

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

()
ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Направление и профиль подготовки:
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Год набора на ОПОП
2017

Находка 2020

Рабочая программа дисциплины Оценка трудовых ресурсов

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

Смицких К.В., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Kseniya.Smitskih@vvsu.ru

Ропотан Светлана Викторовна, старший преподаватель, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Svetlana.Ropotan@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция _____ Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин _____ протокол № _____

Заведующий кафедрой (разработчика)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Оценка трудовых ресурсов» является получение студентами теоретических знаний и практических навыков по вопросам анализа и оценки трудовых ресурсов, а также развитие у студентов способности к экономическому анализу явлений и процессов, формирование профессиональных знаний.

Задачи освоения дисциплины «Оценка трудовых ресурсов»:

- изучить принципы, методы и приемы оценки трудовых ресурсов;
- научиться определять факторы, повлиявшие на отклонения трудовых показателей;
- научиться оценивать полноту и эффективность использования трудовых ресурсов;
- научиться рассчитывать влияние трудовых ресурсов и эффективности их использования на выпуск продукции;
- научиться выявлять резервы роста производительности труда.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б-ГУ)	ОПК-3	Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знания:	роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; особенности российской кадровой модели; основные направления, принципы и методы кадровой работы; порядок и принципы формирования кадровой политики организации; правила расстановки персонала и делегирования обязанностей.
			Умения:	планировать потребность организации в человеческих ресурсах, определять эффективные пути ее удовлетворения; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; эффективно распределять обязанности среди сотрудников; выявлять и устранять ошибки в распределении обязанностей.
			Навыки:	понятийным аппаратом в области управления человеческими ресурсами; навыками формирования модели карьерного роста сотрудника; навыками организации формирования и обсуждения предложений по решению кадровых проблем, по организационным изменениям в области управления человеческими ресурсами, а также обоснования их эффективности и целесообразности.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Оценка трудовых ресурсов» относится к дисциплинам базовой части учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Статистика». На данную дисциплину опираются «Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности»,

«Государственные и муниципальные финансы», «Прогнозирование и планирование», «Управленческие решения».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттес- тации	
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.04 Государственное и муниципальное управление	ЗФО	Б1.Б25	2	4	17	8	8	0	1	0	127	Э

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудо-вых ресурсов	2	2	0	8	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
2	Анализ численности и движения рабочей силы	4	2	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
3	Анализ эффективности использования персонала	2	2	0	8	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
4	Производительность труда, показатели и методы ее измерения	8	8	0	10	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
5	Анализ фонда рабочего времени	2	2	0	8	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
6	Анализ фонда оплаты труда	2	2	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.

7	Анализ трудового потенциала	4	4	0	7	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
8	Анализ условий труда на предприятии	4	4	0	10	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
9	Нормирование труда	4	4	0	5	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
10	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины	2	4	0	5	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
Итого по таблице		34	34	0	75	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов.

Содержание темы: Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудоёмкий потенциал», «экономически активное население», «рабочая сила». Задачи оценки трудовых ресурсов. Методы, виды и этапы оценки трудовых ресурсов. Информационное обеспечение при проведении этапов оценки трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 2 Анализ численности и движения рабочей силы.

Содержание темы: Понятия и различия внешнего движения персонала и внутрифирменного движения. Анализ обеспеченности предприятия кадрами. Анализ показателей интенсивного использования персонала. Абсолютные и относительные показатели численности и движения персонала.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 3 Анализ эффективности использования персонала.

Содержание темы: Основные задачи эффективности использования труда на предприятии. Основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда. Использование результатов анализа в экономической работе предприятия и разработке мер по социальному партнерству. Основные аналитические приемы, используемые в анализе эффективности использования труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 4 Производительность труда, показатели и методы ее измерения.

Содержание темы: Определение экономической категории «производительность труда». Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоёмкость. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной. Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста. Проблемы измерения производительности труда. Показатели производительности труда в реальном секторе экономики РФ. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 5 Анализ фонда рабочего времени.

Содержание темы: Понятие рабочего времени и его основные элементы. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления сокращения потерь рабочего времени. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени. Баланс рабочего времени. Методика анализа непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 6 Анализ фонда оплаты труда.

Содержание темы: Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда. Факторный анализ фонда оплаты труда и среднегодовой заработной платы работников. Выявление соотношения между текущим показателем фонда и прошлыми/плановыми показателями. Установление отклонений и определение причин их возникновения. Формирование путей для предупреждения отклонений от нормативных значений.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 7 Анализ трудового потенциала.

Содержание темы: Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал коллектива. Измерение трудового потенциала. Структура трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 8 Анализ условий труда на предприятии.

Содержание темы: Факторы, влияющих на формирование и изменение условий труда. Понятия и классификация элементов условий труда. Понятие тяжести труда. Категории тяжести работ, которым соответствуют группы условий труда. Оценка степени эффективности использования фонда времени на предприятии и уровня охраны труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 9 Нормирование труда.

Содержание темы: Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее элементы. Затраты рабочего времени и методы их изучения. Классификация и изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования. Нормы труда и их классификация. Методы нормирования труда. Анализ состояния нормирования труда и разработка мероприятий по его совершенствованию.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 10 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.

Содержание темы: Демографическая ситуация, как показатель воспроизводства рабочей силы. Демографические кризисы и их влияние на предложение, спрос и цену на труд. Понятие трудового потенциала страны. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика,

управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

5.3 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.2

Таблица 3.2 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов.	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
2	Анализ численности и движения рабочей силы.	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
3	Производительность труда, показатели и методы ее измерения	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
4	Анализ фонда рабочего времени	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
5	Анализ трудового потенциала	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
6	Анализ условий труда на предприятии.	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
7	Нормирование труда.	1	1	0	15	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
8	Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.	1	1	0	14	контрольная работа с выполнением тестовых заданий, участие в обсуждениях, проверка усвоенных знаний через решение кейс-задач.
Итого по таблице		8	8	0	119	

5.4 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов.

Содержание темы: Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «рабочая сила». Задачи оценки трудовых ресурсов. Методы, виды и этапы оценки трудовых ресурсов. Информационное обеспечение при проведении этапов оценки трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и

практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 2 Анализ численности и движения рабочей силы.

Содержание темы: Понятия и различия внешнего движения персонала и внутрифирменного движения. Анализ обеспеченности предприятия кадрами. Анализ показателей интенсивного использования персонала. Абсолютные и относительные показатели численности и движения персонала.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 3 Производительность труда, показатели и методы ее измерения.

Содержание темы: Определение экономической категории «производительность труда». Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной. Показатели динамики производительности труда: индексы, темп роста, темп прироста. Проблемы измерения производительности труда. Показатели производительности труда в реальном секторе экономики РФ. Качество и эффективность трудовой деятельности работника.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации, групповая дискуссия на заданную тему. Закрепление основных понятий и определений, изученных на лекции через решение кейс-задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 4 Анализ фонда рабочего времени.

Содержание темы: Понятие рабочего времени и его основные элементы. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления сокращения потерь рабочего времени. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени. Баланс рабочего времени. Методика анализа непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 5 Анализ трудового потенциала.

Содержание темы: Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал коллектива. Измерение трудового потенциала. Структура трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 6 Анализ условий труда на предприятии.

Содержание темы: Факторы, влияющих на формирование и изменение условий труда. Понятия и классификация элементов условий труда. Понятие тяжести труда. Категории тяжести работ, которым соответствуют группы условий труда. Оценка степени эффективности использования фонда времени на предприятии и уровня охраны труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 7 Нормирование труда.

Содержание темы: Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях

развития рыночных отношений. Производственный процесс, его содержание и виды. Структура трудового процесса: производственная операция и ее элементы. Затраты рабочего времени и методы их изучения. Классификация и изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования. Нормы труда и их классификация. Методы нормирования труда. Анализ состояния нормирования труда и разработка мероприятий по его совершенствованию.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

Тема 8 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.

Содержание темы: Демографическая ситуация, как показатель воспроизводства рабочей силы. Демографические кризисы и их влияние на предложение, спрос и цену на труд. Понятие трудового потенциала страны. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: дискуссия и разбор конкретных ситуаций с объединением студентов в рабочие команды.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с помощью презентации лекции, рекомендуемой литературы, подготовка к контрольной работе.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

При изучении дисциплины предусмотрено применение интерактивные технологий обучения, такие как лекции и дискуссии в диалоговом режиме по обсуждению актуальных вопросов формирования и оптимизации системы оплаты труда персонала, работа в команде (малых группах) для решения поставленных задач, выступления с презентациями сообщений на согласованные с преподавателем и подготовленные дома темы, выполнение заданий и упражнений с последующим обсуждением методов их решения.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку докладов и презентаций, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие контрольных и домашних работ в виде тестов и кейс-задач с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущие и промежуточные аттестации проходят в форме тестирования.

Для студентов очной формы обучения в качестве самостоятельной работы предполагается подготовка реферата по выбранной теме и презентации

Требования к выполнению реферата:

– общий объем реферата (с титульным листом, и списком использованных источников) не должен превышать 7 страниц формата А4.

– оформление производится в соответствии с СК-СТО-ТР-04.1.005-2015– Требования к оформлению выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам. Структура и правила оформления. – За оформление работы не по стандарту – оценка снижается.

– текст реферата предпочтительно разделить на небольшие смысловые абзацы;
– в тексте обязательно должны быть ссылки на используемые источники литературы;
– обязательно подведение итога, формулирование кратких выводов;
– при плагиате более 30% текста без авторской проработки и осмысления (выводов) – работа не засчитывается.

– обязательно наличие списка используемых источников (не менее 5 источников).

Требования к выполнению презентации:

Презентация выполняется в программе Power Point
– рекомендуемый объем презентации: 10–15 слайдов;
– важно помнить, что презентация – это не текст реферата, размещенный на слайдах, а способ наглядно представить информацию, концентрируя внимание на главном;
– старайтесь, чтобы иллюстрации в презентации соответствовали заявленной теме (они должны быть не средством «развлечения», а способом наглядно представить важную информацию);
– иллюстрации, которые вы используете в презентации, не должны быть «немыми»: старайтесь дополнять их комментариями;
– количество текста, картинок, фотографий, схем, таблиц и диаграмм должно быть адекватно

поставленной цели;

– старайтесь использовать минимальное количество шрифтов, следите за тем, чтобы текст было легко читать;

– помните о том, что с экрана лучше всего читается тёмный шрифт на светлом фоне;

– постарайтесь использовать минимальное количество средств графического дизайна, а также выдерживать оформление всей презентации в едином стиле.

Рекомендации по работе с литературой

Существенную помощь при работе с литературой призваны оказать рабочая программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также рекомендуемый список литературы.

Самостоятельную работу с литературой рекомендуется начинать с изучения теоретических основ.

После изучения учебников и учебных пособий по теме, студент должен обратиться к дополнительной литературе и периодическим изданиям, список которых приведен ниже. Кроме того, расширить знания по исследуемой теме позволяют Intranet-ресурсы (электронные учебники, HR - порталы и др).

При подготовке к семинарским занятиям, написании междисциплинарной курсовой работы, подготовке выпускной квалификационной работы необходимо обращаться к периодическим изданиям, таким как «Управление персоналом», «Директор по персоналу», «Вопросы экономики», «Управление персоналом», «Секрет фирмы», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Управление корпоративной культурой», «Управление человеческим потенциалом», «Управление развитием персонала», «Мотивация и оплата труда» и др.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

1. : - : <http://www.consultant.ru>
2. - () : <https://urait.ru>
3. « » - : <https://e.lanbook.com/>
4. eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

9

- 1.
- 2.
- 3.

);
: Microsoft Windows 7 Professional Russian (academic Open license
47882164,), Microsoft Office 2007 RUS (44216302,), Winrar
(RUK-web-1355405,), Adobe Google Chrome (); Adobe
Acrobat Reader (), - (2020- 0130
01.02.2020, 31.12.2020)

1. MS Windows
2. MS Windows

10

- ()
- , (),
().
- , ,
, .

11. Словарь основных терминов

Движение персонала – это изменение численности персонала предприятия в связи с приемом, переводом и увольнением, которое предназначено для приведения в равновесие потребности производства в замещении вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества, в продвижении по службе и т.д.

Кадровый потенциал можно определить, как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Компетенция - это ожидаемое организацией поведение, которое сотрудник должен демонстрировать на рабочем месте, оно определяет его успешность как работника данной организации. Компетенции выключают в себя знания, умения, навыки, мотивацию, способности, деловые и личные качества, которые проявляются в поведении сотрудника в процессе выполнения поставленных целей. Набор ключевых компетенций, требуемых по отношению к персоналу в конкретной организации называется моделью компетенций.

Миграция населения – это совокупность передвижения населения относительно места жительства, а для трудовых ресурсов – и места приложения труда.

Нормирование труда — это вид деятельности по управлению производством, задача которого — контроль за мерой труда путем определения необходимых затрат труда и его результатов, а также соотношением между численностью работающих и используемыми орудиями труда. Задача нормирования труда – это установление обоснованной меры затрат труда на все виды работ, для каждого работника, занятого в сфере производства, обслуживания и управления. Нормирование труда представляет собой процесс установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы при наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях. Оно является важнейшим звеном технологической и организационной подготовки производства, оперативного управления.

Нормы труда — элемент организации заработной платы. Выполнение норм является условием получения заработка-, соответствующего тарифу или окладу, установленному для данного работника. Нормы выработки (или времени), как и тарифные ставки, входят в структуру сдельных систем заработной платы и оказывают непосредственное воздействие на уровень сдельных расценок и размер заработной платы.

Норма времени — это величина затрат рабочего времени, устанавливаемая для выполнения единицы работы работнику или бригаде соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях. Норму времени, установленную на операцию или единицу изделия, называют нормой штучного времени.

Оценка трудового потенциала – это процесс диагностики и анализа показателей трудового потенциала, определения уровня его развития и выявления причин его недостаточной эффективности и/или потенциала развития с целью обеспечения реализации целей и задач организации либо повышения ее эффективности.

Производительность труда – показатель эффективности использования трудовых ресурсов, определяемый на предприятиях как отношение выпуска продукции к среднесписочной численности работающих.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и

инными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Стратегический трудовой потенциал – потенциал, необходимый для реализации стратегических целей и задач развития организации. При этом часть стратегического трудового потенциала может не исползоваться в текущий момент, а выступать в виде «стратегически важного резерва» и предназначаться для достижения целей и задач отдаленной перспективы.

Тактический трудовой потенциал – потенциал, который фактически реализуется и может быть дополнительно привлечен для достижения оперативных и текущих целей и задач функционирования организации. Выделение этих элементов трудового потенциала необходимо с точки зрения критериев его оценки и программ развития.

Текучесть кадров – увольнение работников по причинам, не связанным с производственной или общегосударственной необходимостью.

Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов. Трудовой потенциал это развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующей сфере жизнедеятельности.

Фонд оплаты труда (ФОТ) выражает суммарные издержки предприятия на оплату труда работников. Эти издержки входят в себестоимость продукции и возмещаются в ходе реализации продукции. В современных рыночных условиях предприятие само решает какой ФОТ иметь, в каком составе и как его расходовать. Но в масштабе государства состав ФОТ регламентирован «Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера» № 116 от 24.11. 2000 г., отработанной в соответствии с требованиями международной организации труда.

Согласно этой инструкции, фонд оплаты труда предприятия может включать:

1. Фонд заработной платы;
2. Выплаты социального характера;

В свою очередь, **фонд заработной платы** включает: 1. Оплату за отработанное время (оплату по тарифным ставкам, выплаты стимулирующего характера, доплаты за различия в условиях труда); 2. Оплата за неотработанное время (оплата отпусков, оплате потери рабочего времени не по вине работников); 3. Единовременные поощрительные выплаты (за особо важные производственные задания, за производственное соревнование, вознаграждение по итогам года, материальная помощь); 4. Выплаты на питание, жилье, топливо.

Выплаты социального характера включают: 1. Расходы на социальную защиту работающих (страховые платежи работающим, взносы в негосударственные страховые фонды);

2. Материальная помощь по непредвиденным обстоятельствам;
3. Выплаты при увольнении;
4. Расходы на профессиональную подготовку;
5. Расходы на культурно-бытовые цели и пр.

Условия труда – это сложное объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности. Выделяют четыре группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда: 1. социальные и экономические факторы; 2. технические и организационные факторы; 3. естественно-природные факторы; 4. хозяйственно-бытовые факторы.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины
«Оценка трудовых ресурсов»

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Направление и направленность (профиль)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Оценка трудовых ресурсов

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301 (в действующей редакции))


Составитель(и):

Ропотан Светлана Викторовна, старший преподаватель, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Svetlana.Ropotan@vvsu.ru

Утвержден на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)



подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа (1–8)
1	ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	1

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

ОПК-3 Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
Знает	- подходы и требования к проектированию организационных структур и действий - роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	корректность выбора методов (инструментов) решения задач
Умеет	- работать в коллективе и команде, обеспечивать их сплочение эффективно общаться с коллегами, руководством - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах - оценивать положение организации на рынке труда	корректность диагностики и применения
Владет навыками и/или опытом деятельности.	- способностью применения теории делегирования полномочий и мотивации в организации - организацией формирования и обсуждения предложений по решению кадровых проблем, по организационным изменениям в области управления человеческими ресурсами, а также обоснования их эффективности и целесообразности	умение обосновать свою точку зрения

3 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		текущий контроль	промежуточная аттестация	
ОПК-3				
Знания:	- подходы и требования к проектированию организационных структур и действий - роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов	Тест №1	Фонд тестовых заданий (п.5.1)
		Анализ численности и движения рабочей силы	Тест №3	
		Анализ эффективности использования персонала	Комплексная задача № 1,2	
		Анализ фонда рабочего времени	Комплексная задача № 5	
Умения:	- работать в коллективе и команде, обеспечивать их сплочение эффективно общаться с коллегами, руководством - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах - оценивать положение организации на рынке труда	Анализ трудового потенциала	Комплексная задача № 6 Задача 9-11	
		Производительность труда, показатели и методы ее измерения	Комплексная задача № 3, 4 Тест №4	
		Анализ фонда оплаты труда	Задача 6-8	
		Анализ условий труда на предприятии	Комплексная задача № 2	
		Нормирование труда	Тест №2	
Навыки:	- способностью применения теории делегирования полномочий и мотивации в организации - организацией формирования и обсуждения предложений по решению кадровых проблем, по ор-	Понятие трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа трудовых ресурсов	Задача 1-5	
		Анализ трудового потенциала	Задача 4-5	
		Производительность труда, показатели и методы ее измерения	Комплексная задача № 3	
		Миграция трудовых	Задача 12-13	

	ганизационным изменениям в области управления человеческими ресурсами, а также обоснования их эффективности и целесообразности	ресурсов: сущность, виды, причины		
--	--	-----------------------------------	--	--

4 ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство			
	Тест	Ком-плексное задание	Задачи	Итого
Лекции				
Практические занятия	20			20
Самостоятельная работа			40	40
Промежуточная аттестация		40		40
Итого	20	40	40	100

Промежуточная аттестация по дисциплине «Оценка трудовых ресурсов» включает в себя теоретические задания, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений (см. раздел 5).

Усвоенные знания и освоенные умения проверяются при помощи электронного тестирования, умения и владения проверяются в ходе решения задач.

Объем и качество освоения обучающимися дисциплины, уровень сформированности дисциплинарных компетенций оцениваются по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Сумма баллов, набранных студентом по дисциплине, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика уровня освоения дисциплины
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на итоговом уровне, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учеб-

		ного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже базового, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 КОМПЛЕКС ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1 Пример тестовых заданий

Тест №1

1. Численность рабочих по плану составляет 300 чел., фактическая – 314 чел. План по выпуску продукции выполнен на 103 %, причем в плане предусматривалось 80 % общего прироста продукции получить за счет роста производительности труда. Относительное отклонение по численности рабочих составит:

- а) + 14 чел.;
- б) +12 чел.;
- в) +5 чел.

2. Относительное отклонение по численности рабочих нельзя рассчитать:

- а) если увеличивается среднегодовая выработка 1 рабочего;
- б) если по плану предусмотрено снижение численности по сравнению с базой;
- в) если темпы роста объема продукции выше темпов роста затрат труда.

3. Категория «руководители» на предприятии входит в состав:

- а) ППП;
- б) непромышленного персонала;
- в) правильных ответов нет.

4. Коэффициент постоянства кадров – это отношение:

- а) числа работников, состоявших в списке в течение отчетного периода, к численности на начало года;
- б) числа работников на начало года к числу работников, состоявших в списке в течение отчетного периода;
- в) числа работников, состоявших в списке в течение отчетного периода, к среднесписочной численности.

5. При анализе движения численности работников используются следующие показатели:

- а) среднегодовая выработка 1 работающего;
- б) коэффициент использования табельного фонда;
- в) коэффициент текучести.

6. В течение года на предприятии принято рабочих – 402 чел., выбыло рабочих – 503 чел. Среднесписочная численность составляет 2264 чел. Коэффициент общего оборота рабочих составит:

- а) 0,04;
- б) 0,40;
- в) 2,5.

7. Состав рабочего времени рабочих характеризует:

- а) эффективный фонд рабочего времени;
- б) среднесписочная численность рабочих;
- в) использование табельного фонда времени.

8. На предприятии табельный фонд рабочего времени составляет 330000 человекодней, неявки – 37500 человекодней, продолжительность рабочего дня составляет 7,5 часов. Эффективный фонд рабочего времени составляет:

- а) 2193750 человекочасов;
- б) 2475000 человекочасов;
- в) 2756250 человекочасов.

9. Среднегодовая выработка 1 рабочего составляет 630 тыс. руб., удельный вес рабочих в общей численности ППП – 63,5 %. Как изменится среднегодовая выработка 1 работающего, если среднегодовая выработка 1 рабочего увеличится на 5 тыс. руб.:

- а) -3,175 тыс. руб.;
- б) +2,5 тыс. руб.;
- в) +3,175 тыс. руб.

10. Рентабельность персонала определяется как отношение:

- а) прибыли от продаж к среднесписочной численности ППП;
- б) среднесписочной численности ППП к прибыли от продаж;
- в) правильных ответов нет.

11. Фонд оплаты труда рабочих по плану – 1185 ден. ед., по отчету 1172,5 ден. ед.; среднесписочная численность рабочих по плану – 103 чел., по отчету – 101 чел. Изменение фонда оплаты труда рабочих в результате влияния среднегодовой заработной платы 1 рабочего составит:

- а) +10,1 ден. ед.;
- б) +10,3 ден. ед.;

в) -23 ден. ед.

12. Отклонение фактического фонда оплаты труда от фонда прошлого года может явиться следствием:

- а) изменения списочной численности работников;
- б) внутренней перестановки кадров;
- в) увеличения выпуска продукции.

13. Плановый фонд оплаты труда ППП составляет 105000 руб., фактический – 116100 руб. План по выпуску продукции выполнен на 102,3 %. Относительное отклонение по фонду оплаты труда ППП составит:

- а) +13770,3 руб.;
- б) +8685 руб.;
- в) +11100 руб.

14. На предприятии темпы роста производительности труда превышают темпы роста заработной платы. По фонду оплаты труда получается:

- а) экономия;
- б) перерасход;
- в) правильных ответов нет.

15. Для определения суммы перерасхода (экономии) фонда оплаты труда в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и среднегодовой заработной платы используется следующая формула:

- а) $ФОТ_{баз} \times (ПТ\% - 3\%) / ПТ\%$;
- б) $ФОТ_{баз} \times (3\% - ПТ\%) / ПТ\%$;
- в) $ФОТ_{баз} \times (3\% - ПТ\%) / 3\%$.

Тест №2

1. Метод нормирования позволяющий получить более точные нормы труда называется

- 1)опытный метод
- 2)статистический метод
- 3)аналитический метод
- 4)метод нормирования по результатам суммарных наблюдений

2. К нормам результатов труда относится

- 1)норма времени
- 2)норма выработки
- 3)норма обслуживания
- 4)норма численности

3. Нормативы по труду используются при использовании

- 1)аналитически — расчетного метод
- 2)аналитически — исследовательского метода
- 3)опытного метода
- 4)статистического метод

4. Максимальное число работников, подчиненных одному руководителю, – это

- 1)норматив численности

- 2) нормы управляемости
- 3) нормы выработки
- 4) нормы производительности

5. Нормы обслуживания применяются

- 1) для расчета численности работающих, планирования производительности труда
- 2) для нормирования труда и расчета численности основных рабочих
- 3) при учете трудоемкости работ по обслуживанию единицы оборудования
- 4) при определении уровня и времени обслуживания основного оборудования

6. Объем работ (количество документов), который должен быть выполнен за определенный отрезок времени (час, смену) – это

- 1) норматив численности
- 2) нормы управляемости
- 3) нормы выработки
- 4) нормы производительности

7. Норма выработки - это

- 1) количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего
- 2) стоимость реализованной продукции на 1-го работающего
- 3) стоимость товарной продукции на 1-го работающего
- 4) численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер

жер

8. Нормы времени – это

1) количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслужить в единицу времени в определенных организационно-технических условиях

2) количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ в конкретных организационно-технических условиях

3) установленный объем работ, который работники или группа работников (звено, бригада) соответствующей квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени (час, смену и т.д.) в определенных организационно-технических условиях

4) численность работников (количество структурных подразделений), которыми может эффективно руководить один менеджер

Тест №3

1. Понятие тяжесть труда применимо только к

- 1) Физическому труду
- 2) Умственному труду
- 3) Как к умственному, так и к физическому
- 4) Не применяется

2. Сколько категорий тяжести работ выделяют

- 1) 4
- 2) 6
- 3) 8

4)2

3. К производственно-обусловленным заболеваниям относятся

- 1)заболевания, вызванные состоянием условий труда на предприятии
- 2)заболевания, выявленные непосредственно во время рабочего процесса
- 3)заболевания, не связанные с условиями труда и рабочем процессом
- 4)заболевания, выявленные после рабочего процесса

4. Для оценки степени эффективности использования фонда времени на предприятии и уровня охраны труда используются следующие показатели

- 1)показатель материальных последствий травматизма
- 2)показатель затрат на предупреждение несчастных случаев
- 3)показатель нетрудоспособности
- 4)объем расходов на предупреждение несчастных случаев

5. Показатель материальных последствий травматизма определяется по формуле

- 1) $P_n = M_p / Ч * 100$
- 2) $P_z = З / Ч * 100$
- 3) $У_т = Д_т / Ч * 100$
- 4) $M_p = П_т * У_т$

6. Источник возникновения физических негативных факторов

- 1)шум
- 2)запыленность рабочей зоны
- 3)физические перегрузки
- 4)умственное перенапряжение

Тест №4

1. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном выражении

- 1)31
- 2)3200
- 3)50
- 4)150

2. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в стоимостном выражении

- 1)112500
- 2)100000
- 3)12500
- 4)2000

3. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин

- 1)3,3
- 2)3,8
- 3)3,9
- 4)4,0

4. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2018 году составил 4,0 %, а в 2019 году запланирован на уровне 3% в (%)

- 1)0,75
- 2)1,1
- 3)1,04
- 4)1,33

5. Численность рабочих по плану составляет 300 чел., фактическая – 314 чел. План по выпуску продукции выполнен на 103 %, причем в плане предусматривалось 80 % общего прироста продукции получить за счет роста производительности труда. Относительное отклонение по численности рабочих составит

- 1)+ 14 чел
- 2)+12 чел
- 3)+5 чел
- 4)-11 чел

6. Среднегодовая выработка 1 рабочего составляет 630 тыс. руб., удельный вес рабочих в общей численности ППП – 63,5 %. Как изменится среднегодовая выработка 1 работающего, если среднегодовая выработка 1 рабочего увеличится на 5 тыс. руб

- 1)-3,175 тыс. руб
- 2)+2,5 тыс. руб
- 3)+3,175 тыс. руб
- 4)-2,5 тыс. руб

7. Плановая среднегодовая выработка одного рабочего 1 000 руб., фактическая среднегодовая выработка одного рабочего 1 200 руб., удельный вес рабочих в численности промышленно-производственного персонала по плану 76%, по факту – 80%. Рассчитать влияние изменения среднегодовой выработки одного рабочего на изменение среднегодовой выработки одного работающего

- 1)+160 руб
- 2)+40 руб
- 3)+152 руб
- 4)+48 руб

8. Плановая среднегодовая выработка одного рабочего 1 000 руб., фактическая среднегодовая выработка одного рабочего 1 200 руб., удельный вес рабочих в численности промышленно-производственного персонала по плану 76%, по факту – 80%. Рассчитать влияние изменения удельного веса рабочих в численности промышленно-производственного персонала на изменение среднегодовой выработки одного работающего

- 1)+160 руб
- 2)+40 руб
- 3)+152 руб
- 4)+48 руб

Краткие методические указания

Тестовые задания состоят из вопроса и нескольких вариантов ответа. Решение представляет собой указание номера вопроса и букву, которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

Критерии оценки

№	Баллы*	Описание
5	19–20	При правильном выполнении тестовых заданий от 80 до 100%
4	16–18	При правильном выполнении тестовых заданий от 70 до 80%
3	13–15	При правильном выполнении тестовых заданий от 55 до 70%
2	9–12	При правильном выполнении тестовых заданий от 40 до 55%
1	0–8	При правильном выполнении тестовых заданий от 0 до 40%

5.2 Задачи

Задача 1

Проанализировать влияние трудовых факторов на изменение объема продукции методом цепной подстановки.

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,5	7,0	
Среднесписочная численность рабочих, чел.	121	125	
Среднее количество отработанных дней одним рабочим	224	220	
Среднечасовая выработка одного рабочего, руб.	95	90	
Объем выпуска продукции, тыс. руб.	?	?	

Задача 2

Рассчитать влияние на индексы динамики по объему производства факторов:

- 1) изменения удельного веса рабочих в составе промышленно-производственного персонала;
- 2) изменения среднегодовой выработки одного рабочего.

Расчеты произвести индексным методом.

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение
Среднесписочная численность ППП, чел.	1245	1268	
Среднесписочная численность рабочих, чел.	987	1025	
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб.	190	194	
Объем производства продукции, тыс. руб.	187530	198850	

Задача 3

Способом относительных разниц дать оценку влияния трудовых факторов на объем выпущенной продукции. Сделать аналитические выводы.

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год	Темп роста, %
------------	----------------	--------------	---------------

Количество отработанных человеко-дней всеми рабочими	60	60	
Среднесписочная численность рабочих, чел.	10	12	
Количество отработанных человеко-часов всеми рабочими	420	360	
Среднечасовая выработка одного рабочего, руб.	200	300	
Объем выпущенной продукции, тыс. руб.	?	?	

Задача 4

Дать оценку движения численности рабочих по сравнению с предыдущим годом. Рассчитать возможное снижение численности за счет сокращения текучести до уровня прошлого года.

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год	Отчетный год к предыдущему, %
1. Принято рабочих – всего, чел.	14	12	
2. Выбыло рабочих – всего, чел.			
в том числе:	16	17	
в) по собственному желанию	10	12	
г) уволено за прогул	2	3	
3. Среднесписочная численность	232	226	
4. Коэффициент оборота по приему			
5. Коэффициент оборота по выбытию			
6. Коэффициент текучести			

Краткие методические указания

Задачи предполагают анализ эффективности трудовых ресурсов. Максимально за задачу можно получить 10 баллов. Время, отводимое на выполнение задачи, составляет 15 минут.

Уровневая шкала оценки выполненной работы

Уровень	Описание	Кол-во баллов
повышенный	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, прописан алгоритм решения задачи, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения задачи. Дан конкретный правильный ответ.	10
базовый	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, предложен вариант решения и дан конкретный правильный ответ.	8
пороговый	Предложен алгоритм решения задачи. Дан правильный ответ	6
низкий	Дан правильный ответ без пояснений и обоснования	3
	Задание не выполнено	0

5.3 Комплексное задание

Задание 1

Дать оценку использования рабочего времени 1 рабочего. Определить резервы увеличения

выпуска продукции за счет улучшения использования рабочего времени.

Элементы времени	План	Отчет	Отклоне- ние	Процент вы- полнения плана
1	2	3	4	5
1. Календарный фонд, дни	365	365		
2. Выходные и праздничные	57	57		
3. Номинальный фонд времени, дни (1-2)				
4. Неявки, дни – всего, в том числе:	27	27,5		
а) очередные отпуска,				
б) отпуска по беременности и родам	17,59	17,54		
в) болезни	1,13	1,16		
г) прочие неявки, разрешенные за- коном	7,76	7,7		
д) с разрешения администрации				
е) целодневные простои	0,52	0,48		
ж) прогулы	-	0,42		
5. Полезный фонд рабочего времени, дней (3-4)	-	0,12		
	-	0,08		
6. Эффективный фонд рабочего вре- мени, час.				
7. Продолжительность рабочего дня, часов (6:5)	1967	1907		
8. Среднечасовая выработка 1 рабо- чего, тыс. руб.	0,5	-		
	-	125		
9. Численность рабочих, чел.				

Задание 2

Определить резервы увеличения выпуска продукции за счет устранения отклонений от нормальных условий работы на основании следующих данных:

- доплаты сдельщикам за отклонение от нормальных условий труда составили 6,4 тыс. руб.;
- фактическая среднечасовая заработная плата рабочих – 160 руб.;
- плановая среднечасовая выработка – 180 руб.

Задание 3

Определить время, затраченное на производство бракованной продукции, на основании следующих данных:

- себестоимость окончательно забракованной продукции – 28 тыс. руб.;
- сопоставимая часть производственной себестоимости выпущенной продук-
ции – 2850 тыс. руб.;
- объем выпущенной продукции – 3000 тыс. руб.;
- среднечасовая выработка – 150 руб.

Краткие методические указания

Задачи предполагают оценку трудового потенциала и удовлетворенности трудом персонала организации. Максимально за задачу можно получить 40 баллов. Время, отводимое на выполнение задачи, составляет 40 минут.

Уровневая шкала оценки выполненной работы

Уровень	Описание	Кол-во баллов
повышенный	задание выполнено полностью, отсутствуют фактологические ошибки, работа выполнена в указанный срок, соблюдены рекомендации по объему и оформлению. Работа защищена на семинарском занятии.	40
базовый	задание выполнено полностью, отсутствуют фактологические ошибки), работа выполнена в указанный срок, соблюдены рекомендации по объему и оформлению. Работа сдана письменно, на семинарском занятии не защищена.	30
пороговый	задание выполнено полностью, но допущены незначительные фактологические либо содержательные ошибки), сроки соблюдены. Работа сдана письменно, на семинарском занятии не защищена.	20
низкий	задание выполнено частично, допущены содержательные либо фактологические ошибки, сроки / рекомендации к объему/ оформлению соблюдены. Работа сдана письменно, на семинарском занятии не защищена.	10
	задание выполнено частично, допущены многочисленные ошибки, сроки / рекомендации к объему/ оформлению не соблюдены. Работа сдана письменно, на семинарском занятии не защищена.	0