

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от «31» мая 2019 г. №377-1

## 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 – Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 5  
Часов по учебному плану – 180

Формы промежуточной аттестации на курсе:  
Экзамен, 5

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
– лекции	10	10
– практические (семинарские)	10	10
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>142</b>	<b>142</b>
<b>Экзамен</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>180</b>

ИРКУТСК

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ 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>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ 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.02 «Методы принятия управленческих решений»
4	Б1.В.09 «Рынок труда»
5	Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»
6	Б1.В.19 «Оплата труда персонала»
7	Б1.В.ДВ.03.01 «Экономика организации»
8	Б1.В.ДВ.03.02 «Экономика фирмы»
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б2.В.04(Пд) «Производственная - преддипломная»
2	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

<b>3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
<b>ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению
Уметь	рассчитать экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительность труда)
Владеть	алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методику проведения анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
Уметь	проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
Владеть	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методику разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации
Уметь	разрабатывать экономическое обоснование мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации
Владеть	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей

деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
---

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	методы расчета основных трудовых показателей;
2	основные взаимосвязи между различными трудовыми показателями;
3	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	методами оценки эффективности использования рабочего времени;
2	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
3	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации (в том числе производительности труда) и умение применять их на практике;

**4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	<b>Раздел 1. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей</b>				
1.1	Общие понятия анализа трудовых показателей /Лек/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
1.2	Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности /Пр/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
1.3	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	23	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
1.4	Методы анализа трудовых показателей /Лек/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
1.5	Методы анализа трудовых показателей /Пр/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
1.6	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	24	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
2	<b>Раздел 2. Применение экономико-математических методов и моделей в процессе анализа трудовых показателей</b>				
2.1	Анализ численности и структуры персонала /Лек/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
2.2	Анализ численности и структуры персонала /Пр/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
2.3	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	8	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
2.4	Анализ движения персонала /Лек/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
2.5	Расчет показателей движения персонала и их анализ /Пр/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
2.6	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	8	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
2.7	Изучение литературных источников.	9	8	ПК-14	Л1.1 Л1.2

	Подготовка к практическому занятию /Ср/				Л2.1 Л2.2 Л3.1
2.8	Анализ использования рабочего времени /Лек/	9	2	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
2.9	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	8	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
2.10	Анализ производительности труда / Ср /	9	8	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2
2.11	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	7	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
3	<b>Раздел 3. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом</b>	9			
3.1	Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом /Лек/	9	2	ПК-14	Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2
3.2	Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом /Пр/	9	2	ПК-14	Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л3.1
3.3	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	9	48	ПК-14	Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2
3.4	Подготовка и сдача экзамена /Экзамен/	9	18	ПК-14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2

### **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 Университета, 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% онлайн
Л1.1	Прыкина Л.В.	Экономический анализ предприятия: Учебник для бакалавров. Главы 2-3. <a href="https://e.lanbook.com/book/70608">https://e.lanbook.com/book/70608</a> учебник	М. : Дашков и К, 2016	100% онлайн
Л1.2	М.В. Косолапова, В.А. Свободин	Косолапова, М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник. <a href="https://e.lanbook.com/book/93310">https://e.lanbook.com/book/93310</a> : учебник	М. : Дашков и К, 2016	100% онлайн

##### **6.1.2 Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
--	---------------------	----------	---------------------------	--------------------------

				е/ 100% онлайн
Л2.1	Савицкая Г. В	Анализ хозяйственной деятельности : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=463334&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=463334&amp;sr=1</a> учебник	Минск : РИПО, 2016	100% онлайн
Л2.2	В.А. Скляревская	Экономика труда : учебник. Режим доступа <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=496161&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=496161&amp;sr=1</a> учебник	М. : Дашков и Ко, 2018	100% онлайн
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке е/ 100% онлайн
Л3.1	Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова	Анализ эффективности использования персонала в организации : учебное пособие-практикум. Режим доступа <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428382">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428382</a> : учебное пособие-практикум	М. ; Берлин : Директ- Медиа, 2015	100% онлайн
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке е/ 100% онлайн
Л4.1	Перфильева А.И.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет студента	100% онлайн
Л4.2	Перфильева А.И.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет студента	100% онлайн
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
Э.1	<a href="http://www.cfin.ru/">http://www.cfin.ru/</a> Корпоративный менеджмент			
Э.2	<a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a> Административно-управленческий портал			
Э.3	<a href="http://portal-u.ru/">http://portal-u.ru/</a> Информационно-управленческий портал			
Э.4	<a href="http://hr-portal.ru/">http://hr-portal.ru/</a> HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров			
<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	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, <a href="https://ru.libreoffice.org">https://ru.libreoffice.org</a>			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.1	Использование специализированного программного обеспечения не предусмотрено			
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>				
6.3.3.1	<a href="http://1popersonalu.ru/">http://1popersonalu.ru/</a> Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом			
6.3.3.2	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a> Информационно-правовая система КонсультантПлюс			

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	<p>Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.</p> <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), 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.</p>
2	<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– читальные залы;</li> <li>– учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.</li> </ul>

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>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.</p>
Терминологический диктант	<p>Терминологический диктант проводится во время практических занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения терминологического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД, время выполнения ТД</p>
Разноуровневые задачи и задания	<p>Различают задачи и задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся;</li> <li>– реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;</li> <li>– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</li> </ul>
Тест	<p>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</p>
Экзамен	<p>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</p>

<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

*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»  
(заочная форма обучения)**

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры  
«Наименование кафедры» с участием основных работодателей \_\_.\_\_.20\_\_ г., протокол №  
—.



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

Дисциплина «Анализ трудовых показателей» участвует в формировании компетенций:

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

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-14 при освоении образовательной программы**

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

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-14 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и	Раздел 1 Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей.	Минимальный уровень	Знать: основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению
		Раздел 2 Применение экономико-математических		Уметь: рассчитать экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч.

	экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	методов и моделей в процессе анализа трудовых показателей.		производительность труда)	
				Владеть: алгоритмом расчета экономических показателей, характеризующих деятельность организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)	
				Базовый уровень	Знать: методику проведения анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
					Уметь: проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)
		Высокий уровень	Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)		
			Знать: методику разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации		
			Уметь: разрабатывать экономическое обоснование мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации		
			Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда)		

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>5 курс</b>					
<b>Раздел 1. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей</b>					
1	19	Текущий контроль	Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности	ПК-14	Разноуровневые задачи (письменно)
2	20	Текущий контроль	Методы анализа трудовых показателей	ПК-14	Разноуровневые задачи (письменно)
3	20	Текущий контроль	Анализ численности и структуры персонала	ПК-14	Разноуровневые задачи (письменно)
<b>Раздел 2. Применение экономико-математических методов и моделей в процессе анализа трудовых показателей</b>					
4	21	Текущий контроль	Расчет показателей движения персонала и их анализ	ПК-14	Разноуровневые задачи (письменно)
<b>Раздел 3. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом</b>					

5	21	Текущий контроль	Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом	ПК-14	Разноуровневые задачи (письменно)
6	22	Промежуточная аттестация – экзамен	Разделы: 1 Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей. 2 Применение экономико-математических методов и моделей в процессе анализа трудовых показателей. 3 Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.	ПК-14	Собеседование (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» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

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
1	Терминологический диктант	Средство проверки степени овладения категориальным аппаратом темы, раздела, дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Перечень понятий по темам дисциплины
2	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

		– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
3	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	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по вариантам
5	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 теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Терминологический диктант

Пять терминов, за каждый правильный ответ один балл. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
5 баллов	«отлично»
4 балла	«хорошо»
3 балла	«удовлетворительно»
меньше трех баллов	«неудовлетворительно»

### Разноуровневые задачи (задания)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
«неудовлетворительно»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки решить задачу

### Критерии и шкала оценивания результатов выполнения теста

Проверяемый уровень освоения компетенции компетенций (части компетенций, элементов компетенций)	Минимальное количество тестовых заданий на один раздел программы	Рекомендуемые формы тестовых заданий
Минимальный уровень освоения компетенции	30	Тестовые задания с выбором одного правильного ответа из нескольких
		Тестовые задания с выбором нескольких правильных ответов из множества ответов
		Тестовые задания на установление соответствия
		Тестовые задания на установление правильной последовательности
Базовый уровень освоения компетенции	7	Тестовые задания с закрытым конструируемым ответом (ввод одного или нескольких слов, цифры)
Высокий уровень освоения компетенции	3	Тестовые задания со свободно конструируемым ответом (интервью, эссе) Структурированный тест Кейсы

### Критерии и шкала оценивания результатов контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного

	учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

### **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 Типовые контрольные задачи репродуктивного уровня**

Ниже приведены образцы типовых вариантов задач репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта задачи репродуктивного уровня по теме «Расчет показателей движения персонала и их анализ»

Предел длительности контроля – 40 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1 заданий.

Задание:

**1** Определить показатели движения кадров на предприятии, если на начало года в списочном составе состояло 2550 человек, в течение года принято 326 человек, уволено 484 чел., в том числе по собственному желанию – 315 чел., в связи с выходом на пенсию – 73 чел., по сокращению штатов- 50 чел., за прогул – 6 чел. Сделайте вывод.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме «Анализ использования рабочего времени»

Предел длительности контроля – 30 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1 заданий.

Задание:

**1** Определить коэффициент использования рабочего времени за истекший месяц, если в цехе работает 500 чел., месячная норма времени работы на одного работающего 24 дня, планируемые невыходы на одного человека – 2 дня, время целодневных простоев – 20 человеко-дней, прогулы- 3 чел.-дня, невыходы с разрешения администрации- 5 чел.-дней, внутрисменные простои- 30 чел.-дней. Сделайте вывод.

#### **3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

Варианты заданий (30 вариантов по каждой теме) выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме «Экономическая оценка потерь, вызванных текучестью персонала»

Задание:

На примере известной организации оцените потери, вызванные излишней текучестью. Предложите мероприятия, направленные на снижение излишней текучести персонала.

Расходы на период до увольнения с работы

Введите количество недель, которые сотрудник работает в организации до увольнения (1 колонка). Посчитайте, сколько часов в неделю теряется производительность за то время, которое увольняющийся сотрудник по-прежнему работает. Можно считать потерю производительности как 50-75% от всех часов в неделю.

Следующие строки предназначены для коллег и менеджера. Можно предположить, что им нужно будет компенсировать количество часов, равных потерянной производительности.

Введите почасовую оплату труда для каждого типа работника. Умножьте количество часов в неделю на почасовую оплату для каждой строки и получите общую сумму.

	Время (недели)	*	Количество часов в неделю	*	Почасовая оплата	=	ИТОГО
Увольняющийся сотрудник		*		*		=	
Коллеги		*		*		=	
Менеджер / руководитель		*		*		=	
...							
						ВСЕГО	

#### Затраты на вакансию

Запишите количество времени, необходимое для заполнения вакантной должности, количество часов в неделю, которое необходимо для восполнения вакансии (например, доп.смены, сверхурочные), и почасовую оплату для каждого типа работника. Умножьте количество часов в неделю на почасовую оплату для каждой строки, а затем получите общее число

	Время (недели)	*	Количество часов в неделю	*	Почасовая оплата	=	ИТОГО
Коллеги		*		*		=	
Менеджер / руководитель		*		*		=	
...							
						ВСЕГО	

#### Затраты на адаптацию и обучение

Запишите количество недель, необходимых для подготовки нового сотрудника, количество часов в неделю, затраченное на обучение и почасовую оплату для каждого типа работника. Умножьте количество недель на количество часов в неделю, а затем на почасовую оплату для каждой строки и получим итоговую сумму

	Время (недели)	*	Количество часов в неделю	*	Почасовая оплата	=	ИТОГО
Новый сотрудник		*		*		=	
Коллеги		*		*		=	
Менеджер / руководитель		*		*		=	
...						ВСЕГО	

#### Затраты на найм и решение административных задач

Напишите общее количество часов, потраченное на решение для каждой задачи, а также почасовую оплату для типа работника. Умножьте количество часов в неделю на почасовую оплату для каждой строки, в результате получим итоговую сумму.

	Количество часов на работника	*	Почасовая оплата	=	ИТОГО
Оформление увольнения		*		=	
Изменения в		*		=	

планировании					
Новые объявления о найме		*		=	
Скрининг резюме		*		=	
Проверка рекомендаций		*		=	
Проведение интервью с кандидатами		*		=	
Адаптационные процессы		*		=	
					ВСЕГО

Дополнительные затраты на найм

Можно включить любые дополнительные расходы, связанные с текучестью кадров.

	Стоимость
Объявления о работе	
Рекрутер, поиск, агентство по временному трудоустройству	
Проверка сведений, тест на наркотики, ассесмент	
Затраты на адаптацию или обучение	
ВСЕГО	

Общая стоимость текучести (на одного работника)

Необходимо ввести итоговые суммы из каждой таблицы.

	Стоимость
Расходы на период до увольнения с работы	
Затраты на вакансию	
Затраты на адаптацию и обучение	
Затраты на найм и решение административных задач	
Дополнительные затраты на найм	
ВСЕГО	

Общие годовые затраты на текучесть

Чтобы рассчитать общую сумму расходов на текучесть, необходимо умножить итоговую стоимость текучести (одного работника) на количество увольняющихся сотрудников.

Итоговая стоимость текучести (одного работника)		Количество увольняющихся сотрудников (в год)		ИТОГО
	*		=	

### 3.3 Типовые контрольные задания на терминологический диктант

Ниже приведены образцы типовых вариантов ТД по соответствующим темам.

Образец типового варианта терминологического диктанта по теме «Анализ численности и структуры персонала»

Предел длительности контроля – 10 минут.

Предлагаемое количество заданий – 5 заданий.

- 1 Дать определение термина «персонал организации».
- 2 Дать определение термина «списочная численность персонала».
- 3 Дать определение статистической структуры персонала.
- 4 Дать определение термина «квалификация работника».
- 5 Дать определение термина «профессия».

### 3.4 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Вариант 1



1. Опишите методы анализа вариации и динамики трудовых показателей. Как и для чего используются средние величины, индексы?
2. Задача. Выполнение норм выработки рабочими 2-х предприятий характеризуется следующими данными:

Процент выполнения норм	ПО «Металлист»		Завод шестерен	
	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие
До 90	18	-	47	3
90-100	21	11	69	9
100-110	113	67	201	44
110-120	284	48	235	41
120-130	106	53	170	64
130-140	53	52	91	58
140-150	12	24	46	49
Свыше 150	16	21	31	18

Определить качество норм основных и вспомогательных рабочих, дайте сравнительную характеристику состояния нормирования труда на этих предприятиях. Определите возможный прирост ПТ рабочих, если основные рабочие из числа невыполняющих будут выполнять нормы на 100%.

3. Выполнить комплексную оценку производительности труда и ЗП по следующим данным.

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	53046	59160	60372
Численность рабочих, чел.	3460	3501	3460
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	8583	8988	9045
Рабочих дней в году на 1 чел.	239,2	240,6	240,1
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,85	7,91	7,9

#### Вариант 2

1. Опишите методы анализа взаимосвязей трудовых показателей.
2. Задача. Выполнение норм выработки по годам группами рабочих характеризуется следующими данными:

Процент выполнения	2006		2007	
	Цех 5	Цех 6	Цех 5	Цех 6
До 90	7	18	8	16
90-100	13	29	15	19
100-110	202	140	196	160
110-120	114	322	134	284
120-130	53	131	2	73
130-140	12	104	15	61
140-150	9	34	22	28
Свыше 150	3	21	5	11

Определите качество действующих норм, дайте оценку динамике состояния нормирования труда на предприятии. По каждому году определите возможный прирост производительности труда рабочих, если невыполняющие нормы рабочие будут выполнять нормы на 100%.

3. Выполните комплексную оценку производительности труда и заработной платы по следующим данным:

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	14910	16200	16540
Численность рабочих, чел.	2710	2680	2725
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	3726	3802	3929
Рабочих дней в году на 1 чел.	251,2	254,4	251,8
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,7	7,8	7,85

#### Вариант 3

1. Какие предложения по совершенствованию нормирования труда могут закинуть по материалам анализа его состояния?
2. Задача. Выполнение норм выработки рабочими 2-х предприятий дано в таблице:

Процент выполнения норм	«Вибратор»		«Компрессор»	
	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие
До 90	22	4	71	0
90-100	23	11	122	8
100-110	58	8	148	96
110-120	83	23	187	145
120-130	96	55	103	192
130-140	42	31	76	103
140-150	31	26	53	46
Свыше 150	17	14	28	41

Определите качество норм основных и вспомогательных рабочих, дайте сравнительную характеристику состояния нормирования труда на этих предприятиях. Определите возможный прирост производительности труда рабочих, если основные рабочие из числа невыполняющих будут выполнять нормы на 100%.

3. Выполнить комплексную оценку производительности труда и заработной платы по следующим данным:

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	60372	62630	62840
Численность рабочих, чел.	3460	3530	3506
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	9022	9261	9266
Рабочих дней в году на 1 чел.	242,2	243,5	243,4
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,8	7,96	7,92

#### Вариант 4

1. Кем и как используются результаты текущего контроля и анализа трудовых показателей на предприятии?
2. Задача. Выполнение норм выработки по годам группами рабочих характеризуется следующими данными:

Процент выполнения	2006		2007	
	Цех 11	Цех 12	Цех 11	Цех 12
До 90	8	6	10	5
90-100	14	23	13	22
100-110	126	44	97	49
110-120	134	56	148	54
120-130	53	58	72	63
130-140	64	39	63	42
140-150	11	22	19	14
Свыше 150	9	4	13	6

Определите качество действующих норм, дайте оценку динамики состояния нормирования труда на предприятии. По каждому году определите возможный прирост производительности труда рабочих, если невыполняющие нормы рабочие выполнили бы их на 100%.

3. Выполните комплексную оценку производительности труда и заработной платы по следующим данным:

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	7260	7820	7852
Численность рабочих, чел.	1305	1310	1316
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	1852	1895	1939,6
Рабочих дней в году на 1 чел.	252,6	258,1	256,3
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,78	7,88	7,96

#### Вариант 5

1. Какое значение имеет совершенствование нормирования труда для улучшения организации производства и труда, его оплаты?

2. Задача. Выполнение норм выработки рабочими 2-х предприятий (заводов) показано в таблице:

Процент выполнения норм	«ГПЗ-10»		«ГНВ-13»	
	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие
До 90	64	9	48	0
90-100	67	11	26	13
100-110	14	48	59	98
110-120	260	64	140	111
120-130	301	121	203	103
130-140	180	94	138	89
140-150	146	77	74	27
Свыше 150	54	53	53	12

Определите качество норм основных и вспомогательных рабочих, дайте сравнительную характеристику состояния нормирования труда на заводах. Определите возможный прирост производительности труда рабочих, если основные рабочие из числа невыполняющих будут выполнять нормы на 100%.

3. Выполнить комплексную оценку производительности труда и заработной платы по следующим данным:

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	53046	55640	56674
Численность рабочих, чел.	3460	3479	3510
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	8523	8860,6	8851,0
Рабочих дней в году на 1 чел.	236,3	240,1	240,9
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,61	7,64	7,63

#### Вариант 6

1. Как определяются отклонения фактической численности от плановой по категориям работников?
2. Задача. Выполнение нормы выработки по годам рабочими завода характеризуется следующими данными:

Процент выполнения	2006		2007	
	Цех 22	Цех 23	Цех 22	Цех 22
До 90	13	9	1	6
90-100	18	12	13	12
100-110	91	82	89	89
110-120	160	77	168	105
120-130	73	73	101	72
130-140	22	52	31	49
140-150	11	29	14	31
Свыше 150	3	4	6	6

Определите качество действующих норм, дайте оценку динамике состояния нормирования труда на предприятии. По каждому году определите возможный прирост производительности труда рабочих, если невыполняющие нормы рабочие выполнили бы их на 100%.

3. Выполните комплексную оценку производительности труда и заработной платы по следующим данным:

Показатель	Базис	План	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	4962	5322	5410
Численность рабочих, чел.	862	865	860
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	1892,8	1990,0	2111,9
Рабочих дней в году на 1 чел.	242,1	243,2	242,5
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,68	7,71	7,82

- 1.1. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления организацией.
- 1.2. Задачи и этапы анализа трудовых показателей.
- 1.3. Сущность, назначение и методы анализа трудовых показателей.
- 1.4. Оперативный контроль выполнения трудовых показателей.
- 1.5. Традиционные приемы анализа.
- 1.6. Методы факторного анализа показателей использования трудовых ресурсов.
- 1.7. Приёмы комплексной оценки

Раздел 2 «Применение экономико-математических методов и моделей в процессе анализа трудовых показателей»

- 2.1. Задачи анализа численности и состава работников.
- 2.2. Оценка уровня обеспеченности предприятия кадрами.
- 2.3. Анализ структуры кадров.
- 2.4. Анализ состава руководителей, специалистов и служащих.
- 2.5. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия.
- 2.6. Интенсивность движения. Показатели движения кадров.
- 2.7. Причины движения персонала. Разработка мероприятий по их устранению.
- 2.8. Структура рабочего времени.
- 2.9. Оценка степени использования фонда времени.
- 2.10. Возможное повышение производительности труда за счет сокращения лишних затрат времени.
- 2.11. Анализ уровня охвата нормированием труда.
- 2.12. Учет выполнения норм труда.
- 2.13. Анализ организации нормирования труда.
- 2.14. Система показателей производительности труда.
- 2.15. Методы измерения производительности труда.
- 2.16. Анализ динамики производительности труда.
- 2.17. Показатели, характеризующие состояние организации труда.
- 2.18. Оценка уровня организации труда на предприятии.
- 2.19. Анализ планирования и реализации мероприятий по повышению организационного уровня.
- 2.20. Показатели оценки экономической эффективности мероприятий по организации труда.
- 2.21. Показатели и методы измерения производительности труда.
- 2.22. Анализ уровня и динамики производительности труда.
- 2.23. Резервы роста производительности труда.
- 2.24. Методика выявления резервов роста производительности труда.
- 2.25. Обоснование заданий по росту производительности труда.
- 2.26. Факторы роста производительности труда.
- 2.27. Резервы роста производительности труда.
- 2.28. Анализ влияния использования времени на показатель производительности труда.
- 2.29. Порядок определения трудоемкости продукции.
- 2.30. Показатели определения трудоемкости продукции.
- 2.31. Методика анализа трудоемкости продукции.
- 2.32. Факторы изменения уровня трудоемкости продукции.
- 2.33. Определение резервов снижения трудоемкости изделий.
- 2.34. Анализ влияния факторов на повышение производительности труда.
- 2.35. Анализ влияния факторов на повышение эффективности труда.
- 2.36. Структура базового фонда заработной платы.
- 2.37. Элементы переменной части фонда заработной платы.

- 2.38. Анализ выполнения плана по расходованию фонда заработной платы.
- 2.39. Соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

Раздел 3 «Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом»

- 3.1. Оценка эффективности мероприятий по улучшению организации труда, направленных на эффективное использование фонда рабочего времени.
- 3.2. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда, способствующих сокращению внутрисменных потерь рабочего времени.
- 3.3. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала.
- 3.4. Расчет эффективности мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала.
- 3.5. Расчет эффективности мероприятий по совмещению профессий.
- 3.6. Расчет эффективности мероприятий по улучшению системы отбора и найма персонала.

### 3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

**1** Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года было принято 30 человек. Выбыло: на пенсию – 15 чел., по сокращению штатов – 10 чел. По собственному желанию- 5 чел. Рассчитать среднесписочную численность, а также показатели движения кадров.

**2** Определить индекс роста производительности труда по предприятию, если в результате пересмотра норм труда годовой выпуск продукции предприятия увеличился с 50 тыс. т до 60 тыс.т, а численность работающих уменьшилась с 200 до 180 чел.

**3** 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	

### 3.6 Перечень типовых комплексных практических заданий к экзамену

**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

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Разноуровневые задачи и задания	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа	<p>Контрольная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель выдает задание на выполнение контрольной работы на установочной сессии и оценивает качество ее выполнения на последующей сессии согласно расписанию занятий в аудитории. Выполнив работу, обучающийся регистрирует ее в деканате заочного обучения и сдает на проверку до начала основной сессии.</p> <p>При выполнении контрольной работы обучающему необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подобрать литературу по выбранным вопросам контрольной работы и изучить ее, изложить сущность указанных вопросов;</li> <li>– описать технологическую процедуру практической ситуации, осуществляемую с использованием автоматизированных средств.</li> </ul>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду 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 практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из


них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

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

### Образец экзаменационного билета

 <p>ИрГУПС 20__ - 20__ учебный год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Анализ трудовых показателей» 5 курс</p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<p>1. Оценка уровня обеспеченности предприятия кадрами. 2. Анализ влияния факторов на повышение эффективность труда. 3. Численность работников предприятия на начало года составляла 360 человек. В течение года принято 34 человека, уволено—32 человека, в том числе: по собственному желанию – 22 человек, за нарушение трудовой дисциплины- 7чел. Определить показатели движения кадров в организации. 4. На предприятии работают 15 рабочих-сдельщиков с нормальными условиями труда: по 2 разряду- 3 чел., по 3 разряду- 5 чел., по 5 разряду- 6 чел., по 6 разряду – 1 чел. По плану за месяц им предстоит выполнить работы следующих объемов: по 2 разряду- 280 нормо-часов, по 3 разряду- 290 нормо-часов, по 5 разряду- 720 нормо-часов, по 6 разряду- 480 нормо-часов, по 4 разряду- 590 нормо-часов. Рассчитать средние разряды работ и рабочих, сопоставить их, сделать вывод, обеспечено ли предприятие квалифицированными кадрами. 5 Оцените потери, вызванные излишней текучестью персонала.</p>		



