

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.11 Анализ трудовых показателей **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 5

Формы промежуточной аттестации, семестр:

Часов по учебному плану – 180

экзамен - 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 8 | Итого |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Число недель в семестре | 12 | |
| Вид занятий | Часов по учебному плану | Часов по учебному плану |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий | 60 | 60 |
| - лекции | 24 | 24 |
| - практические | 36 | 36 |
| Самостоятельная работа | 84 | 84 |
| Экзамен | 36 | 36 |
| Итого | 180 | 180 |

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:
канд. экон. наук, доцент

А.А.Малахова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

| 1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|---|
| 1.1 Цели освоения дисциплины | |
| 1 | сформировать комплекс управленческих компетенций, позволяющих осуществлять анализ структуры персонала, уровня и динамики производительности труда, фонда рабочего времени, оплаты труда, факторный анализ трудовых показателей, экономическое обоснование мероприятий по улучшению показателей по труду |
| 1.2 Задачи освоения дисциплины | |
| 1 | научить студентов мыслить экономическими категориями |
| 2 | выявлять и объяснять взаимосвязи между трудовыми показателями |
| 3 | сформировать у студентов современное мышление и способности решать разнообразные хозяйственные, социальные, психологические проблемы с использованием современных приемов и средств |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| <p>Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |

| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|--|--|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| 2.1.1 | Б1.Б.20 Экономика и социология труда |
| 2.1.2 | Б1.В.09 Рынок труда |
| 2.1.3 | Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации |
| 2.1.4 | Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы |
| 2.1.5 | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений |
| 2.1.6 | Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: | |
| 2.2.1 | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная |
| 2.2.2 | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

**3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ
ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Минимальный уровень освоения компетенции

| | |
|---------|--|
| Знать | методы расчета основных трудовых показателей |
| Уметь | рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду |
| Владеть | навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду |

Базовый уровень освоения компетенции

| | |
|---------|---|
| Знать | методику расчета основных трудовых показателей |
| Уметь | рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь |
| Владеть | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) |

Высокий уровень освоения компетенции

| | |
|---------|---|
| Знать | методику расчета основных трудовых показателей, взаимосвязи между различными трудовыми показателями |
| Уметь | рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь, анализировать, обобщать явления и ситуации |
| Владеть | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|-----------------|--|
| Знать | |
| 1 | методы расчета основных трудовых показателей; |
| 2 | основные взаимосвязи между различными трудовыми показателями; |
| 3 | основные компетенции, связанные с применением трудовых показателей в организации; |
| 4 | процессы управления трудом посредством анализа и прогнозирования трудовых показателей. |
| Уметь | |
| 1 | принимать креативные, нестандартные решения; |
| 2 | применять навыки исследовательской работы; |
| 3 | анализировать, обобщать явления и ситуации; |
| 4 | использовать полученные знания при решении конкретных задач. |
| Владеть: | |

| | |
|---|--|
| 1 | - навыками проведения производственно-технологической деятельности: выполнение служебных обязанностей, использование компьютерной техники в режиме пользователя для решения экономических задач, принимать и реализовывать экономические и управленческие решения; |
| 2 | - навыками разработки и оформления проектов; |
| 3 | - контролем соответствия стандартам и нормативным документам- навыками расчетно-проектной деятельности: сбор и анализ исходных данных, расчет по известным моделям и с использованием стандартных средств. |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр | Часы | Код компетенции | Литература |
|-------------|---|---------|------|-----------------|---|
| | Раздел 1. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей | | | | |
| 1.1 | Значение, цель и задачи дисциплины /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.2 | Значение, цель и задачи дисциплины /Пр/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.3 | Значение, цель и задачи дисциплины /Ср/ | 8 | 8 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.4 | Система трудовых показателей /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.5 | Система трудовых показателей /Пр/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.6 | Система трудовых показателей /Ср/ | 8 | 8 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.7 | Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.8 | Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей /Пр/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.9 | Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей /Ср/ | 8 | 8 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.10 | Анализ показателей численности, движения и развития персонала /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |

| | | | | | |
|------|--|---|----|-------|---|
| 1.11 | Анализ показателей численности, движения и развития персонала /Пр/ | 8 | 4 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.12 | Анализ показателей численности, движения и развития персонала /Ср/ | 8 | 8 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 |
| 1.13 | Анализ показателей использования рабочего времени /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.14 | Анализ показателей использования рабочего времени /Пр/ | 8 | 4 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.15 | Анализ показателей использования рабочего времени /Ср/ | 8 | 10 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.16 | Анализ показателей производительности труда /Лек/ | 8 | 4 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , |
| 1.17 | Анализ показателей производительности труда /Пр/ | 8 | 6 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.18 | Анализ показателей производительности труда /Ср/ | 8 | 8 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.19 | Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.20 | Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты /Пр/ | 8 | 4 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.21 | Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты /Ср/ | 8 | 8 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.22 | Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.23 | Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера /Пр/ | 8 | 4 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 1.24 | Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера /Ср/ | 8 | 10 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| | Раздел 2. Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда | | | | |
| 2.1 | Экономико-математические методы анализа трудовых показателей /Лек/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |

| | | | | | |
|-----|---|---|----|-------|---|
| 2.2 | Экономико-математические методы анализа трудовых показателей /Пр/ | 8 | 6 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 2.3 | Экономико-математические методы анализа трудовых показателей /Ср/ | 8 | 10 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 2.4 | Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда /Лек/ | 8 | 4 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5, 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 2.5 | Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда /Пр/ | 8 | 2 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |
| 2.6 | Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда /Ср/ | 8 | 6 | ПК-14 | 6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.3.1-6.1.3.3 |

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз.в библиотеке / 100% online |
|---------|--|---|---------------------------|---------------------------------------|
| 6.1.1.1 | А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко | Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). – www.dx.doi.org/10.12737/658 . - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/770292 | М. : ИНФРА-М, 2018 | 100% онлайн |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз.в библиотеке / 100% online |
|--|---------------------|----------|---------------------------|---------------------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---------|--|---|------------------------------|-----------------|
| 6.1.2.1 | Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; ред. А. Я. Кибанов | Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] : учебник.- http://new.znanium.com/catalog/product/991814 | М. : ИНФРА-М, 2019 | 100 % online |
| 6.1.2.2 | Скляревская В.А. | Экономика труда / Скляревская В.А. - М.:Дашков и К, 2017. - 304 с.: ISBN 978-5-394-02340-8 - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/512042 | М.:Дашков и К, 2017 | 100% онлайн |
| 6.1.2.3 | М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова | Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с. (Бакалавриат). - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/762721 | М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017 | 100% онлайн |
| 6.1.2.4 | Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса | Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — https://doi.org/10.12737/24839 . - Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog/product/773649 | М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017 | 100% онлайн |

6.1.3. Методические разработки

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
|---------|------------------------------|---|---------------------------------|--|
| 6.1.3.1 | А. А. Малахова, С. А. Яркова | Анализ трудовых показателей. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям для студентов очной/заочной формы обучения направления 38.03.03 Управление персоналом профиля 1 "Управление персоналом организации".- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C2179.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1 | Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2018 | 100% online |

| | | | | |
|---|----------------|---|---------------------------------------|----------------|
| 6.1.3.2 | А. А. Малахова | Анализ трудовых показателей [Электронный ресурс] : практикум по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль 1 «Управление персоналом организации».- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C2417.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1 | Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2019 | 100% online |
| 6.1.3.3 | А. А. Малахова | Анализ трудовых показателей [Электронный ресурс] : учебное пособие по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль 1 «Управление персоналом организации».- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C2416.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1 | Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2019 | 100% online |
| 6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | | | | |
| 6.1.4.1 | | | | |

| | |
|---|--|
| 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | |
| 6.2.1 | Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный. |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.3 | Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.5 | Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.6 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный. |
| 6.2.9 | Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: |

| | |
|---|---|
| | электронный. |
| 6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) | |
| 6.3.1 Перечень базового программного обеспечения | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). |
| 6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения | |
| 6.3.2.1 | Не используется |
| 6.3.3 Перечень информационных справочных систем | |
| 6.3.3.1 | Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3.3.2 | Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | |
| 6.4.1 | Не используется |
| 7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
| 7.1 | Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И; |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации). |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46 |
| 7.4 | Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307. |

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| | |
|--------------------------|---|
| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, 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. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: |

| | |
|------------------------|---|
| | <p>-система трудовых показателей;</p> <p>-методические основы анализа и моделирования трудовых показателей;</p> <p>-экономико-математические методы анализа трудовых показателей;</p> <p>-применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда.</p> |
| Практическое занятие | <p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины. |
| Самостоятельная работа | <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию; - подготовка к экзамену |
| Экзамен | <p>Экзамен – это средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Допуском к экзамену являются</p> |

результаты тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена используются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра, в том числе результаты тестирования, и результаты проведения экзамена в виде собеседования по экзаменационному билету (устно). Билет включает два теоретических вопроса и одно практическое задание (ситуационная задача).

Оценочные средства и типовые контрольные задания текущего контроля позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Оценочные средства включают: вопросы к экзамену, типовые экзаменационные задачи.

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) <http://irbis.krsk.irkups.ru>.

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.11 «Анализ трудовых показателей»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.11 «Анализ трудовых показателей»

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

Дисциплина «Анализ трудовых показателей» участвует в формировании компетенций:

ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-14
при освоении образовательной программы (очная форма обучения)

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Семестр изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|--|---|--|-----------------------------|--------------------------------|
| ПК-14 | Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | Б1.В.01 Основы финансового менеджмента | 4 | 1 |
| | | Б1.В.09 Рынок труда | 5 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации | 6 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы | 6 | 3 |
| | | Б1.В.19 Оплата труда персонала | 6 | 3 |
| | | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений | 7 | 4 |
| | | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте | 7,8 | 4,5 |
| | | Б1.Б.20 Экономика и социология труда | 4 | 1 |
| | | Б1.В.11 Анализ трудовых показателей | 8 | 5 |
| | | Б1.В.20 Экономика управления персоналом | 8 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом | 8 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками | 8 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ | 8 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций | 8 | 5 |
| | | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная | 8 | 5 |
| Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 8 | 5 | | |

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-14
планируемым результатам обучения

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов/тем дисциплины | Уровни освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|---|
| ПК-14 | Владение навыками | 1. Значение, цель и задачи | Минимальный уровень | Знать методы расчета основных трудовых показателей |

| | | | |
|---|--|-----------------|---|
| <p>анализа экономически х показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p> | <p>дисциплины 2. Система трудовых показателей 3. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей 4. Анализ показателей численности, движения и развития персонала 5. Анализ показателей использования рабочего времени 6. Анализ показателей производительности труда 7. Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты 8. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера 9. Экономико-математические методы анализа трудовых показателей 10. Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда</p> | | Уметь рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду |
| | | | Владеть навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду |
| | | Базовый уровень | Знать методику расчета основных трудовых показателей |
| | | | Уметь рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь |
| | | | Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) |
| | | Высокий уровень | Знать методику расчета основных трудовых показателей, взаимосвязи между различными трудовыми показателями |
| Уметь рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь, анализировать, обобщать явления и ситуации | | | |
| Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению | | | |

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины (очная форма обучения)**

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|------------------|--------|--|--|---|
| 8 семестр | | | | |

| | | | | | |
|----|----|------------------------------------|--|-------|---|
| 1 | 1 | Текущий контроль | Значение, цель и задачи дисциплины | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 2 | 2 | Текущий контроль | Система трудовых показателей | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 3 | 3 | Текущий контроль | Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 4 | 4 | Текущий контроль | Анализ показателей численности, движения и развития персонала | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 5 | 5 | Текущий контроль | Анализ показателей использования рабочего времени | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 6 | 6 | Текущий контроль | Анализ показателей производительности труда | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 7 | 7 | Текущий контроль | Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 8 | 8 | Текущий контроль | Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера Раздел 1 | ПК-14 | Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии) |
| 9 | 10 | Текущий контроль | Экономико-математические методы анализа трудовых показателей | ПК-14 | Собеседование (устно) |
| 10 | 12 | Текущий контроль | Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда Раздел 2 Разделы 1-2 | ПК-14 | Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии) |
| 10 | 12 | Промежуточная аттестация – экзамен | Разделы 1-2 | ПК-14 | Собеседование по экзаменационному билету (устно) |

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|--------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| Текущий контроль успеваемости | | | |
| 1 | Собеседование | Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания |
| Промежуточная аттестация | | | |
| 3 | Экзамен | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень вопросов к экзамену |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце 8 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|---------------------|--|------------------------------|
| «отлично» | Ответ логически структурирован, содержит полное раскрытие содержания теоретических вопросов, с рассмотрением различных точек зрения, встречающихся в экономической литературе, по ним (в случае если это предполагает содержание вопроса), высказыванием и обоснованием собственного мнения; решение задачи полностью верно и строго соответствует ее условию, результаты расчетов оформлены строго согласно предъявляемым требованиям, а в выводах содержится обобщение результатов анализа, количественное измерение выявленных потерь и экономическая интерпретация полученных результатов. Студент свободно владеет следующими компетенциями: ПК-14. | Высокий |
| «хорошо» | Ответ студента содержит недостаточно полное раскрытие теоретических вопросов (в т.ч. допускается отсутствие высказывания собственного мнения, выделения спорных моментов в обзоре вопроса); в решении задачи допущены погрешности в арифметических расчетах или формулировке экономических выводов, а также отдельные нарушения установленных правил оформления расчетов. Студент хорошо владеет следующими компетенциями: ПК-14. | Базовый |
| «удовлетворительно» | Ответ содержит поверхностное изложение сути поставленных вопросов, в расчетах допущены ошибки, в выводах отсутствует экономическая оценка полученных результатов анализа, однако в | Минимальный |

| | | |
|-----------------------|--|-----------------------------|
| | целом студент ориентируется по профилирующим вопросам дисциплины. Студент слабо владеет следующими компетенциями: ПК-14 | |
| «неудовлетворительно» | Студент не может дать ответ на теоретическую часть билета (даже с учетом наводящих дополнительных вопросов), задача решена не верно, не содержит экономических выводов; кроме того, оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если студент отказался отвечать на вопросы, поставленные в билете. Студент не владеет следующими компетенциями: ПК-14. | Компетенции не сформированы |

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий по дисциплине (компетенции)

| Шкалы оценивания | | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенции |
|-----------------------|--------------|---|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся при тестировании набрал 93-100 баллов | Высокий |
| «хорошо» | | Обучающийся при тестировании набрал 76-92 баллов | Базовый |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов | Минимальный |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов | Дисциплина не освоена (компетенция не сформирована) |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|--|
| «отлично» | Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ |
| «хорошо» | Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач |
| «удовлетворительно» | Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ |
| «неудовлетворительно» | Не было попытки выполнить задание |

Тестирование

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | |
|------------------------|---------------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых |

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

3.1 Перечень теоретических вопросов к экзамену

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

34. Анализ темпов роста производительности труда
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
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
41. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования.
42. Понятие о факторах и условиях роста производительности труда. Классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику производительности труда.
43. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства.
44. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.
45. Организационные факторы роста производительности труда.
46. Резервы роста производительности труда
47. Предпосылки и обоснование роста производительности труда.
48. Методы расчета экономии затрат труда на предприятии.
49. Методы прогноза роста производительности труда.
50. Содержание и этапы реализации функций управления производительностью труда на предприятии.
51. Программы производительности труда и их содержание.
52. Современные подходы к управлению производительностью труда.
53. Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда.
54. Значение и задачи управления эффективностью и производительностью труда.
55. Виды, этапы управления эффективностью и производительностью труда.
56. Направления и задачи анализа производительности труда.
57. Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда
58. Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой продукции
59. Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.
60. Анализ уровня и динамики выработки продукции
61. Использование индексного метода в анализе производительности труда
62. Анализ уровня и динамики трудоемкости продукции
63. Методы и приемы анализа и моделирования производительности труда.
64. Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа.
65. Использование корреляционно-регрессионного метода в анализе производительности труда.
66. Экономическое обоснование эффективности мероприятий по повышению производительности труда.

3.2 Типовые контрольные вопросы для собеседования

| № темы | Вопросы |
|--------|---|
| 1. | <p>Значение и задачи анализа трудовых показателей.</p> <p>Виды, этапы проведения анализа трудовых показателей и его информационная база.</p> <p>Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени и их влияние на дневную и годовую выработку рабочих</p> <p>Анализ структуры персонала</p> <p>Сущность экономико-математического метода анализа трудовых показателей и его информационная база.</p> <p>Анализ показателей движения персонала</p> <p>Значение экономико-математических методов и моделей для обеспечения</p> |

| | |
|----|---|
| | хозяйственных решений в области труда |
| 2. | <p>Анализ показателей по труду (метод непосредственной экстраполяции) Направления и задачи анализа производительности труда. Анализ использования средств, направленных в фонд заработной платы, и выплат социального характера Метод экспертных оценок в анализе трудовых показателей. Анализ использования средств фонда заработной платы по категориям персонала Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда</p> |
| 3. | <p>Метод экспертных оценок в анализе трудовых показателей. Анализ использования средств фонда заработной платы по категориям персонала Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда Анализ эффективности использования рабочего времени. Анализ показателей использования рабочего времени. Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.</p> |
| 4. | <p>Анализ показателей движения персонала Анализ качественного состава персонала Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа.</p> |
| 5. | <p>Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа. Анализ форм и систем оплаты труда рабочих (<i>показать на примере</i>). Анализ выполнения плана по производительности труда. Анализ форм и систем оплаты труда служащих (<i>показать на примере</i>). Значение анализа образования и использования средств на оплату труда и выплат социального характера, информационное обеспечение анализа.</p> |
| 6. | <p>Направления и задачи анализа производительности труда. Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой продукции Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа. Анализ выполнения плана по производительности труда. Анализ уровня и динамики выработки продукции Использование индексного метода в анализе производительности труда Анализ уровня и динамики трудоемкости продукции Методы и приемы анализа и моделирования производительности труда. Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа. Анализ темпов роста производительности труда</p> |
| 7. | <p>Анализ влияния факторов на изменение фонда заработной платы и выплат социального характера Анализ темпов роста производительности труда Анализ образования средств на оплату труда и выплат социального характера. Использование корреляционно-регрессионного метода в анализе трудовых показателей. Факторный анализ показателей производительности труда</p> |
| 8. | <p>Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой</p> |

| | |
|-----|--|
| | продукции Анализ выполнения плана по производительности труда. Анализ уровня и динамики выработки продукции Использование индексного метода в анализе производительности труда |
| 9. | Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой продукции Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа. |
| 10. | Использование корреляционно-регрессионного метода в анализе производительности труда. Экономическое обоснование эффективности мероприятий по повышению производительности труда. Использование метода непосредственной экстраполяции в анализе трудовых показателей. Применение метода линейного программирования в анализе трудовых показателей. |

3.3 Типовые экзаменационные задачи

1. На предприятии рабочие часто болеют простудными заболеваниями. Предложите мероприятия, направленные на снижение числа невыходов, вызванных заболеваемостью работников. Рассчитать эффективность мероприятий по сокращению невыходов, связанных с заболеваемостью работников.

| Показатели | Единица измерения | Величина показателя |
|---|-------------------|---------------------|
| Потери рабочего времени в год по временной нетрудоспособности в расчете на одного рабочего: | | |
| - до внедрения мероприятия | дн. | 12 |
| - после внедрения мероприятия | | 8 |
| Численность рабочих | чел. | 60 |
| Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год | дн. | 226 |
| Среднедневная выработка одного рабочего | руб. | 6400 |
| Среднемесячная заработная плата | тыс. руб. | 25 |
| Отчисления в фонды | % | |
| Затраты на проведение мероприятий по улучшению условий труда | тыс. руб. | 200,0 |
| Норма амортизации | % | 11 |

2. За ноябрь число явок на работу составило 18 256 чел.-дн., в том числе 170 чел.-дн. составили целодневные простои. Количество рабочих дней в ноябре: 21 день. Списочная численность работников за март характеризовалась следующими данными (табл. 1.1).

| Дата | Численность, чел. |
|-------|-------------------|
| 1-4 | 920 |
| 5-21 | 958 |
| 22-30 | 964 |

Найти:

- 1) среднесписочную численность работников;
- 2) показатели использования рабочей силы.

3. Списочный состав предприятия на начало года состоял из 940 чел. В течение года было принято 220 чел., уволено за год 250 чел., в том числе по собственному желанию — 160 чел.

Рассчитать:

- 1) показатели оборота рабочей силы;
- 2) коэффициент текучести рабочей силы;
- 3) коэффициент замещения рабочей силы;
- 4) коэффициент постоянства состава кадров;
- 5) коэффициент сменяемости кадров.

4. В апреле работниками предприятия отработано: в первую смену — 21 500 чел.-дн., во вторую — 12 300 чел.-дн., в третью — 5 200 чел.-дн. Число рабочих дней — 21, число рабочих мест — 1200.

Найти:

- 1) показатели, характеризующие использование сменного режима;
- 2) показатели, характеризующие использование рабочих мест.

5. По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.

| Показатели | Год | В том числе по кварталам | | | |
|---|-------|--------------------------|-------|-------|-------|
| | | I | II | III | IV |
| Плановые темпы роста производительности труда, % | 112,0 | 102,0 | 102,5 | 103,0 | 104,0 |
| Фактические темпы роста производительности труда, % | | 100,5 | 101,5 | 102,0 | |

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Анализ трудовых показателей»

| Компетенция | Тема в соответствии с РПД | Содержательный элемент | Характеристика содержательно го элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|--|---------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| ПК-14: владение навыками анализа экономических | 1. Значение, цель и задачи дисциплины | Предмет анализа трудовых показателей | Знание | 8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ |
| | | Задачи анализа трудовых | Умение | 6 – ОТЗ |

| | | | | |
|---|--|---|--------------------|--------------------|
| показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | | показателей | | 6 – 3ТЗ |
| | | Методы анализа трудовых показателей | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | 2. Система трудовых показателей | Элементы системы трудовых показателей | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ |
| | | Функциональные подсистемы трудовых показателей | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | | Интегральная подсистема трудовых показателей | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | 3. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей | Виды анализа трудовых показателей | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ |
| | | Информационная основа проведения анализа трудовых показателей | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | | Взаимосвязь показателей по труду | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | 4. Анализ показателей численности, движения и развития персонала | Анализ показателей численности персонала | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ |
| | | Анализ показателей движения персонала | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | | Анализ показателей развития персонала | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | 5. Анализ показателей использования рабочего времени | Рабочее время и его состав | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ |
| | | Показатели использования рабочего времени | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | | Анализ эффективности использования рабочего времени | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | 6. Анализ показателей производительности труда | Содержание производительности труда | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ |
| | | Методы измерения производительности труда | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | | Факторный анализ производительности труда | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | 7. Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты | Источники формирования средств на оплату труда | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ |
| | | Методы формирования фонда оплаты труда | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| | | Выплаты социального характера | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ |
| 8. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера | Анализ расходования средств на оплату труда | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ | |
| | Анализ расходования средств на выплаты социального характера | Умение | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ | |
| | Анализ эффективности расходования средств на оплату труда | Действие | 6 – 0ТЗ 6 – 3ТЗ | |
| 9. Экономико-математические методы анализа | Моделирование трудовых показателей | Знание | 8 – 0ТЗ 8 – 3ТЗ | |
| | Метод | Умение | 6 – 0ТЗ | |

| | | | | |
|--|---|---|----------|--------------------|
| | трудовых показателей | корреляционно-регрессионного анализа трудовых показателей | | 6 – ЗТЗ |
| | | Экономико-математические методы прогнозирования трудовых показателей | Действие | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | 10. Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда | Экономико-математические методы исследования рабочего времени | Знание | 8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ |
| | | Экономико-математические методы исследования производительности труда | Умение | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | | Экономико-математические методы оценки эффективности мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов | Действие | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ |
| | | | | Итого |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Норма времени – 45 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

1 Какие работники предприятия включаются в списочный состав на определенную дату:

а) принятые на постоянную, сезонную или временную работу в соответствии со штатным расписанием;

б) принятые на работу по совместительству;

в) работающие по договору подряда и другим договорам.

2 Отношение абсолютного оборота рабочей силы по приему к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:

а) оборота рабочей силы по приему;

б) оборота рабочей силы по увольнению;

в) текучести;

г) правильного ответа нет.

3 При исследовании интенсивности оборота рабочей силы выделяется относительный показатель – коэффициент текучести, который равен отношению:

а) числа уволившихся в связи с уходом на пенсию, учебу, выбывшие в связи с окончанием срока договора или выполнения работ к среднесписочной численности работников за тот же период;

б) уволившихся по собственному желанию за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период времени;

в) уволенных в связи с сокращением производства к среднесписочной численности работников за тот же период времени;

г) уволившихся по собственному желанию, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие нарушения к среднесписочной численности за изучаемый период времени;

д) уволившихся только в связи с окончанием срока договора и выполнением работ к среднесписочной численности работников.

4 Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу не входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:

- а) неявки в связи с очередным отпуском;
- б) неявки по болезни;
- в) неявки в связи с учебным отпуском;
- г) неявки в связи с праздничными и выходными днями;
- д) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей

5 Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:

- а) неявки в связи с очередным отпуском;
- б) неявки по болезни;
- в) неявки в связи с учебным отпуском;
- г) неявки в связи с праздничными и выходными днями;
- д) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей.

6 Коэффициент использования рабочего дня характеризует использование рабочего времени:

- а) внутри рабочего дня (смены);
- б) в рассматриваемом периоде (месяце, квартале, году).

7 Какой из перечисленных методов измерения уровня производительности труда наиболее универсален:

- а) условно-натуральный;
- б) трудовой;
- в) стоимостной;
- г) натуральный.

8 На основе данных об отработанных человеко-часах и выпуске продукции можно рассчитать:

- а) среднюю дневную выработку;
- б) среднюю часовую выработку;
- в) среднюю месячную выработку.

9 Показатель средней часовой выработки продукции характеризует:

- а) средний объем продукции, произведенной одним рабочим за один час фактически отработанного времени;
- б) средний объем продукции, произведенной одним рабочим за один отработанный день;
- в) средний объем продукции, произведенной всеми рабочими предприятия за один час фактически отработанного времени;
- г) правильного ответа нет.

10. Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен _____ % (точность до целых), если отработано человеко-дней 120, отработано человеко-часов 900, установленная продолжительность рабочего дня 7,8 часа

11 Дополните формулу расчета целодневных потерь рабочего времени _____

$$T_{ч.под.д.} = D_H^1 - (\dots) \cdot Ч_P^1.$$

12 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на _____ % (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

13 Дополните. Средняя месячная производительность труда увеличится на ____% (точность до десятых), если индекс средней дневной производительности труда – 1,3, индекс средней фактической продолжительности рабочего месяца в днях – 0,95.

14 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают _____ фонд времени

15 Дополните. _____ фонд времени равен сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни

16 Дополните. Наиболее универсальным методом измерения уровня производительности труда является _____ метод

17 Дополните. Средняя списочная численность работников за апрель = _____ чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле

| | |
|----------------------|--------------|
| отработано | 520 чел.-дн. |
| неявок | 151 чел.-дн. |
| целодневных простоев | 11 чел.-дн. |
| предприятие работало | 22 дня |

18 Дополните. Если объем продукции (в натуральном выражении) увеличился на 6%, а количество отработанного времени при производстве этой продукции снизилось на 5%, то производительность труда увеличится на _____% (точность до 0,1%)

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|----------------------------------|--|
| Собеседование | Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам. На зачете обучающемуся задаются вопросы, для подготовки ответа на которые отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы. |
| Тест | Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено |

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практическое задание.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практическое задание: оценивают умения, навыки и (или) опыта деятельности.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по пятибалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|----------------|-------|---------------------|----|------------------|--|---------|--|-------------------|--|-------------------------|-----|---------|------|------------------------------------|-----|----------------------------|--|---------|----|----------------------------|-------|---------------------------------------|--------|-------------------------|-------|--|-----|
|  20_ - 20_ уч. год | Экзаменационный билет № __ 3 __ по дисциплине «Анализ трудовых показателей» __ 8 __ семестр | Утверждаю: Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КРИЖТ ИрГУПС _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1. Резервы роста производительности труда</p> <p>2. Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции</p> <p>3. <u>Ситуационная задача</u></p> <p>Имеются следующие данные об использовании рабочего времени рабочих за квартал (90 календарных дней), чел.-дней:</p> <table><tr><td>Явки на работу</td><td>58165</td></tr><tr><td>Целодневные простои</td><td>95</td></tr><tr><td>Неявки на работу</td><td></td></tr><tr><td>из них:</td><td></td></tr><tr><td> очередные отпуска</td><td></td></tr><tr><td> отпуска по беременности</td><td>410</td></tr><tr><td> болезни</td><td>1800</td></tr><tr><td> прочие неявки, разрешенные законом</td><td>234</td></tr><tr><td> с разрешения администрации</td><td></td></tr><tr><td> прогулы</td><td>51</td></tr><tr><td>Праздничные и выходные дни</td><td>12810</td></tr><tr><td>Отработано рабочими чел.-часов, всего</td><td>423920</td></tr><tr><td> в том числе сверхурочно</td><td>23230</td></tr><tr><td>Установленная продолжительность рабочего дня, час.</td><td>7,8</td></tr></table> <p><i>Определите:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1) фонды времени;2) коэффициенты использования фондов времени;3) относительные показатели структуры максимально возможного фонда рабочего времени;4) среднесписочное число рабочих;5) среднюю фактическую продолжительность рабочего дня:6) а) полную;7) б) урочную;8) коэффициенты использования продолжительности рабочего дня и рабочего квартала.9) Напишите краткие выводы. | | | Явки на работу | 58165 | Целодневные простои | 95 | Неявки на работу | | из них: | | очередные отпуска | | отпуска по беременности | 410 | болезни | 1800 | прочие неявки, разрешенные законом | 234 | с разрешения администрации | | прогулы | 51 | Праздничные и выходные дни | 12810 | Отработано рабочими чел.-часов, всего | 423920 | в том числе сверхурочно | 23230 | Установленная продолжительность рабочего дня, час. | 7,8 |
| Явки на работу | 58165 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Целодневные простои | 95 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Неявки на работу | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| из них: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| очередные отпуска | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| отпуска по беременности | 410 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| болезни | 1800 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| прочие неявки, разрешенные законом | 234 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| с разрешения администрации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| прогулы | 51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Праздничные и выходные дни | 12810 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Отработано рабочими чел.-часов, всего | 423920 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| в том числе сверхурочно | 23230 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Установленная продолжительность рабочего дня, час. | 7,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |