

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 и.о. ректора  
 от «17» июня 2022 г. № 77

## Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов рабочая программа дисциплины

Специальность – 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)

**Очная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

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

**Очно-заочная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

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

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

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



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 «23» мая 2022г. №8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель дисциплины</b>	
1	овладение обучающимися важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых ресурсов, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению их использования
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся понимания содержания и методики анализа трудовых ресурсов, 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 ресурсов
3	овладение навыками планирования, составления аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
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	

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины (модули) / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
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)
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
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

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
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,	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения	<b>Знать:</b> способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности персонала; основные принципы

<p>организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>проведения анализа показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	<b>Раздел 1 Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов</b>	8	4	8		27	9	4			26	ПК-4.2
1.1	Тема 1. Способы и приемы оценки в экономическом анализе 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. Способы и приемы оценки в экономическом анализе трудовых показателей. Изучение понятийного аппарата	8		2			9		2			ПК-4.2
1.3	Тема 1. Способы и приемы оценки в экономическом анализе трудовых показателей. Проработка теоретического материала	8				12	9				11	ПК-4.2
1.4	Тема 2. Анализ использования трудовых ресурсов 2.1 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. 2.2 Анализ движения персонала. 2.3 Анализ интенсивности использования персонала. 2.4 Анализ использования фонда рабочего времени.	8	2				9	2				ПК-4.2
1.5	Тема 2. Анализ использования трудовых ресурсов. Решение кейс-задач	8		6			9		2			ПК-4.2
1.6	Тема 2. Анализ использования трудовых ресурсов. Проработка теоретического материала	8				15	9				15	ПК-4.2
2.0	<b>Раздел 2. Оценка эффективности использования</b>	8	8	16		45	9	10			45	ПК-4.2 ПК-5.2

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр	
	<b>трудовых ресурсов</b>									
2.1	Тема 3. Анализ показателей производительности труда 3.1 Сущность производительности труда. 3.2 Анализ трудоемкости продукции. 3.3 Факторы и резервы роста производительности труда	8	4			9	4			ПК-5.2
2.2	Тема 3. Анализ показателей производительности труда. Решение кейс-задач	8		6		9		4		ПК-5.2
2.3	Тема 3. Анализ показателей производительности труда. Проработка теоретического материала	8			15	9			15	ПК-5.2
2.4	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат 4.1 Анализ состава фонда заработной платы и социальных выплат. 4.2 Основные элементы анализа фонда заработной платы и социальных выплат. 4.3 Факторный анализ выплат из фонда заработной платы. 4.4 Оценка эффективности использования средств на оплату труда и социальные выплаты	8	2			9	4			ПК-4.2 ПК-5.2
2.5	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат. Решение кейс-задач	8		6/4		9		4/4		ПК-4.2 ПК-5.2
2.6	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат Проработка теоретического	8			15	9			15	ПК-4.2 ПК-5.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
	материала											
2.7	Тема 5. Планирование труда и заработной платы. 5.1 Планирование потребности в персонале. 5.2 Планирование производительности и трудоемкости труда 5.3 Планирование фонда оплаты труда персонала	8	2			9	2					ПК-4.2
2.8	Тема 5. Планирование труда и заработной платы. Решение кейс-задач	8		4		9		2				ПК-4.2
2.9	Тема 5. Планирование труда и заработной платы. Проработка теоретического материала	8				9				15		ПК-4.2 ПК-5.2
	Выполнение контрольной работы	8				9						ПК-4.2 ПК-5.2
	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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=710042">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=710042</a> – Библиогр.: с. 260-261. – ISBN 978-5-394-05165-4. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Руденко, Л. Г. Планирование и проектирование организаций : учебник / Л. Г. Руденко. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 240 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684226">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684226</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02497-9. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.3	Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации : учебное пособие-практикум : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 212 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428382">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428382</a> – Библиогр.: с. 195. – ISBN 978-5-4475-4814-8. – DOI 10.23681/428382. – 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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=700771">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=700771</a> . – 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. Христоробова, В. Д. Мостова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 319 с. : табл. – (Профессиональный учебник: экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=615889">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=615889</a> – 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 использования трудовых ресурсов: учебное пособие	рукопись

6.1.3.2	Михайлова Н.С. Анализ использования трудовых ресурсов: методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся	рукопись
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ <a href="http://zabizht.ru">http://zabizht.ru</a>	
6.2.2	ЭБС «Знаниум» <a href="https://znanium.com">https://znanium.com</a>	
6.2.3	ЭБС "Университетская библиотека Online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>	
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>		
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>		
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	
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>		
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»	
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>		
6.4.1	Не предусмотрено	

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
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

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции,

	<p>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, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспекте рекомендуется выделять определения, формулировки и т.п. На полях конспекта следует пометить 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, 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>
<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, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</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 удается, 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</p>

	<p>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 формах</p>
<p>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</p>	

## **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 использования трудовых ресурсов» 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*)
<b>8 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Тема 1. Способы и приемы оценки в экономическом анализе трудовых показателей	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Анализ использования трудовых ресурсов	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов	ПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема 3. Анализ показателей производительности труда	ПК-5.2	Кейс-задачи (письменно)
5	Текущий контроль	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат	ПК-4.2, ПК-5.2	Кейс-задачи (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (устно)
	Текущий контроль	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат	ПК-4.2, ПК-5.2	Доклады (устно). В рамках ПП*: тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов. Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов. Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-4.2, ПК-5.3	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

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

\*\*ПП – практическая подготовка.

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>9 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Тема 1. Способы и приемы оценки в экономическом анализе трудовых показателей	ПК-4.2	Доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Анализ использования трудовых ресурсов	ПК-4.2	Кейс-задачи (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов	ПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема 3. Анализ показателей производительности труда	ПК-5.2	Кейс-задачи (письменно)
5	Текущий контроль	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат	ПК-4.2, ПК-5.3	Доклад (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (устно)
6	Текущий контроль	Тема 4. Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат	ПК-4.2, ПК-5.3	Кейс-задачи (письменно). В рамках ПП*: тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Тема 5. Планирование труда и заработной платы	ПК-4.2	Доклад (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов. Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-4.2, ПК-5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов. Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-4.2, ПК-5.2	Зачет (собеседование), зачет – 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

### Промежуточная аттестация

1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам
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 выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество	Компетенции не сформированы

	неправильных ответов	
--	----------------------	--

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 Типовая кейс-задача (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 «Планирование труда и заработной платы»

Структура оплаты труда в учреждении здравоохранения за последние 4 года отражена в таблице.

Показатель, %	Год 1	Год 2	Год 3	Год 4
Базовый оклад по П	55	52	58	56
Компенсационные выплаты	15	18	12	14
Стимулирующие выплаты	30	30	30	30

1. Рассмотрите структуру оплаты труда.
2. Сравните изменение структуры оплаты труда за рассматриваемый период.
3. Проанализируйте и сделайте выводы о реализации стимулирующей функции заработной платы.

##### Типовая кейс-задача по теме «Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат», выполняемых в рамках практической подготовки

##### Кейс «Социальный пакет»

В компании «Интеграл» социальный пакет разработан лично генеральным директором. Он считал его очень важным, так как по результатам исследований 72% россиян считают наличие соцпакета важным плюсом при трудоустройстве и лишь 21% не обращает на него внимания. Соцпакет состоял из четырех блоков.

Первый блок базировался на «хлебе насущном». В компании ввели компенсацию за питание: 2,2 тыс. руб. ежемесячно при питании в кафе бизнес-центра, где располагался офис (фирма оплачивала обеды оптом по безналу). У рядовых работников эта льгота пользовалась большой популярностью. Службы маркетинга, продаж и все топ-менеджеры получали компенсацию расходов на мобильную связь.

Второй блок был связан с заботой о здоровье и трудоспособности работников. Помимо больничных и добровольного медицинского страхования для семьи персонал проходил ежегодный медосмотр и получал скидки на услуги в той же частной клинике. Для желающих компания была готова оплачивать 50% годового абонемента фитнес-центра.

Третий блок удовлетворял потребность людей в «зрелищах». Компания «Интеграл» давала возможность приобрести турпутевку в беспроцентную рассрочку, а лучшие сотрудники по итогам года награждались оплаченным заграничным путешествием.

Четвертая льгота создавалась для молодежи и была призвана повысить рождаемость: за каждого младенца сотруднику выплачивали премию в размере 80 тыс. руб.

Повышение квалификации в пакет не включили, так как генеральный директор считал оплату обучения непременным компонентом работы с персоналом, а не бонусом. На деле

результаты вложений в соцпакет оказались не так радужны, как предполагалось. Служащие компании болели, к счастью, редко, поэтому обеспеченность медобслуживанием не грела их сердца. Зато при случае каждый был рад поругать высокие цены в клинике или воспользоваться услугами бесплатной медицины. Компенсацию за сотовую связь и бизнес-ланчи со временем люди стали воспринимать как нечто само собой разумеющееся.

Фитнес-центр посещали от силы две-три сотрудницы. Премия за «рождение ребенка» накладывала некоторые ограничения: теперь директор сто раз думал, прежде чем принять рабочих из стран Средней Азии, которые, как известно, рожают много и часто.

«Зрелища» тоже порой пробуксовывали – служба производства роптала, что чаще всего призовые путевки достаются отделу продаж. Когда путевки стали выдавать наиболее ценным рабочим кадрам, в кабинет ген. директора начали ломиться продавцы, потрясая перевыполненными планами продаж. И генеральный директор устало объяснял им, что у фирмы нет финансовой возможности оплачивать отдых на пляже всем желающим.

Особое беспокойство вызывал тот факт, что соцпакет не играл своей главной роли – удерживать наиболее ценных сотрудников в компании. Зато «зарплатные бунты», как «прыщи», возникали то тут, то там.

«Жадные все стали, – сокрушался директор в прошлом году, понемногу урезая годовые затраты на поддержание соцпакета.

– Все о кармане думают, а о душе когда?»

Вопросы:

- 1) Какие недостатки можно отметить в данном социальном пакете?
- 2) Каким образом можно модернизировать соцпакет в данной компании?

#### Кейс КРІ специалиста предприятия

Предприятие при распределении премии использует ключевые показатели эффективности. В таблице представлены ключевые показатели эффективности и условие получения премии по КРІ одного из специалистов предприятия. Базовая ставка специалиста 20 тыс. рублей. Премия может начисляться до 40 % к базовой ставке.

Таблица

КРІ специалиста предприятия

КРІ	Расчет показателя	Критерии оценки (условие получения премии)	Удельный вес в переменной части (в %)
КРІ1 Выполнение планового задания	Процент выполнения плана	90% и более выполнения заказа – 100% премии 89% до 60% - премия 80% менее 60% - премия по КРІ не выплачивается	50
КРІ2.Выполнение дополнительных заданий	Процент выполнения дополнительных заданий	80% и более выполнения заказа – 100% премии 79% до 60% - премия 80% 59% до 50% - премия 50% менее 50% - премия по КРІ не выплачивается.	35
КРІ3.Соблюдение сроков поставок	Процент	90% и более выполнения заказа – 100% премии 89% до 70% - премия 80% 69% до 50% - премия 50% менее 50% - премия по КРІ не выплачивается.	15

Определите заработную плату специалиста в апреле месяце при следующих условиях:

1. Выполнение планового задания - 95 %

2. Выполнение дополнительных заданий - 45 %
3. Соблюдение сроков поставок - 65 %

### 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 дисциплины.

Темы докладов:

1. Способы сравнения в экономическом анализе.
2. Двухфакторные мультипликативные модели.
3. Многофакторные мультипликативные модели.
4. Кратные модели.
5. Индексный метод.
6. Факторный стохастический анализ.
7. Показатели, используемые при проведении анализа движения и технического состояния основных фондов организации.
8. Факторы, оказывающие влияние на оборачиваемость оборотных средств.
9. Соотношение производительности труда, трудоемкости производства и заработной платы.
10. Анализ эффективности использования основных средств.
11. Анализ движения численности работников.
12. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами
13. Резервы роста производительности труда.
14. Анализ состава и динамики фонда заработной платы.
15. Взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую выработку продукции работника предприятия.
16. Детерминированная факторная система фонда заработной платы.
17. Приемы и способы, применяемые при анализе использования трудовых ресурсов.
18. Анализ использования рабочей силы.

### 3.3 Типовые контрольные задания для проведения 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 «Анализ использования трудовых ресурсов»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом	Способы и приемы оценки в экономическом анализе трудовых показателей	Знание	3-ЗТ 3-ОТ
		Умение	4-ЗТ 3-ОТ
	Анализ использования трудовых ресурсов	Знание	3-ЗТ 3-ОТ
		Умение	4-ЗТ 3-ОТ
	Анализ использования выплат из фонда заработной платы и	Действие	0-ЗТ 5-ОТ

диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	социальных выплат	Знание	4-ЗТ 3-ОТ
		Умение	3-ЗТ 3-ОТ
	Планирование труда и заработной платы	Знание	4-ЗТ 3-ОТ
		Умение	4-ЗТ 3-ОТ
ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Анализ показателей производительности труда	Знание	4-ЗТ 3-ОТ
		Умение	4-ЗТ 3-ОТ
	Анализ использования выплат из фонда заработной платы и социальных выплат	Действие	0-ЗТ 4-ОТ
		Знание	4-ЗТ 3-ОТ
		Умение	4-ЗТ 3-ОТ
			Итого

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

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

Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Как соотносятся понятия «производительность труда» «эффективность труда»:

- а) данные понятия являются тождественными;
- б) производительность труда шире понятия «эффективность труда»;
- в) эффективность труда шире понятия «производительность труда».

2. Какова среднесписочная численность работников за апрель (с точностью до одного человека) по имеющимся данным (выберите правильный ответ):

Показатель	Тыс.человеко-дней
Отработано	220
Неявки по разл. причинам	44
Целодневные простои	0,3
Число дней работы предприятия в апреле	22

- а) 12 014;
- б) 10 000;
- в) 11 986;
- г) 7986.

3. Какая трудоемкость определяется затратами труда основных рабочих (сдельщиков и повременщиков), рассчитываемая по производственным операциям, отдельным деталям, узлам, готовым изделиям:

- а) нормативная;
- б) фактическая;
- в) технологическая;
- г) производственная.

4. Этот вид трудоемкости представляет собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции и складывается из трудоемкости технологической и трудоемкости обслуживания:

- а) трудоемкость управления;
- б) производственная трудоемкость;
- в) полная трудоемкость;
- г) фактическая трудоемкость.

5. Сдельно-премиальная система оплаты труда:

а) применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих – сдельщиков;

б) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы;

в) используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер зарплаты и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью;

г) устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.;

д) предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая.

6. Трудоемкость определяет:

- а) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- б) количество продукции высшего качества;
- в) количество продукции, производимой в единицу времени;

7. Уровень производительности труда характеризуют:

- а) фондоотдача;
- б) фондоемкость;
- в) выработка на одного работающего (рабочего);
- г) трудоемкость продукции;
- д) фондовооруженность труда.

8. Какой метод планирования подходит в наибольшей степени для планирования повышения производительности труда:

- а) интерактивное планирование;
- б) директивное планирование;

- в) индикативное планирование;
- г) интегрированное планирование.

9. Доля рабочих основного производства увеличилась на 10%, объем производства – на 25%. Сделайте вывод об эффективности использования трудовых ресурсов:

- а) эффективность использования трудовых ресурсов увеличилась;
- б) эффективность использования трудовых ресурсов уменьшилась;
- в) эффективность использования трудовых ресурсов не изменилась;
- г) по приведенным данным нельзя дать правильный ответ.

10. Если трудоемкость возросла в 2,7 раза, то производительность труда уменьшилась на <...>%.

11. Известны данные, по которым проводят расчет сводного индекса себестоимости продукции:

Вид однородной продукции	Себестоимость единицы продукции, руб./т		Объём производства, тыс.т.	
	базисный	отчётный	базисный	отчётный
А Б В	1366	1644	45,2	46,2
	4827	5398	36,7	33,3
	2102	2495	23,7	20

$$I = (1644 \times 46,2 + 5398 \times 33,3 + 2495 \times \langle \dots \rangle) : (1366 \times 46,2 + 4827 \times \langle \dots \rangle + 2102 \times 20,0).$$

Впишите недостающие составляющие для расчета сводного индекса себестоимости продукции.

12. Если в основе метода лежит сопоставление фактических данных с плановыми, то используемый метод анализа трудовых показателей – это <...> метод.

13. Конкретным показателем сравнительной оценки эффективности организации и проектирования трудовых процессов является <...>.

14. В компании планируется размер фонда оплаты труда на следующий год. Среднесписочная численность сотрудников на окладе — 70 человек. Плановая среднемесячная заработная плата — 35 тыс. рублей. Годовой ФЗП по работникам на окладе составит <...> тыс. руб.

15. Наладчик 1 разряда Миронов А.К. имеет оклад в размере 31395 руб. В марте он отработал 20 положенных рабочих дней. В начале марта работнику был выдан аванс в размере 10 000 рублей. В каком размере получит заработную плату наладчик 1 разряда (при учете всех вычетов). <...>.

16. Плановый фонд переменной заработной платы составляет за отчетный период 660 000 руб. Фактический расход на оплату труда в периоде — 713 045 руб. Коэффициент перевыполнения плана выпуска продукции будет равен <...> (округлить до сотых по правилу округления десятичных дробей).

17. По имеющимся данным о статьях федерального бюджета определите удельный вес налоговых доходов в доходах бюджета (%): доходы — 3428,9 млрд руб., в том числе налоговые доходы — 3154,3 млрд руб.; расходы всего — 2698,9 млрд руб., в том числе на обслуживание государственного и муниципального долга — 204,7 млрд руб. <...>.

18. Индекс числа налогоплательщиков равен 0,97, индекс налогооблагаемой базы — 1,04, индекс ставки налога — 1,01. Индекс налогов увеличится на <...> % (ответ округлить до сотых по правилу округления десятичных дробей).

### **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 интенсивности использования персонала.
  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.
  19. Анализ использования фонда 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. Мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала.
  23. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.
- #### **Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов**
24. Анализ производительности труда.
  25. Анализ влияния интенсивных факторов на изменение производительности труда.
  26. Анализ трудоемкости продукции.
  27. Факторы и резервы роста производительности труда.

28. Анализ заработной платы.
29. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы и удельного веса дополнительной заработной платы.
30. Анализ состава фонда заработной платы и социальных выплат.
31. Факторный анализ выплат из фонда заработной платы.
32. Планирование потребности в персонале.
33. Планирование производительности и трудоемкости труда.
34. Планирование фонда оплаты труда персонала.

### **3.6 Типовые практические задания к зачету** (для оценки умений)

Задача 1. В третьем квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В четвертом квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн. руб. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел. Определить: а) выработку на 1 работающего в четвертом квартале; б) планируемый прирост производительности труда.

Задача 2. Среднесписочная численность промышленно-производственного предприятия в отчетном году составила 250 чел., выпуск товарной продукции – 2557000 руб. В планируемом году объем товарной продукции должен составить 2680000 руб., а производительность труда – увеличиться на 6 %. Определить: а) уровень производительности труда в отчетном и плановых периодах; б) численность промышленно-производственного персонала в плановом периоде.

### **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. Основное время составляет 5 мин., вспомогательное время – 2 мин., время обслуживания рабочего места и время отдыха, соответственно, 1,5 и 4 % от оперативного времени. Определить технически обоснованную норму времени.

Задача 3. Определить норму времени на изготовление детали, если известно, что основное время – 16 мин., вспомогательное время – 12 мин., время обслуживания рабочего места – 0,8 мин., время на отдых – 1,5 мин.

#### 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-задач 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.