

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3 Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

Часов по учебному плану (УП) – очная форма обучения: зачет 8 семестр

108

очно-заочная форма обучения: зачет 9 семестр

В том числе в форме практической

подготовки (ПП) – 4/4

(очная/очно-заочная/заочная)

Очная форма обучения

Семестр	Распределение часов дисциплины по семестрам	
	8	Итого
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	36/4	36/4
– лекции	12	12
– практические	24/4	24/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	72	72
Экзамен		
Итого	108/4	108/4

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Распределение часов дисциплины по семестрам	
	9	Итого
Число недель в семестре	14	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	28/4	28/4
– лекции	14	14
– практические	14/4	14/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	71	71
Экзамен		
Зачет	9	9
Итого	108/4	108/4

УП – учебный план. * В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:

к.э.н., доцент

Н.С. Михайлова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «24» апреля 2024г. №10.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся понимания содержания и методики расчета трудовых показателей, а также характера взаимосвязи между показателями и влияющими на них факторами
2	приобретение умений формировать необходимую и достаточную информационную базу для решения задач анализа и планирования трудовых показателей
3	овладение навыками планирования, составления аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
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.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины (модули) / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом
2	Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации
3	Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала
4	Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала
5	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
6	Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации
7	Б1.О.28 Организация труда персонала
8	Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
9	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности	Знать: способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности персонала; основные принципы проведения анализа показателей по труду

<p>направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда; навыками разработки мероприятий по улучшению организации и мотивации труда персонала</p>
<p>ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала</p>	<p>ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала</p> <p>Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей</p> <p>Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												*Код индикатора достижения компетенции
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1 Теоретические аспекты анализа трудовых показателей	8	4	8		27	9	4			26	ПК-4.2
1.1	Тема 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей. 1.1 Задачи и источники анализа трудовых показателей. 1.2 Система трудовых показателей организации. 1.3 Виды анализа трудовых ресурсов.	8	2				9	2				ПК-4.2
1.2	Тема 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей. Изучение понятийного аппарата	8		2			9		2			ПК-4.2
1.3	Тема 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей. Проработка теоретического материала	8				12	9				11	ПК-4.2
1.4	Тема 2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. 2.1 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. 2.2 Анализ качественного состава трудовых ресурсов. 2.3 Анализ движения трудовых ресурсов.	8	2				9	2				ПК-4.2
1.5	Тема 2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Решение кейс-задач	8		6			9		2			ПК-4.2
1.6	Тема 2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Проработка	8				15	9				15	ПК-4.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												*Код индикатора достижения компетенции	
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				Семестр	СР		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы						
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР		
	теоретического материала												
2.0	Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	8	8	16/4		45	9	10/4			45	ПК-4.2, ПК-5.2	
2.1	Тема 3. Эффективность труда и её показатели. 3.1 Сущность производительности труда. 3.2 Анализ эффективности труда. 3.3 Анализ использования рабочего времени	8	4				9	4				ПК-4.2	
2.2	Тема 3. Эффективность труда и её показатели. Решение кейс-задач	8		6			9		4			ПК-4.2	
2.3	Тема 3. Эффективность труда и её показатели. Проработка теоретического материала	8				15	9				15	ПК-4.2	
2.4	Тема 4. Анализ оплаты труда. 4.1 Фонд заработной платы: состав и структура. 4.2 Анализ фонда оплаты труда и средней заработной платы. 4.3 Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда	8	2				9	4				ПК-4.2, ПК-5.2	
2.5	Тема 4. Анализ оплаты труда. Решение кейс-задач	8		6/4			9		4/4			ПК-4.2, ПК-5.2	
2.6	Тема 4. Анализ оплаты труда. Проработка теоретического материала	8				15	9				15	ПК-4.2, ПК-5.2	
2.7	Тема 5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. 5.1 Разработка критериев эффективности. 5.2 Оценка эффективности. 5.3 Применение	8	2				9	2				ПК-4.2	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												*Код индикатора достижения компетенции	
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				Семестр			
		Семестр	Часы				Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр		Лаб		СР
	результатов эффективности												
2.8	Тема 5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Решение кейс-задач	8		4			9		2			ПК-4.2	
2.9	Тема 5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Проработка теоретического материала	8				15	9				15	ПК-4.2	
	Форма промежуточной аттестации - зачет	8					9		9			ПК-4.2, ПК-5.2	

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

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 оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 302 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710042 . – Библиогр.: с. 260-261. – ISBN 978-5-394-05165-4. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Мизя, М. С. Анализ и моделирование трудовых показателей : учебное пособие : [16+] / М. С. Мизя, Т. В. Телятникова ; Омский государственный технический университет. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2020. – 120 с. : ил., табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683243 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8149-3033-0. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова ; Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2021. – 173 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700771 . – Библиогр.: с. 154-155. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Яковенко, Е. Г. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 319 с. : табл. – (Профессиональный учебник: экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Михайлова Н.С. Анализ трудовых показателей: учебное пособие	рукопись
6.1.3.2	Михайлова Н.С. Анализ трудовых показателей: методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся	рукопись

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru
6.2.2	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/

6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы

6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную,</p>

	<p>образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, помечать 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>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач, бизнес-кейсы, ситуации. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.</p> <p>Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом.</p> <p>Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал дисциплины, предусмотренный учебным планом, для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной</p>

	формах
--	--------

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

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины или прохождения практики;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина. Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Анализ трудовых показателей» участвует в формировании компетенций:

ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов.

ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала.

Программа контрольно-оценочных мероприятий

очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1	Текущий контроль	Тема 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей	ПК-4.2	Кейс-задачи (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей	ПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема 3. Эффективность труда и её показатели	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
5	Текущий контроль	Тема 4. Анализ оплаты труда	ПК-4.2, ПК-5.2	Кейс-задачи (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (устно)
6	Текущий контроль	Тема 5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-4.2, ПК-5.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка.

Программа контрольно-оценочных мероприятий**очно-заочная форма обучения**

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
9 семестр				
1	Текущий контроль	Тема 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей	ПК-4.2	Кейс-задачи (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	ПК-4.2	Кейс-задачи письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей	ПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема 3. Эффективность труда и её показатели	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
5	Текущий контроль	Тема 4. Анализ оплаты труда	ПК-4.2, ПК-5.2	Кейс-задачи (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (устно)
6	Текущий контроль	Тема 5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала	ПК-4.2, ПК-5.2	Собеседование (устно), тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
3	Тестирование (компьютерные технологии)	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 (К)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы

Промежуточная аттестация

1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуются для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при	Компетенции не

	выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	сформированы
--	---	--------------

Тестирование – промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Тестирование – текущий контроль:

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

	тестирования
--	--------------

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые кейс-задачи

(в рамках практической подготовки)

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены типовые кейс-задачи по темам, предусмотренным рабочей программой.

Типовая кейс-задача по теме «Эффективность труда и ее показатели»

Освоение новых видов производственной номенклатуры потребовало существенных дополнительных затрат на осуществление работ по проектированию и конструированию. С одной стороны, численность и квалификация инженеров – конструкторов была вполне достаточной для решения этой задачи. С другой, конструкторское бюро перестало укладываться в плановые графики проектирования и сдачи готовых комплектов конструкторской документации в архив для ее дальнейшего использования технологическими подразделениями завода при создании техпроцессов изготовления на конкретных станках и рабочих местах, а также для нормирования и формирования планов работ цехов и участков.

Основной вопрос, который при этом возникал перед топ-менеджерами завода заключался в выяснении причин плохих результатов работы конструкторского бюро. Анализ результатов работы позволил выделить следующие причины:

1. Недостаточная загруженность инженерного персонала при распределении конструкторских работ между исполнителями, отсутствие организации работы в режиме многозадачности.

2. Неправильная загрузка ведущих специалистов подразделения, зачастую выполняющих работы низкой квалификации.

3. Отсутствие материальной заинтересованности в результатах своего труда, возникающей как следствие «уровниловки» при распределении месячной премии.

4. Отсутствие чёткого закрепления обязанностей сотрудников и распределения ответственности за полученные результаты в нормативных документах организации, в первую очередь, в должностных инструкциях работников.

5. Отсутствие чёткого механизма аттестации сотрудников и повышения их квалификации.

Раскройте сущность каждой из пяти названных причин недостаточной организации управления конструкторскими работами на заводе. Определите способы преодоления последствий в каждом конкретном случае. Существует ли взаимосвязь между данными причинами и производительностью труда завода в целом?

Типовая кейс-задача по теме «Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами»

В связи с предстоящими трудностями со сбытом продукции поставлен вопрос об уменьшении объема производства, а, следовательно, и о сокращении численности работников.

Однако прежде, чем принять окончательное решение, возникла необходимость рассчитать, во что обойдется предприятию реализация такого решения.

Используя данные табл., рассчитайте общую величину и структуру издержек, связанных с высвобождением персонала.

Общая величина издержек складывается из следующих видов:

- 1) возможное уменьшение выпуска продукции из-за снижения производительности труда высвобождаемых рабочих;
- 2) издержки предприятия на социальную защиту высвобождаемых рабочих;
- 3) затраты на оформление увольнения.

Разработайте памятку по адаптации для лиц, которых предстоит сократить. Исходные данные для расчета издержек, связанных с увольнением работников по причине сокращения штатов.

Показатели	Количество
1. Возможное количество высвобождаемых работников, чел.	48
2. Средняя месячная заработная плата, тыс. руб.	21,2
3. Количество рабочих, которые получают выходное пособие в размере средней месячной заработной платы, чел.	48
4. Сохранение заработной платы на протяжении второго месяца, в процентах от общего количества высвобожденных рабочих	35
5. Сохранение заработной платы на протяжении третьего месяца, в процентах от общего количества высвобожденных рабочих	10
6. Потери в производительности труда рабочих после извещения их о предстоящем сокращении, %: за первый месяц, за второй месяц	20/40
7. Средняя месячная выработка одного рабочего, тыс. руб.	210,2
8. Издержки, связанные с оформлением увольнения одного работника, тыс. руб.	0,5

Типовая кейс-задача

по теме «Анализ оплаты труда», выполняемых в рамках практической подготовки

1. Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс. руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс. руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

2. На основании данных, представленных в таблице: определить показатели, характеризующие эффективность использования фонда заработной платы; выявить влияние отдельных факторов на прибыль от продаж на 1 рубль заработной платы.

Наименование показателя	Предыдущий период	Отчетный период
1. Прибыль от продаж, тыс. руб.	7 221	6 050
2. Объем продаж, тыс. руб.	140 462	155 648
3. Объем товарной продукции в договорных ценах, тыс. руб.	128 300	150 140
4. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	27 008	26 230

5. Общее число часов, отработанных всеми рабочими, чел.-час.	380 350	370 200
6. Количество дней, отработанных всеми рабочими, чел.-дн.	48 700	48 160
7. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	295	280
8. Среднесписочная численность рабочих, чел.	220	210

3. Среднесписочная численность занятых в ООО «Пальмира» – 50 человек. За год им было выплачено: в виде оплаты за фактически отработанное время (включая основную и дополнительную составляющие заработной платы) – 11250 тыс. руб., начисленных сумм выплат за очередные отпуска – 937,5 тыс. руб., а также премий, единовременных поощрений и вознаграждений по итогам работы за год в размере 2812,5 тыс. руб. определить среднегодовую заработную плату рабочих и служащих данного предприятия.

4. Выпуск продукции предприятия составляет 150 единиц в месяц. Установленный на предприятии норматив затрат заработной платы на 1 руб. продукции (без выплат из фонда материального поощрения) равен 25 руб. Рассчитать нормативный фонд оплаты труда, если цена единицы продукции, выпускаемой предприятием, равна 200 руб.

3.2 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой.

Темы докладов

1. Показатели по труду и факторы, их определяющие.
2. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей.
3. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда.
4. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации.
5. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год.
6. Эффективность труда и ее показатели.
7. Система трудовых показателей организации.
8. Совершенствование коллективной формы организации труда.
9. Внедрение системы автоматизации на предприятии.
10. Методы оценки трудового потенциала персонала.
11. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией.
12. Фактическая и потенциальная текучесть кадров, показатели ее измерения.
13. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время.
14. Анализ заработной платы и производительности труда.
15. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год.
16. Анализ использования рабочего времени.
17. Планирование показателей использования персонала организации.

18. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников.
19. Совершенствование нормативных материалов по труду организации.
20. Отечественные суммарные методы нормирования труда.

3.3 Типовые контрольные задания для тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	Тестовые задания
ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Теоретические аспекты анализа трудовых показателей	Знание	7-ОТЗ 8-ЗТЗ	<p>1. В процессе анализа трудовых показателей оценивается использование <:труда:></p> <p>2. В целях анализа структуры кадров распределение работников и их соотношение рассматривается минимум за <:3:> периода.</p> <p>3. Выберите несколько правильных ответов. Группы факторов, подлежащие анализу в процессе изучения показателей производительности труда – это факторы: а. Социально-экономические б. Материально-технические в. Организационные г. Экономии прошлого труда д. Технологические</p> <p>4. Выберите несколько правильных ответов. Для проведения квалифицированного анализа трудовых показателей необходимы дисциплины: а. Экономика труда б. Статистика в. Организация и нормирование труда г. География</p> <p>5 Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. Если в основе метода лежит сопоставление фактических данных с плановыми, то используемый метод анализа трудовых показателей – это <:сравнительный:> метод.</p>

				<p>6 Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. Какая зависимость часовой выработки зависит от изменения фактической трудоемкости? <:Обратная:></p> <p>7 Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. Решению проблемы оценки выполнения планов и заказов, соблюдения норм и нормативов, потребления ресурсов способствует такая функция управления, как <:анализ:></p> <p>8 Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. Принцип АТП, который предполагает умение быстро и четко проводить анализ, принимать управленческие решения и претворять их в жизнь – это <:оперативность:></p> <p>9. Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. Метод анализа, предполагающий классификацию процессов по одинаковым признакам – это <:группировка:></p> <p>10. Выберите один правильный ответ. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:</p> <ul style="list-style-type: none">а. А. Смитб. Д. Кейнсв. Д. Рикардог. Ж.Б. Сэй <p>11. Выберите один правильный ответ. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:</p> <ul style="list-style-type: none">а. сезоннойб. структурнойв. технологическойг. фрикционной <p>12 Выберите один правильный ответ. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:</p> <ul style="list-style-type: none">а. социальных, коллективных, организационныхб. экономических, психофизиологических, коллективныхв. экономических, психофизиологических, организационныхг. экономических, психофизиологических, социальных
--	--	--	--	--

				<p>13. Выберите один правильный ответ. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:</p> <p>а. безработные б. все ответы верны в. занятое население г. экономически активное и неактивное население</p> <p>14. Выберите один правильный ответ. Совокупность физических лиц, занятых в процессе производства, способных участвовать в производстве необходимых товаров –</p> <p>а. служащие б. рабочие в. персонал г. явочная численность д. администрация</p> <p>15. Выберите один правильный ответ. Анализ, который изучает причины прироста результативных показателей за прошлые периоды, называется ...</p> <p>а. ретроспективный б. динамический в. статический г. многоступенчатый д. детерминированный</p>
		Умение	1- 3ТЗ 2- ОТЗ	<p>16 Выберите несколько правильных ответов. Для проведения анализа трудовых показателей на предприятии могут служить основой внутриорганизационные материалы по труду - данные:</p> <p>а. специальных исследований б. бухгалтерского учета в. оперативной отчетности г. заработной платы</p> <p>17 Вставьте пропущенное число (ответ записать через запятую, округлить до сотых). Себестоимость продукции изменится на %, если средняя заработная плата растет на 9%, производительность труда – на 15%, удельный вес заработной платы в базисной себестоимости – 38%. <1,98></p> <p>18 Рассчитайте и ответ запишите числом. Средний разряд выполняемых работ составляет - 3,62, а разряд рабочих – 3,44.</p>

				Сколько процентов рабочих должно быть направлено на переквалификацию? <:18:>
	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	<p>19 Выберите один правильный ответ. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –</p> <p>а. запас трудовых возможностей у людей;</p> <p>б. всех тех, кто участвует в трудовом процессе;</p> <p>в. всех желающих участвовать в трудовом процессе;</p> <p>г. работающих в основных цехах;</p> <p>д. рабочих сдельщиков</p> <p>20 Выберите несколько правильных ответов. Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия</p> <p>а. выработка продукции;</p> <p>б. трудоёмкость;</p> <p>в. валовая продукция;</p> <p>г. фонд ресурсов труда.</p> <p>21 Выберите один правильный ответ. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет –</p> <p>а. весь персонал, работающий на промышленном предприятии;</p> <p>б. весь персонал, связанный с промышленным производством;</p> <p>в. весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;</p> <p>г. всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;</p> <p>д. всех учеников и пожарно-сторожевую охрану</p> <p>22 Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. К <:количественным:> показателям трудовых ресурсов относится списочная, явочная численность.</p> <p>23 Вставьте пропущенное слово с большой буквы. <:Производительность:> труда - отношение объёма продукции к затратам рабочего времени.</p> <p>24 Вставьте пропущенное слово с маленькой буквы. Анализ, который выступает как средство получения цельного знания о финансово-хозяйственной деятельности – это <:комплексный:> анализ.</p>
		Умение	0-ОТЗ 2-ЗТЗ	25 Выберите один правильный ответ. Объём произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и

			<p>стоимостном выражении. а. 31; 12500 б. 3200; 100000 в. 50; 12500 г. 50; 2000</p> <p>26 Выберите один правильный ответ. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2014 году составил 4,0 %, а в 2015 году запланирован на уровне 3% в (%): а. 0,75 б. 1,0 в. 1,04 г. 1,33</p>
	Эффективность труда и её показатели	Умение	<p>6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ</p> <p>27 Выберите несколько правильных ответов. К показателям оценки степени укомплектованности кадрового состава, характеризующим эффективность деятельности подразделений управления персоналом относятся: а. соответствие численности работников числу рабочих мест б. текучесть кадров в. соотношение издержек, необходимых для обеспечения организации квалифицированной рабочей силой соответствующего количества и качества, и полученных результатов деятельности г. соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом д. показатели качества продукции</p> <p>28 Выберите несколько правильных ответов. К показателям оценки степени удовлетворенности работников, характеризующим эффективность деятельности подразделений управления персоналом относятся: а. количество жалоб работников б. уровень производственного травматизма в. степень удовлетворенности работой в данной организации г. степень удовлетворенности деятельностью подразделений управления персоналом д. текучесть кадров</p> <p>29 Выберите несколько правильных ответов. К косвенным показателям оценки эффективности деятельности подразделений</p>

			<p>управления персоналом относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. степень удовлетворенности работой в данной организации б. соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом в. количество жалоб работников г. уровень производственного травматизма д. уровень абсентеизма <p>30 Выберите несколько правильных ответов. К социально-психологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. отношение к труду б. развитие предпринимательства в. умственные способности работника г. психофизиологическое состояние работника д. моральный климат в коллективе <p>31 Выберите несколько правильных ответов. Показатели эффективности труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. нормы и нормативы выполнения заданий б. выработка на одного работающего и трудоемкость в. производительность труда и трудоемкость г. трудоемкость управления и производительность <p>32 Выберите один правильный ответ. К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. общеэкономические б. узкоэкономические в. специализированные г. специальные <p>33. Вставьте пропущенное слово. Показатели использования трудовых ресурсов определяются <количественными> параметрами.</p> <p>34 Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система поднакаливается 2 раза по 10 мин. Ответ записать числом через запятую, округлить до десятых. <3,8></p>
--	--	--	---

				<p>35 Определите на сколько процентов увеличится показатель производительности труда в плановом периоде, если за отчетный период продукции выработано на сумму 2500 тыс.руб. Численность работающих составляла 1350 человек, в плановом периоде объем вырабатываемой продукции должен возрасти на 6% численность останется без изменения. Ответ записать числом. На <:6:>%</p> <p>36 Определить среднечасовой показатель производительности труда, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс.руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч. Ответ округлить до сотых. <:0,02:></p> <p>37 Определить среднегодовой показатель производительности труда, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс.руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч. Ответ округлить до десятых. <:26,3:></p> <p>38 Определить среднедневной показатель производительности труда, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс.руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч. Ответ округлить до сотых. <:0,13:></p>
		Знание	0 – ОТЗ 6 – ЗТЗ	<p>39 Выберите один правильный ответ. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это:</p> <p>а. интенсивность труда б. производительность труда в. форма труда г. экстенсивность труда</p> <p>40 Выберите один правильный ответ. Производительность труда - это показатель:</p> <p>а. все ответы верны б. эффективности использования основных фондов в. эффективности производства г. эффективности труда</p> <p>41 Выберите один правильный ответ. Установление меры затрат</p>

				<p>труда в виде норм труда на выполнение определенных операций (изготовление единиц продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях – это:</p> <p>а. норма времени б. норма выработки в. норма обслуживания г. норма управляемости д. нормирование труда</p> <p>42 Вставьте пропущенное число. Загрузка рабочего соответствует его квалификационному уровню, если работа по своей квалификации составляет более <:80:>%</p> <p>43 Выберите несколько правильных ответов. Показатели эффективности труда:</p> <p>а. Нормы и нормативы выполнения заданий б. Выработка на одного работающего и трудоемкость в. Производительность труда и трудоемкость г. Трудоемкость управления и производительность</p> <p>44 Выберите несколько правильных ответов. За показатель социальной эффективности "Качество труда персонала" несут ответственность:</p> <p>а. отдел кадров б. главный инженер в. зам. директора по кадрам г. начальник цеха (участка) д. руководители всех подразделений</p> <p>45 Выберите несколько правильных ответов. К показателям оценки экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся:</p> <p>а. степень удовлетворенности работой в данной организации б. текучесть кадров в. затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника г. отношение бюджета подразделения управления персоналом к численности обслуживаемого персонала д. уровень абсентеизма</p>
		Действие	3 – ОТЗ	46 Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на

			4 – 3ТЗ	<p>производство всей партии изделий затрачено 10 часов, а партия составляет 18 штук. Ответ округлить до сотых. <:0,56:> часа</p> <p>47 Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить выработку по каждому рабочему за смену, если смена продолжается 8 часов. <:120:> изделий</p> <p>48 Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить часовую выработку по каждому рабочему, если смена продолжается 8 часов. <:15:> изделий</p> <p>49 Выберите один правильный ответ. В течение месяца предприятие выпустило 250 изделий, при этом трудоемкость изделия А в количестве 50 штук составила 1,5 человеко-часа, изделия Б в количестве 200 штук – 0,5 человеко-часа. Определите среднюю трудоемкость по смене.</p> <p>а. 0,7 б. 0,5 в. 0,6 г. 0,9</p> <p>50 Выберите один правильный ответ. Выберите несколько правильных ответов. Вычислить среднюю норму выработки при нормативной трудоемкости производства в 175 000 нормо-часов и фактической трудоемкости 155 000 человеко-часов.</p> <p>а. 112,9 б. 125,3 в. 112,1 г. 110,2</p> <p>51 Выберите один правильный ответ. Экономия затрат труда (рабочих часов) на производство одной единицы продукции или дополнительного объема продукции за единицу времени, что напрямую влияет на повышение эффективности производства:</p> <p>а. понижение производительности труда б. усложнение производительности труда в. повышение производительности труда г. производительность труда не изменится</p>
--	--	--	---------	--

			<p>52 Выберите один правильный ответ. На производительность труда непосредственно влияет(ют):</p> <p>а. состояние основных средств б. технологии производства или процессов в. оба варианта верны + г. нет верного ответа</p>
	Анализ оплаты труда	Знание	<p>53 Заработная плата выплачивается не реже чем:</p> <p>а. каждую неделю б. каждый месяц в. каждые полмесяца г. каждые 20 дней</p> <p>54 Вставьте пропущенное слово. Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – это <:оклад:></p> <p>55 Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников:</p> <p>а. тарифная сетка б. тарифная ставка в. тарифная система г. тарифная ветка</p> <p>56 Выберите один правильный ответ. Аккордная система оплаты труда подразумевает:</p> <p>а. установление сдельных расценок на весь объем работ; б. применение индивидуальных расценок по конечным результатам работы; в. применение коллективных сдельных расценок; г. установление индивидуальных сдельных расценок для каждой профессии; д. установление повышенных расценок за перевыполнение норм.</p> <p>57 Выберите один правильный ответ. Повременная форма оплаты труда основных рабочих осуществляется на основе:</p> <p>а. фактически отработанного времени и тарифной ставки работника; б. фактически отработанного времени и оклада работника; в. часовой тарифной ставки и календарного количества рабочих дней;</p>

			<p>г. месячной тарифной ставки и календарного количества рабочих дней;</p> <p>д. дневной тарифной ставки и оклада работника.</p> <p>58 Вставьте пропущенное слово. <:Компенсация:> - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей;</p> <p>59 Сколько раз в месяц по Трудовому кодексу РФ выплачивается заработная плата? Ответ записать числом <:2:></p>
		Умение	<p>3 – ОТЗ 0 – ЗТЗ</p> <p>60 Вставьте пропущенные числа. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать <:20:>%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – <:50:>% заработной платы, причитающейся работнику.</p> <p>61 Вставьте пропущенное число. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже <:3:> средних месячных заработков работника</p> <p>62 Рассчитайте заработную плату кондитера, оплачиваемого по простой повременно-премиальной форме оплаты труда, если тарифная (часовая) ставка составляет 120 руб., кондитер отработал 40 часов. Размер премии – 30 % к тарифной ставке. <:6240:></p>
		Действие	<p>5 – ОТЗ 0-ЗТЗ</p> <p>63 Рассчитайте заработную плату рабочего-сдельщика, если известно, что норма времени 1,6 чел.-ч. В месяце 22 рабочих дня. Продолжительность смены 8 ч. Расценка за операцию – 300 руб. <:33000:></p> <p>64 Рассчитайте заработную плату пекаря за месяц, оплачиваемого по прямой сдельно-премиальной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А (хлебец зерновой) – 5 минут по 3 разряду и при норме выработки на изделие Б (хачапури), равной 12 шт./ч, им изготовлено 9800 изделий А и 550 изделий Б. Часовая тарифная ставка 3 разряда – 100 рублей. Премия за перевыполнение плана – 1500 руб. <:87450:></p> <p>65 Рабочий-повременщик 6-го разряда отработал в сентябре 168 часов. Часовая тарифная ставка по этому разряду в организации</p>

			<p>составляет 54,5 руб. Рассчитать заработную плату рабочего. <:9156:></p> <p>66 Сотруднику А.А. Иванову установлена повременная система оплаты труда. Его дневная тарифная ставка равна 1000 руб. В январе 2006 года данный сотрудник фактически отработал 16 дней. Рассчитать его зарплату за январь 2006 года. <:16000:></p> <p>67 Сдельная расценка для рабочего-сдельщика 6-го разряда составляет 32 руб. за каждое изготовленное изделие. В течение месяца рабочий изготовил 280 изделий. Рассчитать сдельный заработок рабочего за месяц. <:8960:></p>
	<p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Знание</p>	<p>3 – ОТЗ 4 – ЗТЗ</p> <p>68 Выберите один правильный ответ. Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала? а. ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий; б. ротация, ролевые игры, учебные ситуации; в. копирование, деловые игры, моделирование, ротация; г. деловые и ролевые игры.</p> <p>69 Выберите один правильный ответ. Методы построения системы управления персоналом: а. системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.; б. поисков и решений; в. «разделяй и властвуй»; г. ничего из выше перечисленного.</p> <p>70 Современные концепции управления персоналом базируются ... а. в основном на принципах и методах административного управления; б. только на возрастающей роли личности работника; в. с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности; г. в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.</p> <p>71 Представьте последовательность этапов процессов профессионального обучения: потребность в развитии персонала< > формирование бюджета</p>

				<p>обучения< > определение целей обучения< > содержание программ и выбор методов обучения< > профессиональное обучение</p> <p>72 Какой экономический эффект определяется как сумма текущих экономических эффектов за весь период, приведенная к начальному шагу (начальному году расчетного периода) или как превышение интегральных экономических результатов над интегральными затратами? Ответ записать с большой буквы. <:Интегральный:></p> <p>73 Индекс чего представляет собой отношение суммы приведенных доходов к величине капиталовложений? Ответ записать с большой буквы. <:Доходности:></p> <p>74 Какая норма доходности представляет собой ту норму дисконта, при которой величина приведенных экономических эффектов равна капиталовложениям? Ответ записать с большой буквы. <:Внутренняя:></p>
		Умение	3 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	<p>75 Выберите несколько правильных ответов. Назовите административные цели оценки эффективности трудовой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> а. перевод на другую работу; б. повышение в должности; в. изменение статуса; г. понижение в должности; д. увольнение с работы. <p>76 Выберите один правильный ответ. Экономический эффект в сфере управления достигается за счет ... выполнения функций управления в результате избавления от излишних, несвойственных и дублируемых функций, связей, документации; излишних затрат в результате выбора наиболее экономичных способов выполнения функций; осуществления ряда функций с применением персональных компьютеров и других технических средств управления и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> а. снижения трудоемкости б. повышения трудоемкости в. неизменчивости трудоемкости г. возрастания трудоемкости <p>77 Выберите один правильный ответ. Экономический эффект в сфере эксплуатации продукции (услуг) образуется за счет ... текущих издержек по использованию продукции (например, удельных</p>

				<p>расходов на ремонт, расходование горючего) и т.п.</p> <p>а. Уменьшения б. Увеличения в. Не изменения г. Усреднения</p> <p>78 Какая эффективность проекта определяется соотношением финансовых затрат и результатов, обеспечивающих требуемую норму доходности? Ответ записать с большой буквы. <:Коммерческая:></p> <p>79 Какая экономическая эффективность отражает эффективность проекта с точки зрения интересов народного хозяйства в целом, а также для участвующих в осуществлении проекта регионов (субъектов Федерации), отраслей, организаций? Ответ записать с большой буквы <:Народнохозяйственная:></p> <p>80 Какой эффект в сфере управления достигается за счет снижения трудоемкости выполнения функций управления в результате избавления от излишних, несвойственных и дублируемых функций, связей, документации; излишних затрат в результате выбора наиболее экономичных способов выполнения функций; осуществления ряда функций с применением персональных компьютеров и других технических средств управления и т.п.? Ответ записать с большой буквы. <:Экономический:></p>
<p>ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Анализ оплаты труда</p>	<p>Действие</p>	<p>4 – ОТЗ 0-ЗТЗ</p>	<p>81 Рассчитать месячную заработанную плату рабочего 4-го разряда при прямой сдельной оплате труда. Рабочий выполняет операцию «Проверка микросхем по внешнему виду», норма времени на выполнение операции 1,65 нормо - час. на 1000 штук. За месяц рабочий проверил 120 тыс. штук. Рассчитать сдельную заработную плату рабочего. Ответ округлить до сотых <:1261,26:></p> <p>82 Инженер с месячным окладом 8000 руб. отработал 16 рабочих дней. По графику 5-дневной рабочей недели в этом месяце — 22 рабочих дня. Определить заработную плату рабочего. Ответ округлить до десятых. <:5818,2:></p> <p>83 По условиям контракта заработная плата заместителя директора по экономике составляет 3% от валовой прибыли организации. Оклад</p>

				<p>на первый месяц установлен в размере 8000 руб. Рассчитать оклад на второй месяц, если за предыдущий месяца прибыль организации составила 350000 руб. <:10500:></p> <p>84 Работнику - повременщику установлена часовая тарифная ставка в размере 30 рублей. В месяце 22 рабочих дня. Продолжительность рабочего дня - 8 часов. Определить оплату труда работника по тарифу за месяц. <:5280:></p>
		Знание	3-ОТЗ 3-ЗТЗ	<p>85 Выберите один правильный ответ. В чем может производиться выплата заработной платы в Российской Федерации? а. в валюте Российской Федерации (в рублях); б. в бонах; в. в виде спиртных напитков; г. в виде токсических веществ.</p> <p>86 Выберите один правильный ответ. Сдельная расценка — это: а. сдельный тарифный коэффициент выполняемой работы б. показатель увеличения размера заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия в. оплата труда за единицу продукции (работ, услуг) г. районный коэффициент к заработной плате</p> <p>87 Выберите один правильный ответ Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии (фирме): а. доход от реализации продукции б. доход на капитал в. доход на акции г. дотации государства д. налог на прибыль</p> <p>88 Выберите один правильный ответ. Как оплачивается работа в праздничные дни? а. По тарифу не менее. б. Не менее чем в двойном размере. в. Не менее чем в полуторном размере. г. Не оплачивается.</p> <p>89 Выберите один правильный ответ. Сколько составляет подоходный налог? а. 1%</p>

				б. 5% в. 10% г. 15% д. 13%
				90 Выберите один правильный ответ Документ, в котором указывается величина оплаты труда, установленная в результате индивидуальных переговоров между работодателем и работником: а. бизнес-план б. тарифно-квалификационный справочник в. организационный план г. коллективный договор д. трудовой контракт
			Итого	90: 45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей

1. Показатели по труду и факторы, их определяющие.
2. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей.
3. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда.
4. Методы анализа трудовых показателей.
5. Виды анализа трудовых показателей.
6. Оперативный и комплексный анализ трудовых показателей.
7. Анализ количественного состава работников.
8. Анализ качественного состава работников.
9. Анализ структуры персонала.
10. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации.
11. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год.
12. Анализ состава работников организации.
13. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию.
14. Анализ профессионально-квалификационного состава работников.
15. Анализ движения рабочей силы.
16. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров.
17. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.
18. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения.

Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала

19. Анализ использования рабочего времени.
20. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время.
21. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу.
22. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом.
23. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.
24. Анализ производительности труда.
25. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика.
26. Анализ выполнения норм выработки.
27. Факторы, влияющие на производительность труда работников.
28. Пути повышения производительности труда.
29. Пути снижения трудоемкости продукции.
30. Анализ заработной платы.
31. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы и удельного веса дополнительной заработной платы.
32. Анализ заработной платы и производительности труда.

33. Показатель средней заработной платы, соотношение между показателями производительности труда и средней заработной платы.
34. Пути повышения эффективности использования расходов на оплату труда.
35. Планирование показателей по труду и зарплате.
36. Показатели плана по труду организации.
37. Планирование показателей использования персонала организации.

3.6 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)

Задача 1. На обработку детали затрачивали 20 мин., после внесения изменений в технологический процесс норму времени пересмотрели и установили равной 17 мин. На сколько процентов снизилась трудоемкость изготовления детали и повысилась производительность труда?

Задача 2. Производительность труда на предприятии возросла на 8%, а средняя заработная плата увеличилась на 6,5%. Определить коэффициенты опережения производительности труда.

3.7 Типовые практические задания к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. На основании данных работы предприятия рассчитать влияние факторов и определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников:

Показатель	Первый год	Второй год
Объем продукции, тыс. руб.	5632	8250
Численность ППП, чел.	84	102

Задача 2. Рассчитать влияние факторов на фонд заработной платы методом абсолютных разниц. Решение оформить в таблице и отразить графически.

Показатели	Ед. изм.	План	Факт
Фонд заработной платы всего:	тыс. руб.	2780	2930
Среднесписочная численность всего	чел.	14	13

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

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
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задачи должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.