

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 25.12.2024 10:41:04

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Платонова Т.К.

«25» июня 2024 г.

Рабочая программа дисциплины
Анализ и планирование трудовых показателей

Направление 38.03.03 Управление персоналом

Для набора 2021 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
	16			
Неделя	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	96	96	96	96
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.06.2024 г. протокол № 18.

Программу составил(и): д.э.н., профессор, Абазиева К.Г.

Зав. кафедрой: д.э.н., доц. Усенко А.М.

Методический совет направления: д.э.н., профессор Суржиков М.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Дать теоретические знания владения навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению. Овладение студентами важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

принципы проведения анализа показателей по труду организации, основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации (соотнесено с индикатором ОПК-2.1)

Уметь:

прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала (соотнесено с индикатором ОПК-2.2)

Владеть:

разработки организационной и функционально-штатной структуры; навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации (соотнесено с индикатором ОПК-2.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. а) Понятие и назначение анализа показателей по труду в деятельности организации

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
1.1	«Трудовые показатели их назначение и анализ» Показатели по труду и факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда. / Лек /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
1.2	«Трудовые показатели их назначение и анализ» Показатели по труду и факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда. / Пр /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
1.3	«Трудовые показатели их назначение и анализ» Показатели по труду и факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда. / Ср /	5	4	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8

Раздел 2. б) Анализ и оценка трудовых ресурсов организации и рабочего времени

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
2.1	Тема: Дифференциация работников по размерам заработной платы. Исследование принципов дифференциации заработной платы между различными категориями работников.	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8

	Распределение работников по размерам заработной платы. Алгоритм расчета тарифной части заработной платы основных категорий работников организации. Расчеты удельного веса работников с заработной платой ниже прожиточного минимума. Исследование фонда повременной заработной платы. Динамика средней заработной платы работников. Расчет соотношений темпов роста производительности труда с темпами роста средней заработной платы. Влияние на размер средней заработной платы индекса цен на потребительские товары. Оценка эффективности использования средств на оплату труда работников предприятия. Анализ системы доплат и выплат. / Лек /				
2.2	Тема: Анализ организации, нормирования, условий и производительности труда Анализ организации труда. Этапы работы по оценке уровня организации труда. Основные показатели, характеризующие состояния организации труда на предприятии. Методика расчета календарного фонда времени. Оценка использования совокупного потенциального фонда рабочего времени. Разработка мероприятий по улучшению организации труда. Анализ нормирования труда. Задачи анализа нормирования труда. Источники исходных данных и проверка их достоверности. Изучение обеспеченности предприятия нормативными материалами. Расчеты степени охвата работ (работников) нормированием труда. Анализ качества норм труда. Анализ организационной структуры службы нормирования. Анализ условий труда. Анализ структуры затрат, связанных с условиями труда. Оценка санитарногигиенической обстановки на рабочих местах. Расчеты показателей, характеризующих состояние условий труда. Изучение потерь рабочего времени, вызванных производственным травматизмом, профессиональной заболеваемостью, микротравматизмом. Анализ производительности труда. Сущность и значение анализа производительности труда. Совокупность показателей измерения производительности труда. Этапы анализа производительности труда. Анализ влияния на производительность труда использования рабочего времени. Анализ изменения трудоемкости продукции. / Ср /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
2.3	«Анализ и оценка трудовых ресурсов организации» Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров. / Ср /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
2.4	«Анализ использования рабочего времени» Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т.ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени. Анализ производительности труда. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки / Ср /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
2.5	«Анализ заработной платы и производительности труда» Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4,

	заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т.ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление. Анализ производительности труда, Соотношение между показателями производительности труда и средней заработной платы / Ср /				Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
Раздел 3. в) Планирование показателей по труду и методика их расчета					
№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
3.1	Тема: Планирование заработной платы Разработка систем оплаты труда в современных условиях. Учет конъюнктуры рынка труда и экономических показателей деятельности предприятия при разработке. Обоснование дифференциации в оплате труда. Разработка альтернативных систем оплаты труда. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Методика планирования тарифного фонда заработной платы рабочих. Планирования дневного фонда заработной платы. Планирование годового фонда заработной платы. Планирование фонда заработной платы специалистов и служащих. Планирование заработной платы непромышленного персонала предприятий. Методы планирования средств на оплату труда. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции. Планирование средней заработной платы и соотношений темпов ее роста и производительности труда. / Ср /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
3.2	Тема: Теоретические основы планирования трудовых показателей Сущность и задачи планирования трудовых показателей. Место планирования трудовых показателей в системе экономических наук. Классификация видов планирования. Методы планирования: балансовый, нормативный, опытно-статистический. План по труду как важный элемент в системе внутрифирменного планирования. Содержание и форма плана по труду. Общий алгоритм расчета плана по труду. Этапы планирования труда. / Ср /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
3.3	Тема: Планирование трудоемкости производственной программы и производительности труда Проблемы управления производительностью труда. Роль планирования труда на предприятии. Общий алгоритм планирования производительности труда: методом прямого счета, по факторам. Методы выявления резервов. Определение экономии численности и роста производительности труда от действия различных факторов: от внедрения достижений технического прогресса, от улучшения организации производства и труда. Трудоемкость изготовления продукции: нормативная, фактическая, плановая. Трудоемкость основного производства и полная трудоемкость. Взаимосвязь трудоемкости продукции и производительности труда. Разработка планов по снижению трудоемкости производственной программы. / Ср /	5	14	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
3.4	«Планирование показателей по труду и зарплате» Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала.	5	30	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8

	Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала / Ср /				
3.5	«Планирование показателей по труду и зарплате» Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала / Пр /	5	2	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
3.6	Подготовка доклада помощью LibreOffice / Ср /	5	36	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8
3.7	./ Зачёт /	5	4	ОПК-2	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7, Л2.8

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Виноградов В.	Показатели по труду и заработной плате. Методы оптимизации: практическое пособие	Москва: Лаборатория книги, 2010	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97207 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Новицкий, Н. И., Горюшкин, А. А., Кривенков, А. В., Новицкий, Н. И.	Технико-экономические показатели работы предприятий: учебно-методическое пособие	Минск: ТетраСистемс, 2010	https://www.iprbookshop.ru/28250.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
--	---------	----------	-------------------	----------

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Казакова Н. А.	Управленческий анализ: комплексный анализ и диагностика предпринимательской деятельности: учеб. для студентов, обучающихся по спец. "Бухгалт. учет, анализ и аудит", "Финансы и кредит", "Налоги и налогообложение"	М.: ИНФРА-М, 2014	50
Л2.2	Глебов С. Т.	Анализ и методы повышения производительности труда персонала как одного из основных факторов повышения эффективности управления на предприятии: практическое пособие	Москва: Лаборатория книги, 2011	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139244 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Ерошенко П. Д.	Риски и неопределенность в менеджменте: определение, показатели, методы оценки и снижения: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140816 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Шарикова И. И.	Влияние текучести кадров на экономические показатели деятельности предприятия: выпускная квалификационная работа: студенческая научная работа	Омск, 2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=462852 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Гребнев Г. Д.	Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие	Оренбург: ОГУ, 2017	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485441 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.6	Солдатенко, Л. В.	Расчет технико-экономических показателей проектируемых предприятий: методические указания	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013	https://www.iprbookshop.ru/21662.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.7		Экономика труда: научно-практический журнал: журнал	Москва: Креативная экономика, 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561427 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.8	Гагаринский, А. В.	Ключевые показатели эффективности трудовой деятельности менеджеров. Теоретические и практические аспекты: монография	Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015	https://www.iprbookshop.ru/90522.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС Консультант Плюс

ИСС "Гарант"<http://www.internet.garant.ru/>

<http://prom-nadzor.ru> –Клуб финансовых директоров

<http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"

5.4. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;			
<p>З принципы проведения анализа показателей по труду организации; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; основы кадрового планирования в организации</p>	<p>Решает тестовые задания, формирует текст доклада</p>	<p>Правильность выбранных ответов, соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность текста доклада</p>	<p>З- вопросы к зачету(вопросы 1-35) Т-тест (1-21) Д – доклад (1-17)</p>
<p>У прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p>	<p>Ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования доклада и решения комплекта задач</p>	<p>умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; умение решать задачи.</p>	<p>Д – доклад (1-17) КЗ- комплект задач (1-9)</p>

В навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Показывает навык подготовки доклада и решения задач	Уровень овладения навыком выполнения и защиты доклада, объективность и аргументированность сделанных выводов, объективность решения комплекта задач.	Д – доклад (1-17) КЗ- комплект задач (1-9)
--	---	--	---

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

- 50-100 баллов (зачет);
- 0-49 баллов (незачет).

2 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

Вопросы к зачету

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. Анализ состава работников организации»
7. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию.
8. Анализ профессионально-квалификационного состава работников.
9. Анализ движения рабочей силы
10. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров.
11. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.
12. Анализ использования рабочего времени

13. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время.
14. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко- дней; целодневные простои; неявки на работу
15. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом.
16. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.
17. Анализ производительности труда
18. Показатели средневыводной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика
19. Анализ выполнения норм выработки
20. Анализ заработной платы
21. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы и удельного веса дополнительной заработной платы
22. Анализ заработной платы и производительности труда
23. Показатель средней заработной платы, соотношение между показателями производительности труда и средней заработной платы.
24. Планирование показателей по труду и зарплате
25. Показатели плана по труду организации.
26. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности.
27. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников.
28. Профессиональная структура персонала.
29. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п.
30. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала.
31. Планирование показателей использования персонала организации
32. Планирование показателей использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией.
33. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников
34. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения.
35. Показатели использования персонала.

Зачетные задания включают 2 теоретических вопроса (по 20 баллов максимум) и 1 задание из оценочного средства – Комплект задач (60 баллов максимум).

- Критерии оценки:

- **50-100 баллов (оценка «зачет»)** - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; правильное выполнение практического задания из перечня деловых игр.
- **0-49 баллов (оценка «не зачет»)** - ответы не связаны с вопросами, наличие ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы», неполное или ошибочное выполнение практического задания из перечня деловых игр.

Темы докладов

- 1 Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом.
 - 2 Анализ выполнения норм выработки.
 - 3 Показатель средней заработной платы. Анализ производительности труда, Соотношение между показателями производительности труда и средней заработной платы.
 - 4 Показатели плана по труду организации.
 - 5 Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией
 - 6 Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения.
 - 7 Показатели использования персонала.
 8. Основные показатели трудового потенциала.
 - 9 Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию.
 - 10 Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы.
 - 11 Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.
- Тема «Анализ использования рабочего времени»
- 12 Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время.
 - 13 Средняя фактическая продолжительность рабочего дня.
 - 14 Анализ производительности труда. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом.
 15. Анализ выполнения норм выработки.
 - 16 Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы. Показатель средней заработной платы.
 - 17 Анализ производительности труда, Соотношение между показателями производительности труда и средней заработной платы

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 40 (за 8 докладов)

- оценка «5 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «4 балла», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «3 балла», если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- оценка «2 балла», если доклад раскрыт на половину
- оценка «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Тесты

1. В систему трудовых показателей входят:

- а) показатели, характеризующие состояние использования трудового потенциала организации;
- б) показатели, характеризующие уровень использования трудового потенциала организации;
- в) факторы, определяющие трудовой потенциал организации;

г) показатели, характеризующие степень влияния трудового потенциала организации на конечные результаты деятельности организации.

2. Система трудовых показателей состоит из следующих подсистем:

- а) «рабочая сила»;
- б) «рабочее время»;
- в) «качество труда»;
- г) «интенсивность труда»;
- д) «производительность труда»;
- е) «стоимость труда»;
- ж) «расходы на рабочую силу»;
- з) «социально-экономическая эффективность труда».

3. Показатели воздействия на результаты деятельности организации человеческого фактора, техники и технологии, организации производственного процесса и структуры производства относятся к подсистеме:

- а) «рабочая сила»;
- б) «рабочее время»;
- в) «качество труда»;
- г) «производительность труда»;
- д) «расходы на рабочую силу»;
- е) «социально-экономическая эффективность труда».

4. Показатель трудоемкости или зарплатоемкости единицы продукции входит в подсистему:

- а) «рабочая сила»;
- б) «рабочее время»;
- в) «качество труда»;
- г) «производительность труда»;
- д) «расходы на рабочую силу»;
- е) «социально-экономическая эффективность труда».

5. В систему трудовых показателей включены следующие факторы, влияющие на трудовой потенциал организации:

- а) макроэкономические;
- б) региональные;
- в) внутриорганизационные;
- г) социально-психологические.

6. Анализ трудовых показателей в организации складывается из анализа:

- а) эффективности использования персонала организации;
- б) эффективности использования рабочего времени;
- в) производительности и качества труда;
- г) эффективности использования средств на оплату труда и выплаты социального характера.

7. По полноте охвата объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей:

- а) полный;
- б) систематический;
- в) недельный;
- г) локальный;
- д) ежедневный;
- е) тематический;
- ж) комплексный;
- з) оперативный;
- и) выборочный.

8. По полноте охвата объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей:

- а) полный;
- б) систематический;
- в) недельный;
- г) локальный;
- д) ежедневный; е) тематический; ж) комплексный; з) оперативный; и) выборочный.

9. По характеру изучения объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей:

- а) полный;
- б) систематический;
- в) недельный;
- г) локальный;
- д) ежедневный;
- е) тематический;
- ж) комплексный;
- з) оперативный;
- и) выборочный.

10. По методам изучения объектов выделяют следующие виды анализа трудовых показателей:

- а) полный;
- б) систематический;
- в) недельный;
- г) локальный;
- д) ежедневный;
- е) тематический;
- ж) комплексный;
- з) оперативный;
- и) выборочный.

11. По периодичности проведения выделяют следующие виды анализа трудовых показателей:

- а) полный;
- б) систематический;
- в) недельный;
- г) локальный;

- д) ежедневный;
- е) тематический;
- ж) комплексный;
- з) оперативный;
- и) выборочный.

12. Анализ кадрового потенциала организации предполагает:

- а) выявление требований к занимаемой должности, к рабочему месту, к кадровому потенциалу каждого работника;
- б) определение возможностей работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;
- в) оценку степени соответствия потенциала работника (кадрового потенциала работника) требованиям рабочего места.

13. Анализ количественного состава кадров руководителей и специалистов требует изучения:

- а) укомплектованности кадрового состава в целом и по основным уровням и подразделениям аппарата управления;
- б) структуры кадрового состава с целью выявления избыточного состава работников и дефицита кадров по различным группам руководителей и специалистов;
- в) качественной укомплектованности кадрового состава по соответствию уровня и профиля образования занимаемым должностям;
- г) стабильности кадрового состава;
- д) интенсивности продвижения руководителей и специалистов в организации.
- е) степени использования рабочего времени;
- ж) равномерности загрузки работников в течение рабочего дня, недели, месяца и года;
- з) правильности использования квалификации работников; и) распределения загрузки в целом и в отдельные (пиковые) периоды различных категорий и групп работающих.

14. К числу основных задач анализа производительности труда относятся:

- а) установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;
- б) определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;

- в) установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;
- г) выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;
- д) оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;
- е) разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;
- ж) выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период.

15. Основными направлениями анализа образования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера являются:

- а) анализ общих затрат на оплату труда, выплат и льгот социального характера;
- б) анализ расходования средств по основным направлениям издержек;
- в) анализ использования фонда оплаты труда и выплат социального характера по категориям персонала.

16. Что входит в состав средств на оплату труда и социальные выплаты согласно инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 24.11.2000 № 116:

- а) фонд заработной платы;
- б) выплаты социального характера;
- в) затраты на привлечение персонала в организацию;
- г) расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

17. Единый социальный налог входит в состав:

- а) фонда заработной платы;
- б) выплат социального характера;
- в) расходов, не учитываемых в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

18. Выплаты на питание, жилье, носящие регулярный характер, входят в состав:

- а) фонда заработной платы;

б) выплат социального характера;

8в) расходов, не учитываемых в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

19. Выходное пособие при прекращении трудового договора входит в состав:

а) фонда заработной платы;

б) выплат социального характера;

в) расходов, не учитываемых в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

20. Основными задачами анализа использования фонда оплаты труда и выплат социального характера являются следующие:

а) определение размеров и динамики среднего дохода и средней заработной платы в целом по предприятию и отдельных категорий персонала;

б) проверка обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;

в) изучение эффективности применяемых систем премирования и систем участия в прибылях;

г) выявление и использование резервов повышения эффективности использования средств.

21. Анализ состава фонда заработной платы и выплат социального характера необходимо проводить по следующим обязательным направлениям использования средств:

а) оплата за отработанное время;

б) оплата за неотработанное время;

в) единовременные поощрительные выплаты;

г) выплаты на питание, жилье, топливо;

д) выплаты социального характера.

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 15. Всего правильных ответов в тесте – 30. За каждый правильный ответ - начисляется 0,5 балла.

Комплект задач

Показатели движения персонала

Задача 1. На основе данных табл. 1 произвести анализ структуры работников предприятия. Результаты расчетов занести в таблицу.

Структура работников по видам производства и категориям

Таблица 1

Показатели	Количество, чел.	Уд. вес, %
Среднесписочная численность работников, всего	1200	100
в том числе		
рабочие	1020	85
служащие	180	15
в том числе		
руководители	15	8,3
специалисты	143	79,4
другие служащие	22	12,3
Строительно-производственный персонал, в том числе	995	100
рабочие	837	84,1
служащие	158	15,9
в том числе		
руководители	11	7
специалисты	132	83,5
другие служащие	15	9,5
Прочие хозяйства	205	100
в том числе		
рабочие	183	89,3
служащие	22	10,7
В т.ч.		
руководители	4	18,1
специалисты	11	50
другие служащие	7	31,9

Задача 2. На основе данных табл. 2 произвести анализ движения работников предприятия. Результаты расчетов занести в таблицу

Показатели	Количество, чел.
Списочная численность рабочих/всего/	1200
В том числе:	
Принято/всего/	300
Уволено/всего/	258
- по собственному желанию	148
- за прогул	23
- в порядке изменения рабочих мест	87
Среднесписочная численность	1221
Численность на конец года	1242
Коэффициент оборота по приему	0,24
Коэффициент оборота по выбытию	0,21
Коэффициент текучести	0,14
Коэффициент восполнения	1,16
Коэффициент постоянства кадров	0,77
Коэффициент общего оборота	0,45

Анализ производительности труда. Оценка показателей выработки и трудоемкости.

Задача 3. На основе данных табл.1 определить объем чистой продукции.

Показатели деятельности предприятия

Таблица 1

Наименование показателя	Значения показателей
1. Объем производства кирпича, шт.	500000
2. Стоимость 1 кирпича, р.	8
3. Объем производства в стоимостном выражении, тыс. р. (п.1.*п.2)	4000
4. Удельный вес потребленных материалов и других видов ресурсов, кроме трудовых, %	56
5. Стоимость потребленных материалов и других видов ресурсов, кроме трудовых, тыс. р.	2240
6. Объем чистой продукции, тыс. р. (п.3-п.5)	1760

Задача 4. На основе данных табл. 2 определить объем выработки на 1 рабочего и работника в натуральном и стоимостном выражении. Среднесписочная численность работников составляет 1200 человек, из них рабочих 87 %.

Показатели выработки

Таблица 2

Наименование показателя	Значения показателей
1. Объем производства кирпича, шт.	500000
2. Объем производства в стоимостном выражении, тыс. р.	4000
3. Объем чистой продукции, тыс. р. (п.3-п.5)	1760
4. Среднесписочная численность работников, чел.	1200
5. Среднесписочная численность рабочих, чел.	1044
6. Объем выработки на 1 работника	
по объему продукции в натуральном выражении, шт.	417
по объему валовой продукции, тыс. р.	3,33
по объему чистой продукции, тыс. р.	1,47
7. Объем выработки на 1 рабочего, тыс. р.	
по объему продукции в натуральном выражении, шт.	479
по объему валовой продукции, тыс. р.	3,83
по объему чистой продукции, тыс. р.	1,69

Задача 5. На основе данных табл.3 определить полную трудоемкость работ и общие трудозатраты.

Показатели трудоемкости деятельности предприятия

Таблица 3

Наименование показателя	Значения показателей
Полная трудоемкость продукции, чел.- час	2,7
Производственная трудоемкость продукции, чел.- час	2,1
Технологическая трудоемкость продукции, чел.- час	1,8
Трудоемкость обслуживания, чел.- час	0,3
Трудоемкость управления, чел. - час	0,6
Объем выпуска, шт.	1400
Общие трудозатраты на производство, чел. - час.	3780
Среднесписочная численность, чел.	120
Затраты труда 1 работника, чел.- час.	31,5

1. На основе данных таблицы определить показатели выработки на 1 работника.
2. На основе данных таблицы определить полную трудоемкость выпуска продукции и трудозатраты 1 работника.

Показатели	Варианты			
	1	2	3	4
Объем производства продукции в сопоставимых ценах без налогов и пошлин, тыс. р.	768 000	940 950	623 400	856 380
Цена 1 шт., р.	525	236	20	40
Удельный вес потребленных материалов и других видов ресурсов, кроме трудовых, %	60	62	65	59
Среднесписочная численность персонала, чел.	800	900	820	840
из них рабочих, %.	85	83	84	91

Показатель	Варианты			
	1	2	3	4
Производственная трудоемкость продукции, чел-час	12	15	2,5	6,3
Технологическая трудоемкость продукции, чел-час	5	8	1,2	1,2
Трудоемкость обслуживания, чел-час	3	2	0,8	0,9
Трудоемкость управления, чел-час	2	1,5	0,6	0,8
Объем выпуска, шт.	20000	15000	350000	380000
Среднесписочная численность, чел.	250	280	350	320

Планирование бюджета рабочего времени.

Задача 6. На основе данных табл. 1 составить баланс рабочего времени.

Таблица 13.1

Баланс рабочего времени

Наименование показателя	Значения показателей
Календарное количество дней	365
в том числе:	
праздничные	9
выходные	52
Выходные субботы	50
Номинальный фонд рабочего времени, дни	254
Неявки на работу, дни	27
в том числе:	
ежегодные отпуска	16
отпуска по учебе	-
отпуска по беременности и роды	-
дополнительные (по болезни)	6
отпуска с разрешения администрации	5
прогулы	-
простои	-
Явочный фонд рабочего времени, дни	227
Номинальная продолжительность рабочей смены, ч	8
Бюджет рабочего времени	1816
Праздничные, сокращенные дни, ч	9
Льготное время подросткам, ч	-
Внутрисменные простои, ч	23
Полезный фонд рабочего времени, ч	1784
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,86
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	-
сверхурочное время, ч	9
Продолжительность рабочей смены с учетом сверхурочных работ и затрат рабочего времени, ч	7,9

Задача 7. Определить баланс рабочего времени на 1 месяц, используя данные табл. 13.2

Решение

1. Количество явочных дней $30-11=19$ дн.
2. Средняя продолжительность рабочей смены $(19*8-2*0,5)/19=7,95$ час.
3. Общий плановый фонд рабочего времени $80*19*7,95=12084$ чел.-час.
4. Запланированные потери рабочего времени $(6*14+1*19+1*5+1*12)*7,95=954$ чел.-час.

Таблица 13.1

5. Плановый полезный фонд рабочего времени 12084-954=11130 чел.-час.

Исходные данные

Наименование показателя	Значения показателей
Количество дней в месяце, дн.	30
Продолжительность смены, ч	8
Сокращенные смены	2 смены на 0,5 часа
Выходные и праздничные дни, дн.	11
Среднесписочная численность, чел.	80
Очередной отпуск	6 чел. по 14 раб. дн.
Декретный отпуск	1 чел.
Отпуска по другим причинам	1 чел. - 5 раб. дн., 1 чел. 12 раб. дн.

Задача 8. Используя данные задачи 13.2, определить фактический фонд рабочего времени, если в течение отчетного периода были выявлены следующие потери рабочего времени: целосменные простои 2 смены; больничные 3 чел. по 5 раб. дн, 1 чел. 14 раб. дн.; прогулы или неявки на работу без уважительной причины 2 чел. 2 раб дн.; отпуск за свой счет 1 чел. 5 раб. дн. В течение месяца были проведены: сверхурочные работы 4 раза по 3 часа; работы в дополнительную смену - 5 смен, отказ от очередного отпуска - 1 чел. 12 раб. дн.

На основе приведенных данных составить баланс рабочего времени.

Показатели	Вариант 1	Вариант 2
Календарное количество дней	365	365
в том числе:		
праздничные	9	9
выходные	52	52
Выходные субботы	50	50
Неявки на работу, дни	37	30
в том числе:		
ежегодные отпуска	16	16
отпуска по учебе	-	-
отпуска по беременности и роды	-	-
дополнительные (по болезни)	7	8
отпуска с разрешения администрации	6	4
прогулы	4	-
простои	4	2
Номинальная продолжительность рабочей смены, ч	8	8
Праздничные, сокращенные дни, ч	9	9
Льготное время подросткам, ч		-
Внутрисменные простои, ч	21	11
сверхурочное время, ч	-	8
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	18	15

Данные для расчета трудоемкости производственной программы предприятия

Показатели для расчета эффективного фонда рабочего времени

Наименование показателя	Варианты									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Число рабочих дней в плановом периоде, дни	240	238	240	242	240	238	240	242	240	238
Продолжительность смены, ч	8	8,2	8	7,8	8	8	7,8	8	7,7	8
Потери рабочего времени, %	10	12	12	10	12	10	12	10	11	12
Коэффициент выполнения норм одного рабочего	1,2	1,1	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1	1,2	1,2

Наименование продукции	Норма времени на одно изделие, нормо-час.	Объем продукции, шт. по вариантам									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	15	400	900	1050	1200	1100	950	1300	1200	850	900
Б	8	675	1300	1100	1000	900	1300	1200	1100	950	1000
В	10	500	800	850	1100	950	1000	1100	1000	1300	1100
Г	12	450	1000	1200	1000	1100	900	1000	950	1250	1200
Д	9	570	1000	950	1150	1000	1100	900	900	800	1300

Условный состав рабочих, % от общей численности рабочих

Специальность и разряды	Удельный вес рабочих (%), по вариантам						риантам				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Итого
1.Сверловщики											
1-й	-	3,6	-	3,4	-	3,7	3,6	-	3,6	-	
2-й	7,4	3,6	-	3,4	-	3,7	-	3,4	3,6	3,4	
3-й	3,7	3,6	3,6	3,4	4	3,7	3,6	3,4	3,6	3,4	
4-й	-	7,2	7,2	3,4	4	7,4	3,6	3,4	-	-	
5-й	7,4	-	7,2	6,8	4	-	3,6	-	-	6,8	
6-й	3,7	-	3,6	-	8	-	7,2	6,8	7,2	6,8	
2.Литейщики											
1-й	-	-	3,6	3,4	-	3,7	-	-	3,6	3,4	
2-й	3,7	3,6	-	3,4	4	-	3,6	3,4	-	-	
3-й	3,7	7,2	-	-	4	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
4-й	7,4	-	7,2	3,4	4	-	3,6	3,4	3,6	3,4	
5-й	3,7	3,6	7,2	6,8	-	7,4	3,6	3,4	3,6	6,8	
6-й	-	7,2	-	-	8	7,4	7,2	6,8	7,2	-	
Э.Фрезеровщики											
1-й	-	-	-	3,4	4	3,7	-	-	3,6	-	
2-й	3,7	3,6	7,2	-	4	3,7	7,2	3,4	3,6	-	
3-й	3,7	3,6	3,6	3,4	4	-	3,6	3,4	3,6	3,4	
4-й	7,4	3,6	-	3,4	-	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
5-й	3,7	-	3,6	6,8	4	3,7	3,6	6,8	7,2	6,8	
6-й	3,7	7,2	3,6	3,4	4	7,4	3,6	3,4	3,6	6,8	
4. Токари											
1-й	3,7	3,6	-	3,4	-	3,7	-	3,4	3,6	-	
2-й	3,7	7,2	-	3,4	-	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
3-й	-	3,6	7,2	-	4	3,7	3,6	3,4	3,6	3,4	
4-й	7,4	-	7,2	6,8	4	3,7	7,2	3,4	3,6	-	
5-й	3,7	-	3,6	3,4	-	3,7	-	-	3,6	6,8	
6-й	-	7,2	3,6	3,4	8	-	3,6	6,8	7,2	6,8	
5. Сварщики											
1-й	3,7	3,6	-	3,4	-	3,7	-	3,4	-	3,4	
2-й	3,7	3,6	7,2	3,4	4	3,7	3,6	-	3,6	-	
3-й	-	-	7,2	3,4	4	3,7	3,6	3,4	3,6	6,8	
4-й	7,4	7,2	3,6	-	4	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
5-й	3,7	7,2	3,6	6,8	8	3,7	7,2	6,8	7,2	-	
6-й	-	-	-	3,4	4	-	-	3,4	7,2	3,4	
Итого											100

Определение численности персонала.

Задача 9. На основе данных, приведенных в табл. 1 определить общую численность рабочих основного производства, число рабочих каждой специальности и разряда.

Решение

1. На основе данных табл. П1 заполняется табл. 1. С применением формулы (12.2.) определяется общая трудоемкость работ по каждому виду продукции и в целом по предприятию.

Общая трудоемкость составляет

$$(15*400+8*675+10*500+12*450+9*570)=27230 \text{ чел-час.}$$

2. На основе данных табл. П.11.2 и формулы (14.3) определяется эффективный фонд рабочего времени.

$$240*8(1-0,1)=1728 \text{ час.}$$

3. На основе данных табл. 14.1, эффективного фонда рабочего времени и с использованием формулы (14.1) определяем общую плановую численность рабочих предприятия:

$$27230/(1728* 1,2)= 13,13 \text{ чел}=14 \text{ чел.}$$

4. На основе условного состава рабочих по табл. П.11.3 определяется их численность по профессиям и уровню квалификации. Расчеты заносятся в табл. 2 и 3.

Так как количество человек не может быть дробным, необходимо составить таблицу с уточненной численностью рабочих по квалификациям и специальностям, при этом работу более низкого разряда будут выполнять работники более высоко разряда.

Расчет трудоемкости производственной программы предприятия

Таблица 1

Наименование продукции	Норма времени на одно изделие, нормо-час.	Объем продукции, шт.	Общая трудоемкость, нормо-час.
А	15	400	6000
Б	8	675	5400
В	10	500	5000
Г	12	450	5400
Д	9	570	5430
Итого			27230

Таблица 3

Уточненная численность рабочих по профессиям и квалификациям

Специальность	Численность рабочих по разрядам, чел.						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	Итого
1.Сверловщики		1			1	1	3
2.Литейщики			1	1	1		3
3.Фрезеровщики			1	1		1	3
4.Токари		1		1	1		3
5.Сварщики		1		1	1		3
Итого		3	2	4	4	2	15

Задача 9. Определить необходимую численность работников предприятия, если объем производства составляет 500 тыс. шт., производительность труда 0,75 шт./чел.-час, плановое количество рабочих дней 202, плановая продолжительность рабочего дня 7,8 часа.

Таблица 2

Численность рабочих по профессиям и квалификациям

Специальность	Численность рабочих по разрядам, чел.						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	Итого
1.Сверловщики		$7,4\% * 14 = 0,962 = 1$	0,5		1	0,5	3
2.Литейщики		0,5	0,5	1	0,5		2,5
3.Фрезеровщики		0,5	0,5	1	0,5	0,5	3
4.Токари	0,5	0,5		1	0,5		2,5
5.Сварщики	0,5	0,5		1	0,5		2,5
Итого	1	3	1,5	4	3	1	13,5

Решение

Расчет может быть проведен 2 способами.

1 способ

1. Плановый фонд рабочего времени на 1 рабочего $202 * 7,8 = 1575,6$ час.
2. Объем производства 1 рабочего $1575,6 * 0,75 = 1181,7$ шт.
3. Плановая численность рабочих $500000 / 1181,7 = 423,12$ чел = 424 чел.

2 способ

1. Плановый фонд рабочего времени на 1 рабочего $202 * 7,8 = 1575,6$ час.
2. Плановый фонд рабочего времени в целом по предприятию $500000 / 0,75 = 666666,67$ час.
3. Плановая численность рабочих $666666,67 / 1575,6 = 423,12 = 424$ чел.

На основе приведенных данных определить общую численность рабочих основного производства, число рабочих каждой специальности и разряда.

Условный состав рабочих, % от общей численности рабочих

Специальность и разряды	Удельный вес рабочих (%), по ва						риантам				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Итого
1.Сверловщики											
1-й	-	3,6	-	3,4	-	3,7	3,6	-	3,6	-	
2-й	7,4	3,6	-	3,4	-	3,7	-	3,4	3,6	3,4	
3-й	3,7	3,6	3,6	3,4	4	3,7	3,6	3,4	3,6	3,4	
4-й	-	7,2	7,2	3,4	4	7,4	3,6	3,4	-	-	
5-й	7,4	-	7,2	6,8	4	-	3,6	-	-	6,8	
6-й	3,7	-	3,6	-	8	-	7,2	6,8	7,2	6,8	
2.Литейщики											
1-й	-	-	3,6	3,4	-	3,7	-	-	3,6	3,4	
2-й	3,7	3,6	-	3,4	4	-	3,6	3,4	-	-	
3-й	3,7	7,2	-	-	4	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
4-й	7,4	-	7,2	3,4	4	-	3,6	3,4	3,6	3,4	
5-й	3,7	3,6	7,2	6,8	-	7,4	3,6	3,4	3,6	6,8	
6-й	-	7,2	-	-	8	7,4	7,2	6,8	7,2	-	
Э.Фрезеровщики											
1-й	-	-	-	3,4	4	3,7	-	-	3,6	-	
2-й	3,7	3,6	7,2	-	4	3,7	7,2	3,4	3,6	-	
3-й	3,7	3,6	3,6	3,4	4	-	3,6	3,4	3,6	3,4	
4-й	7,4	3,6	-	3,4	-	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
5-й	3,7	-	3,6	6,8	4	3,7	3,6	6,8	7,2	6,8	
6-й	3,7	7,2	3,6	3,4	4	7,4	3,6	3,4	3,6	6,8	
4. Токари											
1-й	3,7	3,6	-	3,4	-	3,7	-	3,4	3,6	-	
2-й	3,7	7,2	-	3,4	-	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
3-й	-	3,6	7,2	-	4	3,7	3,6	3,4	3,6	3,4	
4-й	7,4	-	7,2	6,8	4	3,7	7,2	3,4	3,6	-	
5-й	3,7	-	3,6	3,4	-	3,7	-	-	3,6	6,8	
6-й	-	7,2	3,6	3,4	8	-	3,6	6,8	7,2	6,8	
5. Сварщики											
1-й	3,7	3,6	-	3,4	-	3,7	-	3,4	-	3,4	
2-й	3,7	3,6	7,2	3,4	4	3,7	3,6	-	3,6	-	
3-й	-	-	7,2	3,4	4	3,7	3,6	3,4	3,6	6,8	
4-й	7,4	7,2	3,6	-	4	3,7	3,6	3,4	-	3,4	
5-й	3,7	7,2	3,6	6,8	8	3,7	7,2	6,8	7,2	-	
6-й	-	-	-	3,4	4	-	-	3,4	7,2	3,4	
Итого											100

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 45 (за 9 задач). За каждую правильно решенную задачу начисляется 5 баллов.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в зачетном задании – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные теоретические положения деловых игр, история их становления, выявляются направления современного использования в различных сферах деятельности, исследуются принципы и технология игровой ситуации, метод игровой ситуации как метод обучения, технология метода игровой ситуации, анализируются примеры реализации технологии метода игровой ситуации.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки социальной и этической ответственности за принятия решений, навыки реализации творческого потенциала. Также проводятся деловые игры согласно приведенному в Приложении 1 перечню деловых игр.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется посредством собеседования или тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению доклада

Цель выполнения доклада - самостоятельное глубокое изучение и анализ конкретных вопросов, получение навыков библиографического поиска, аналитической работы с литературой, письменного оформления текста. Доклад направлен на развитие навыков работы с различными информационными источниками, их систематизации и обобщении. Доклад выполняется самостоятельно, по одной из предложенных тем докладов по выбору обучающегося. Обучающийся должен обосновать целесообразность, научную и практическую значимость выбранной для доклада темы.

При выполнении доклада необходимо использовать рекомендуемую литературу: учебные и практические пособия, учебники, монографические исследования, статьи в периодических изданиях, электронные ресурсы, в том числе рекомендованные в Рабочей программе дисциплины.

Структура доклада должна быть представлена следующей последовательностью:

1. Титульный лист.
2. План доклада.
3. Текст доклада.

4. Список использованных источников.

5. Приложения.

Рекомендуемый объем доклада - 15-20 страниц машинописного текста. Его устное представление должно быть в пределах 7-10 минут. Сопровождение доклада содержательной презентацией дает основание для повышения полученных обучающимся баллов.