6	38486,9		

**Задача 2.** Проанализировать эффективность формирования средств на оплату труда и социальные выплаты, а также применяемые формы и системы оплаты труда.

**Данные о формировании на заводе средств на оплату  
труда и социальные выплаты, тыс. руб.**

№ п/п	Наименование данных	Базисный год	Отчетный год
1	2	3	4
1	Фонд оплаты труда – всего	4578,8	5519,5
	В том числе:		
1.1	по сдельным расценкам	181,3	254,7
1.2	по тарифным ставкам и окладам	1825,3	1728,6
1.3	дополнительный фонд оплаты труда	1357,7	2029,3
1.4	районный коэффициент	513,8	654,1
1.5	доплаты за профессиональное мастерство	7,6	11,5
1.6	доплаты за работу в ночное время, сверхурочные часы, праздничные дни	136,1	140,7
1.7	оплата ежегодных и дополнительных отпусков	341,4	486,3
1.8	оплата труда совместителей	211,4	214,3
2	Выплаты социального характера – всего	14,4	7,5
2.1	В том числе материальная помощь	14,4	7,5
3	Итого средств, направляемых на потребление	4593,2	5527,0
4	Доля в общей сумме, %		
4.1	фонда оплаты труда	99,7	99,9
4.2	выплат социального характера	0,3	0,1
	<i>Справочно: среднесписочная численность, чел.</i>	101	95

**Задача 3.** Необходимо рассчитать по данным таблицы показатели эффективности использования средств фонда заработной платы завода в отчетном году (плановые и фактические), сравнить их с соответствующими показателями базисного года, сделать выводы об эффективности работы завода и политики в сфере оплаты труда.

Проанализировать достаточность данных – экономических показателей для оценки эффективности как формирования средств на оплату труда, так и их использования.

**Показатели для оценки эффективности формирования  
и использования фонда заработной платы на заводе**

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Базисный год	Отчетный год		%	
				План	Факт	План/базисный год	Факт/план
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Производство товарной продукции (ТП)	тыс. руб.	16709,0	20422,2	16917,0		
2	Выручка от продажи продукции	–«–	186630,0	22600,0	21241,0		
3	Валовая прибыль	–«–	2400,0	3036,0	1140,0		
4	Фонд заработной платы	–«–	4578,8	5519,5	5730,3		
5	Производство продукции на один	руб.	3,65				

	рубль заработной платы						
6	Выручка от продажи продукции на один рубль заработной платы	—«—	4,08				
7	Валовая прибыль на один рубль заработной платы	—«—	0,52				

**Задача 4.** На основании данных таблицы требуется:

- рассчитать производительность труда (выработку) одного среднемесячного работника (в текущих и сопоставимых ценах) и его среднегодовую заработную плату;
- рассчитать удельные затраты на оплату труда и социальные выплаты (на один рубль товарной продукции);
- проанализировать влияние изменения численности и производительности труда на изменение объема производства продукции (факторный анализ);
- по результатам анализа сделать выводы.

***Динамика товарной продукции, численности и удельных затрат на оплату труда и социальные выплаты***

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Базисный период	Отчетный период		Темп роста, %	
				Намечалось	Фактически	Намечаемый (гр. 5: гр. 4)	Фактически (гр. 6: гр. 4)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Товарная продукция в текущих ценах	тыс. руб.	212170	260967	311700		
2	Товарная продукция в сопоставимых ценах	—«—	212170	212170	190953		
3	Численность работников	чел.	805	789	842		
4	Производительность труда в текущих ценах	тыс. руб./чел.					
5	Производительность труда в сопоставимых ценах	—«—					
6	Среднегодовая заработная плата одного работника	руб.					
7	Средства ФЗП и ВСХ – всего	тыс. руб.	71223,6	90618,3	90544		
	В том числе:						
	– ФЗП	—«—	44286	512131,4	60366		
	– ВСХ	—«—	269376	38486,9	30178		
8	Затраты на оплату труда и социальные выплаты на один рубль товарной продукции – всего	коп.					
	В том числе:						
	– из ФЗП	—«—					
	– из ВСХ	—«—					

**Задача 5.** По представленным в таблице данным (из формы № П-4-месячная) проанализировать сведения о численности работников, их заработной плате и выплатах социального характера.

В ходе анализа необходимо:

- определить темпы изменения фонда заработной платы и выплат социального характера по группам работников;
- рассчитать по категориям работников (в базисном и отчетном периодах): среднемесячную заработную плату; размер ВСХ и провести их сопоставительный анализ; выполнить необходимые дополнительные расчеты;
- по результатам проведенного анализа сделать выводы.

***Сведения о численности, средствах на оплату труда  
и социальные выплаты***

№ п/п	Наименование показателей	Номер строки	Средняя численность, чел.		Фонд заработной платы, тыс. руб.		Выплаты социального характера, тыс. руб.	
			базисный период	отчетный период	базисный период	отчетный период	базисный период	отчетный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Всего (стр. 02+03+04)	01	569	548	4912,86	4380,06	2551,5	2940,9
	В том числе:							
1	Работники списочного состава (без внешних совместителей)	02	540	528	4621,86	4157,25	25551,5	2940,9
2	Внешние совместители	03	10	8	780	64,71	–	–
3	Работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера	04	19	12	213,0	158,1	–	–

**Задача 6.** По данным таблицы проанализировать деятельность предприятия (МП «Водоканал») по основным технико-экономическим показателям. Сделать выводы.

***Технико-экономические показатели деятельности МП «Водоканал»***

№ п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Базисный год	Фактический год
1	2	3	4	5
1	Водопотребление	тыс. куб. м.	5124,9	5119,0
2	Водоотведение	тыс. куб. м.	5337,2	5279,0
3	Объем производства в действующих ценах – всего	тыс. руб.	15677,8	14169,3

	В том числе: – по водопотреблению – по водоотведению	тыс. руб. тыс. руб.	8335,9 7341,9	7438,8 6730,5
4	Численность промышленно-производственного персонала	чел.	229,6	234,3
5	Выработка (годовая) на одного ППП	тыс. руб.	68,283	60,475
6	Затраты на производство – всего В том числе: – на водопотребление – на водоотведение	тыс. руб. тыс. руб. тыс. руб.	12234,8 6544,2 5690,6	13956,5 7666,0 6290,5
7	Себестоимость единицы продукции: – по водопотреблению – по водоотведению	руб. руб.	1,28 1,07	1,50 1,19
8	Средний тариф единицы продукции: – на водопотребление – на водоотведение	руб. руб.	1,63 1,38	1,45 1,27
9	Фонд заработной платы	тыс. руб.	2732,4	3694,6
10	Среднегодовая заработная плата одного ППП	тыс. руб.	11,901	15,769
11	Удельный вес заработной платы в общем объеме, затраты на производство	%	22,3	26,5
12	Прибыль	тыс. руб.	3211	76
13	Рентабельность	%	28,1	1,5

**Задача 7.** По данным отчетности МП «Водоканал», представленным в таблице, выполнить анализ структуры использования средств на оплату труда, социальные выплаты и другие цели в базисном и фактическом годах, дать оценку произошедшим изменениям (перераспределению средств).

***Исходные данные для анализа структуры и динамики использования фонда заработной платы, социальных и других выплат работникам***

№ п/п	Наименование показателей	Базисный год		Фактический год		Изменение удельного веса, %
		Сумма, руб.	Удельный вес, %	Сумма, руб.	Удельный вес, %	
1	2	3	4	5	6	7
	Фонд заработной платы и социальные выплаты – всего В том числе:					
1	Фонд заработной платы	3873092		5200822		
2	Выплаты социального характера	9141		10951		
3	Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера	1131593		1495318		

**Ситуационные задачи по разделу 2 «Методы анализа и планирования трудовых показателей»**

**Задача 1.** На основании данных таблицы проанализировать движение персонала. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Средний список численности персонала, чел.	250	260	255	250	249	254	238	245	270	260
Принято работников, чел. – всего	18	20	14	12	20	15	19	20	24	20
Выбыло работников чел. – всего	24	26	17	19	15	18	14	20	35	15
В том числе:										
- в связи с сокращением численности персонала	10	8	4	7	6	8	5	7	13	3
- по собственному желанию	5	6	7	3	2	5	4	5	8	4
- в связи с нарушением трудовой дисциплины и прогулами	2	3	1	1	-	2	1	-	4	-
- переведены на смежн. предпр.	3	2	1	2	3	2	2	-	3	1
- уход на учебу с отрывом от производства	1	4	1	-	1	1	1	1	-	1
- призыв в армию	1	2	2	2	1	-	-	3	4	3
- уход на пенсию	2	1	1	4	2	-	1	4	3	5

**Задача 2.** По данным таблицы проанализировать использование рабочего времени в чел.-часах. Рассчитать изменение выработки за счет изменения эффективного (реального) фонда рабочего времени. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Средний. список численности раб./чел	115	112	108	103	110	105	112	110	109	100
Количество отработанных раб. чел.-дн.	25265,5	24808,0	23533,2	22330,4	24101,0	22879,5	24785,6	24255,0	23609,4	20030,0
Количество отработанных раб. чел.-час.	183427,5	181346,5	172969,02	161895,4	177624,37	169308,3	183165,58	178516,8	172112,52	146219,0
Среднее факт. количество дней раб. одного раб., дн.	219,7	221,5	217,9	216,8	219,1	217,9	221,3	220,5	216,6	200,3
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,26	7,31	7,35	7,25	7,37	7,40	7,39	7,36	7,29	7,30

Эффектив. (реал.) фонд рабочего времени, час.	1595,02	1619,16	1601,57	1571,8	1614,77	1612,46	1635,41	1622,88	1579,01	1462,19
---	---------	---------	---------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

**Задача 3.** По данным таблицы проанализировать соотношение разрядов работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ, тыс. н-час.	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих, чел.	33	51	96	91	51	38	360
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

**Задача 4.** По данным таблицы проанализировать изменение производительности труда (выработки на одного рабочего и одного работающего), а также определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности рабочих. По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Объем продукции, тыс. руб.	12500	13000	10500	11000	13000	12500	9500	9700	8500	8400
Численность работающих (ППП), чел.	1920	1035	990	1000	865	860	910	915	655	660
Численность рабочих, чел.	720	725	598	601	480	485	505	500	575	560

**Задача 5.** По данным таблицы проанализировать уровень и динамику часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). По результатам анализа сделать выводы.

Показатели	ВАРИАНТЫ									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период								
Объем продукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность ППП, чел.	261	259	275	270	245	240	260	265	247	245

Численность рабочих, чел.	180	182	190	187	169	165	195	200	173	170
Отработано рабочими тыс. чел.-дн.	39,0	40,0	41,0	39,0	38,0	37,5	43,1	44,5	38,9	38,1
Отработано рабочими тыс. чел.-час.	306,3	305,5	310,5	312,0	295,7	293,0	303,5	310,1	300,5	299,7

**Шкала оценки образовательных достижений студента по решению ситуационных задач**

Процент результативности (объем выполнения работы (в процентах))	Оценка уровня подготовки		Уровень освоения компетенций
	балл (отметка)	вербальный аналог	
90 ÷ 100	5	отлично	высокий
80 ÷ 89	4	хорошо	базовый
70 ÷ 79	3	удовлетворительно	минимальный
менее 70	2	неудовлетворительно	не освоен

**Типовые практические задания для мозгового штурма для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**Мозговой штурм**

**по разделу 1 «Анализ системы трудовых показателей»**

Вопросы для обсуждения

1. Каково основное содержание анализа внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени и как определить их влияние на дневную и годовую выработку рабочих?
2. В чем состоит основная цель факторного анализа использования рабочего времени?
3. Как используются результаты анализа показателей рабочего времени?
4. В чем состоит основная цель анализа изменения показателей выработки и трудоемкости (показателей производительности труда)?
5. Как определяется влияние трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции?
6. В чем заключается основная цель факторного анализа показателей производительности труда?
7. Как используются результаты анализа показателей производительности труда?
8. Нужна ли организации собственная политика заработной платы?

9. Следует ли анализировать принципы, положенные в основу формирования политики конкретной организации в области оплаты труда, или они общеизвестны?
10. Что является основной целью анализа политики заработной платы любой российской организации в настоящее время?

**Мозговой штурм  
по разделу 2 «Методы анализа и планирования трудовых показателей»**

Вопросы для обсуждения

1. Как обосновать целесообразность и возможность применения аппарата экономико-математического моделирования при проведении анализа и прогноза трудовых показателей?
2. Раскрыть понятие модели, принципы классификации моделей, последовательность разработки.
3. Какова информационная база для построения модели анализа в каждой группе трудовых показателей?
4. Что такое нормативные модели, какова их сущность и область применения?
5. Что представляют собой индексные модели, какова их сущность и область применения?
6. Какова цель метода экстраполяции, его сущность и область применения?
7. Обоснуйте, в каких случаях рационально применение той или иной модели.

***Шкала оценки образовательных достижений студента по мозговому штурму***

Процент результативности (объем выполнения работы (в процентах))	Оценка уровня подготовки		Уровень освоения компетенции
	балл (отметка)	вербальный аналог	
90 ÷ 100	5	отлично	высокий
80 ÷ 89	4	хорошо	базовый
70 ÷ 79	3	удовлетворительно	минимальный
менее 70	2	неудовлетворительно	не освоен

**3. Тематика курсовых работ**

Не предусмотрено учебным планом

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении экзамена**

Не позднее одного месяца до проведения промежуточной аттестации для подготовки к экзамену студентам выдается список вопросов, выносимых на экзамен. Разрабатываемые экзаменационные материалы должны отражать весь объем проверяемых теоретических знаний и практических умений в соответствии с ФГОС и программой дисциплины. Разрабатываемые теоретические вопросы, практические задания и профессиональные задачи должны иметь преимущественно комплексный (интегрированный) характер и быть равноценными по сложности и трудоемкости.

В каждом билете содержится, как правило, по три вопроса: два теоретических и практическое задание. Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления, после чего экзаменатор задает студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете.

В ходе экзамена подлежат оценке:

- знание студентом учебного материала дисциплины;
- умение выделять существенные положения предмета;
- умение формулировать конкретные положения предмета;
- умение применять теоретические знания для анализа конкретных экономических ситуаций и решения прикладных проблем;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной. Количество баллов определяется знаниями умениями, навыками, продемонстрированными ответом на экзамене, при этом учитываются учебными достижениями в семестровый период.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку студента.

**Форма экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине****Экзаменационный билет**

КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Утверждено зав. кафедрой

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Дисциплина: Планирование и анализ трудовых показателей

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № \_\_**

1. Значение и задачи анализа и моделирования трудовых показателей
2. Анализ использования средств, направленных в фонд заработной платы, и выплат социального характера (*показать на примере*)
3. Ситуационная задача

Имеются следующие данные о численности рабочих за первую декаду месяца, чел.:

Дни месяца	Состояло в списках	Явилось на работу	Фактически работало
1	Выходной день	Выходной день	Выходной день
2	1214	1200	1195
3	1216	1204	1202
4	1220	1209	1209
5	Выходной день	Выходной день	Выходной день
6	Выходной день	Выходной день	Выходной день
7	1217	1211	1207
8	1220	1208	1207
9	1226	1210	1210
10	1223	1209	1209

*Определите за декаду:*

- 1) среднесписочное число рабочих;
- 2) средневочное число рабочих;

- 3) число фактически работавших.  
Результаты расчетов проанализируйте.

### **Критерии оценки**

Оценку «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, давший полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. Освоение компетенций соответствует высокому уровню.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, давший полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. Освоение компетенций соответствует базовому уровню.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, давший недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустивший ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Освоение компетенций соответствует минимальному уровню.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки при ответе. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не привели к корректировке ответа студента. Ответы на вопросы отсутствуют. Отказ от ответа. Не освоены уровни компетенций.