

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 «31» мая 2019 г. № 379 - 1

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

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 5 лет

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 5

Часов по учебному плану – 180

Формы промежуточной аттестации на курсах:

экзамен - 5

### **Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	<b>5</b>	<b>Итого</b>
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	20	20
- лекции	10	10
- практические	10	10
<b>Самостоятельная работа</b>	142	142
<b>Экзамен</b>	18	18
<b>Итого</b>	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» мая 2019 г. № 10

И.о. зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

Т.А. Вашко

<b>1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
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
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
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
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
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"> <li>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;</li> <li>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;</li> <li>– формирование психологи профессионала;</li> <li>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;</li> <li>– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли</li> </ul>	

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
1	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
2	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента
3	Б1.В.09 Рынок труда
4	Б1.В.19 Оплата труда персонала
5	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
6	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
7	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
8	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
1	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
2	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
3	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
4	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
5	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**

<b>Знать</b>	
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.
<b>Уметь</b>	
1	принимать креативные, нестандартные решения;
2	применять навыки исследовательской работы;
3	анализировать, обобщать явления и ситуации;
4	использовать полученные знания при решении конкретных задач.
<b>Владеть:</b>	

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/	Курс	Часы	Код компетенции	Литература
	<b>Раздел 1. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей</b>				
1.1	Значение, цель и задачи дисциплины /Лек/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5
1.13	Анализ показателей использования рабочего времени /Лек/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 ,
1.17	Анализ показателей производительности труда /Пр/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1-6.1.2.5 , 6.1.3.1-6.1.3.3
	<b>Раздел 2. Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда</b>				
2.1	Экономико-математические методы анализа трудовых показателей /Лек/	5	1	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/	5	1	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/	5	14	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/	5	1	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/	5	1	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/	5	16	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). — <a href="http://www.dx.doi.org/10.12737/658">www.dx.doi.org/10.12737/658</a> . - Режим доступа: <a href="http://new.znaniium.com/catalog/product/770292">http://new.znaniium.com/catalog/product/770292</a>	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.- <a href="http://new.znaniyum.com/catalog/product/991814">http://new.znaniyum.com/catalog/product/991814</a>	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: <a href="http://new.znaniyum.com/catalog/product/512042">http://new.znaniyum.com/catalog/product/512042</a>	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: <a href="http://new.znaniyum.com/catalog/product/762721">http://new.znaniyum.com/catalog/product/762721</a>	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). — <a href="https://doi.org/10.12737/24839">https://doi.org/10.12737/24839</a> . - Режим доступа: <a href="http://new.znaniyum.com/catalog/product/773649">http://new.znaniyum.com/catalog/product/773649</a>	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".- <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C2179.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1">http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C2179.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1</a>	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».- <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C2417.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1">http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C2417.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1</a>	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».- <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C2416.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1">http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&amp;C21COM=2&amp;I21DBN=IBIS&amp;P21DBN=IBIS&amp;Image_file_name=%5CFul%5C2416.pdf&amp;IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1</a>	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2019	100% online
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				
6.1.4. 1				

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

	электронный.
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>	
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>	
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).
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	
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.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется
<b>7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
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; пометать 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:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-система трудовых показателей;</li> <li>-методические основы анализа и моделирования трудовых показателей;</li> <li>-экономико-математические методы анализа трудовых показателей;</li> <li>-применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда.</li> </ul>
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"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стимулирование познавательного интереса;</li> <li>– закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>– развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>– подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>– формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>– формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к тестированию;</li> <li>- подготовка к контрольной работе</li> <li>- подготовка к экзамену</li> </ul>
Экзамен	Экзамен – это средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или)

опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Допуском к экзамену являются 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 КРИЖТИрГУПС) <http://irbis.krsk.ircgups.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 (заочная форма обучения)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс 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	2	1
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	2
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	4
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

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	1. Значение	Минимальный	Знать методы расчета основных трудовых

<p>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</p>	<p>, цель и задачи 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>	уровень	показателей	
			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 (заочная форма обучения)**

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

4 курс					
1	5	Текущий контроль	Значение, цель и задачи дисциплины	ПК-14	Собеседование (устно)
2	5	Текущий контроль	Система трудовых показателей	ПК-14	Собеседование (устно)
3	5	Текущий контроль	Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей	ПК-14	Собеседование (устно)
4	5	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	5	Текущий контроль	Анализ показателей производительности труда	ПК-14	Собеседование (устно)
7	5	Текущий контроль	Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты	ПК-14	Собеседование (устно)
8	5	Текущий контроль	Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера	ПК-14	Собеседование (устно)
9	5	Текущий контроль	Экономико-математические методы анализа трудовых показателей	ПК-14	Собеседование (устно)
10	5	Текущий контроль	Применение экономико-математических методов и моделей при решении задач экономики труда  Разделы 1-2	ПК-14	Собеседование (устно)  Тестирование (компьютерные технологии) Контрольная работа
10	5	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
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
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
3	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу. Рекомендуются для оценки знаний и умений обучающихся.	Варианты контрольных работ для заочной формы обучения (МУ к выполнению контрольных работ)
<b>Промежуточная аттестация</b>			
4	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 (на 5 курсе), 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 обозреваемом вопросе); в решении задачи допущены погрешности в арифметических расчетах или формулировке экономических выводов, а также отдельные нарушения	Базовый

	установленных правил оформления расчетов. Студент хорошо владеет следующими компетенциями: ПК-14.	
«удовлетворительно»	Ответ содержит поверхностное изложение сути поставленных вопросов, в расчетах допущены ошибки, в выводах отсутствует экономическая оценка полученных результатов анализа, однако в целом студент ориентируется по профилирующим вопросам дисциплины. Студент слабо владеет следующими компетенциями: ПК-14	Минимальный
«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, нарушения 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»	

		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 заданий при прохождении тестирования

### Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)

Шкала оценивания	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР или допущены незначительные ошибки (не искажающие общий результат экономических расчетов). Ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на поставленные вопросы и при выполнении заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений, допустил грубые ошибки в расчетах при решении задач. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале

## 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 хозяйственных решений в области труда</p>
2.	<p>Анализ показателей по труду (метод непосредственной экстраполяции)</p> <p>Направления и задачи анализа производительности труда.</p> <p>Анализ использования средств, направленных в фонд заработной платы, и выплат социального характера</p> <p>Метод экспертных оценок в анализе трудовых показателей.</p> <p>Анализ использования средств фонда заработной платы по категориям персонала</p> <p>Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда</p>
3.	<p>Метод экспертных оценок в анализе трудовых показателей.</p> <p>Анализ использования средств фонда заработной платы по категориям персонала</p> <p>Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда</p> <p>Анализ эффективности использования рабочего времени.</p> <p>Анализ показателей использования рабочего времени.</p> <p>Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции</p> <p>Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.</p>
4.	<p>Анализ показателей движения персонала</p> <p>Анализ качественного состава персонала</p> <p>Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа.</p>
5.	<p>Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции</p> <p>Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.</p> <p>Анализ форм и систем оплаты труда рабочих (<i>показать на примере</i>).</p> <p>Анализ выполнения плана по производительности труда.</p> <p>Анализ форм и систем оплаты труда служащих (<i>показать на примере</i>).</p> <p>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.</p> <p>Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда</p> <p>Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой продукции</p>

	<p>Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.</p> <p>Анализ выполнения плана по производительности труда.</p> <p>Анализ уровня и динамики выработки продукции</p> <p>Использование индексного метода в анализе производительности труда</p> <p>Анализ уровня и динамики трудоемкости продукции</p> <p>Методы и приемы анализа и моделирования производительности труда.</p> <p>Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа.</p> <p>Анализ темпов роста производительности труда</p>
7.	<p>Анализ влияния факторов на изменение фонда заработной платы и выплат социального характера</p> <p>Анализ темпов роста производительности труда</p> <p>Анализ образования средств на оплату труда и выплат социального характера.</p> <p>Использование корреляционно-регрессионного метода в анализе трудовых показателей.</p> <p>Факторный анализ показателей производительности труда</p>
8.	<p>Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда</p> <p>Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой продукции</p> <p>Анализ выполнения плана по производительности труда.</p> <p>Анализ уровня и динамики выработки продукции</p> <p>Использование индексного метода в анализе производительности труда</p>
9.	<p>Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда</p> <p>Анализ влияния производительности труда на изменение объема выпускаемой продукции</p> <p>Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.</p>
10.	<p>Использование корреляционно-регрессионного метода в анализе производительности труда.</p> <p>Экономическое обоснование эффективности мероприятий по повышению производительности труда.</p> <p>Использование метода непосредственной экстраполяции в анализе трудовых показателей.</p> <p>Применение метода линейного программирования в анализе трудовых показателей.</p>

### 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 окончанию 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
<b>ПК-14:</b> 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	1. Значение, цель и задачи дисциплины	Предмет анализа трудовых показателей	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Задачи анализа трудовых показателей	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методы анализа трудовых показателей	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2. Система трудовых показателей	Элементы системы трудовых показателей	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Функциональные подсистемы трудовых показателей	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Интегральная подсистема трудовых показателей	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	3. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей	Виды анализа трудовых показателей	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Информационная основа проведения анализа трудовых показателей	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Взаимосвязь показателей по труду	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	4. Анализ показателей численности, движения и развития персонала	Анализ показателей численности персонала	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Анализ показателей движения персонала	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Анализ показателей развития персонала	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	5. Анализ показателей использования рабочего времени	Рабочее время и его состав	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Показатели использования рабочего времени	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Анализ эффективности использования рабочего времени	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	6. Анализ показателей производительности труда	Содержание производительности труда	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методы измерения производительности труда	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ



		Факторный анализ производительности труда	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
7. Анализ данных о формировании средств на оплату труда и социальные выплаты		Источники формирования средств на оплату труда	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методы формирования фонда оплаты труда	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Выплаты социального характера	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
8. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера		Анализ расходования средств на оплату труда	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Анализ расходования средств на выплаты социального характера	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Анализ эффективности расходования средств на оплату труда	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
9. Экономико-математические методы анализа трудовых показателей		Моделирование трудовых показателей	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Метод корреляционно-регрессионного анализа трудовых показателей	Умение	6 – ОТЗ 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	200 – ОТЗ 200 – ЗТЗ

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 \_\_\_\_\_

$$T_{\text{ч.под.д.}} = D_n^1 - (\dots) \cdot \text{ч}_p^1.$$

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%)

### 3.5. Комплект заданий для внеаудиторной контрольной работы (для студентов заочной формы обучения)

*Время выполнения и подготовки к защите – 10 часов.*

*Предлагаемое количество заданий – 8 заданий*

**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	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	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:	10	8	4	7	6	8	5	7	13	3
- в связи с сокр. числ. персонала										
- 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 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	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	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

**Задача 3** (для всех вариантов). 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	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	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	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
Объем продукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность в 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 6.** 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	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
Объем реализованной продукции	21000	22300	20000	21000	23200	24000	22300	22500	24100	24000

и, тыс. руб.										
Фактическая трудоемкость, тыс. чел.-час.	1600	1620	1590	1605	1700	1750	1599	1600	1800	1820

**Задача 7.** 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	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	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 В том числе:										
	2842	3010	1507	1610	357	430	6500	7475	3080	3562
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

**Задача 8** (для всех вариантов). По данным таблицы с использованием модели корреляционно-регрессионного 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

#### **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
Контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

#### **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» __ 5 __ курс	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"><li>1) фонды времени;</li><li>2) коэффициенты использования фондов времени;</li><li>3) относительные показатели структуры максимально возможного фонда рабочего времени;</li><li>4) среднесписочное число рабочих;</li><li>5) среднюю фактическую продолжительность рабочего дня:</li><li>6) а) полную;</li><li>7) б) урочную;</li><li>8) коэффициенты использования продолжительности рабочего дня и рабочего квартала.</li><li>9) Напишите краткие выводы.</li></ol>			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																													