

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Экономический факультет

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование трудовых показателей

Образовательная программа

38.03.01 - Экономика

Профиль подготовки

Экономика труда

Уровень высшего образования

бакалавриат

Форма обучения

очная, заочная

Статус дисциплины: Дисциплина по выбору

Махачкала 2018 г

Рабочая программа дисциплины «Планирование трудовых показателей» составлена в 2018 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата) от 12 ноября 2015 г. № 1327.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомедов М. А., к.э.н., доцент *М. Загит*

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» августа 2018 г., протокол № 1

Зав. кафедрой *Магомедов М. М.* Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления
от «31» августа 2018 г., протокол № 1

Председатель *Гашимова Л. Г.* Гашимова Л. Г.

на заседании Методической комиссии экономического факультета
от «30» августа 2018 г., протокол № 11

Председатель *Сулейманова Д. А.* Сулейманова Д. А.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
управлением «31» августа 2018 г.

А. А.

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины.....	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Объем дисциплины.....	6
4.2. Структура дисциплины.....	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	7
4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине	7
4.3.2. Содержание лабораторно-практических занятий по дисциплине	8
5. Образовательные технологии.....	9
6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	9
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	10
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	10
7.2. Типовые контрольные задания.....	11
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	15
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	16
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	17
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	17
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	18
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	18

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Планирование трудовых показателей» входит в раздел (дисциплины по выбору) образовательной программы (уровень бакалавриата) по направлению 38.03.01 Экономика, профиль – Экономика труда.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с вопросами анализа трудовых показателей: производительности труда, численности и состава работников организации, фонда оплаты труда и компенсаций.

Дисциплина «Планирование трудовых показателей» изучается после курса «Управление персоналом», «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Теория организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

- общепрофессиональных - ОПК -2; - профессиональных - ПК- 7.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе 72 академических часов по видам учебных занятий

Очная форма

Семестр	Учебные занятия					СР	Форма промежуточной аттестации
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
		Лекции	Практические занятия	КСР	консультации		
7	36	18	18	-	-	36	(зачет)

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе 108 академических часов по видам учебных занятий

Заочная форма

Семестр	Учебные занятия					СР	Форма промежуточной аттестации
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
		Лекции	Практические занятия	КСР	консультации		
9	20	10	10	4	-	84	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Курс дисциплины «Планирование трудовых показателей» представляет собой изложение современных подходов проведения анализа и моделирования трудовых показателей в организации.

Познавательная цель курсасостоит в уяснении студентами знаний необходимых для

глубокого понимания теоретических основ анализа и моделирования трудовых показателей.

Практическая цель курса состоит в том, что в результате изучения данного курса выпускники должны уметь самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне анализировать результаты деятельности организации, оценивать уровень и динамику показателей ПТ, определять и количественно измерять влияние факторов, выявлять резервы экономического роста, применять на практике приемы экономического анализа, формулировать выводы и предложения, вырабатывать оптимальные управленческие решения, делать экспресс-анализ отчетности.

Основными задачами курса являются:

- изучение сущности и представления об анализе и моделировании трудовых показателей в организации;
- проведение анализа использования рабочего времени, организации, нормировании, условий, производительности и оплаты труда;
- измерение уровня и динамики показателей ПТ;
- определение факторов, влияющих на экономический рост.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Планирование трудовых показателей» входит в раздел (дисциплины по выбору) образовательной программы бакалавриата 38.03.01 – «Экономика», профиль «Экономика труда».

Дисциплина «Планирование трудовых показателей» изучается после курса «Управление персоналом», «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Теория организации», «Инновационный менеджмент» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК-2	способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	Знает: - основные методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач. Умеет: - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач. Владеет: - основными методами анализа сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач.
ПК-7	способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет	Знает: - методы использования отечественных и зарубежных источников информации. Умеет: - собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет. Владеет: - навыками использования отечественных и зарубежных источников.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

Форма обучения: очная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторн ые занятия	Контроль самост. раб.		
Модуль 1. Теоретические основы анализа трудовых показателей									
1	Тема 1.1. Сущность, значение и методы анализа трудовых показателей	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 1.2. Анализ показателей производительности труда	14		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.
3	Тема 1.3. Анализ численности, состава работников.	14		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
	Итого по модулю 1:	36		10	10			16	тестирование
Модуль 2. Анализ организации и нормирования труда									
4	Тема 2.1. Анализ расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения	10		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 2.2. Анализ организации труда	10		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
6	Тема 2.3. Анализ нормирования труда	16		4	4			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2:	36		8	8			20	тестирование
	Итого:	72		18	18			36	Зачет

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	и семинары	СРС	КРС
Тема 1. Сущность, значение и методы анализа трудовых показателей	18	2	2	14	
Тема 2. Анализ показателей производительности труда	18	2	2	14	
Тема 3. Анализ численности, состава работников.	18	2	2	14	
Тема 4. Анализ расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения	18	2	2	14	
Тема 5. Анализ организации труда	18	2	2	14	
Тема 6. Анализ нормирования труда	14			14	
КРС	4				4
Итого	108	10	10	84	4

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы анализа трудовых показателей

Тема 1.1. Сущность, значение и методы анализа трудовых показателей

Содержание курса, его цели и задачи, актуальность в современных условиях. Организация плановой и аналитической работы на предприятиях. Балансовый и аналитический методы разработки плана по труду. Значение математических методов в анализе трудовых показателей. Классификация математических моделей, условия и сферы их эффективного применения. Место анализа трудовых показателей как важнейшего этапа планирования.

Взаимосвязь показателей плана по труду: производительности труда, численности работающих, заработной платы и др. Место показателей по труду в общей системе плановых и отчетных показателей производственно – хозяйственной деятельности предприятий.

Тема 1.2. Анализ показателей производительности труда.

План повышения производительности труда – важнейший раздел плана по труду и кадрам. Методы планирования производительности труда, их классификация и характеристика. Анализ показателей изменения трудоемкости продукции. Методы исчисления трудоемкости. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния.

Тема 1.3. Анализ численности, состава и использования работников

Структура кадров на предприятии. Среднесписочная численность работников. Методика расчета среднесписочной численности. Сущность баланса рабочего времени, его структура, роль и значение в системе планирования трудовых показателей. Методика разработки планового баланса рабочего времени. Планирование численности и структура кадров на предприятии. Методы расчета численности различных категорий персонала по предприятию, его подразделению и службам. Методы планирования численности рабочих: по трудоемкости, по нормам обслуживания, по рабочим местам. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих.

Модуль 2. Анализ организации и нормирования труда

Тема 2.1. Анализ расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения

Значение правильного, экономного расходования фонда заработной платы и необходимость систематического контроля за его использованием. Влияние расхода заработной платы на себестоимость и рентабельность производства. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Планирование годового фонда заработной платы. Планирование фонда заработной платы специалистов и служащих. Методы планирования средств на оплату труда. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции.

Планирование средней заработной платы и соотношение темпов ее роста и производительности труда.

Тема 2.2. Анализ организации труда

Понятие «организация труда», ее цели, задачи и основные элементы. Трудовой процесс как объект организации труда на предприятии. Элементы, составляющие систему организации труда. Цели и задачи научной организации труда. Основные направления и виды деятельности по совершенствованию организации труда. Проблемы организации труда на современном этапе. Управление работами по организации труда на предприятии.

Структура и функции служб, занятых организацией труда на предприятии. Показатели уровня организации труда: общие (результативные) и частные (аналитические); методические основы их расчета.

Тема 2.3. Анализ нормирования труда

Нормы труда, их характеристика и классификация по различным признакам. Методы нормирования труда. Система норм труда, применяемых на предприятиях.

Взаимосвязь между ними. Классификация норм труда по различным признакам.

Классификация методов нормирования. Организация работы по нормированию труда, анализ состояния нормирования труда на предприятии.

Показатели состояния нормирования труда на предприятии (организации) и методика их расчета: качество норм, охват работ и работников нормированием труда.

Организация работы по нормированию. Эффективность работы по нормированию труда

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы анализа трудовых показателей

Тема 1.1. Сущность, значение и методы анализа трудовых показателей

1. *Сущность и задачи анализа трудовых показателей.*
2. *Балансовый и аналитический методы разработки плана по труду.*
3. *Взаимосвязь показателей плана по труду: производительности труда, численности работающих, заработной платы и др.*

Тема 1. 2. Анализ показателей производительности труда.

1. *Методы и показатели измерения производительности труда.*
2. *Методы исчисления трудоемкости.*
3. *Факторы, влияющие на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния.*

Тема 1. 3. Анализ численности, состава и использования работников.

1. *Структура кадров на предприятии.*
2. *Сущность баланса рабочего времени, его структура, роль и значение в системе планирования трудовых показателей.*
3. *Анализ численности и структура кадров на предприятии.*

Модуль 2. Анализ организации и нормирования труда

Тема 2.1. Анализ расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения

1. *Влияние расхода заработной платы на себестоимость и рентабельность производства.*
2. *Анализ формирования и расходования фонда заработной платы по категориям работников.*
3. *Методы планирования средств на оплату труда.*

Тема 2.2. Анализ организации труда

1. *Трудовой процесс как объект организации труда на предприятии.*
2. *Элементы, составляющие систему организации труда. Цели и задачи научной организации труда.*
3. *Показатели уровня организации труда: общие (результативные) и частные (аналитические); методические основы их расчета.*

Тема 2.3. Анализ нормирования труда

1. *Нормы труда, их характеристика и классификация по различным признакам.*
2. *Методы нормирования труда.*
3. *Система норм труда, применяемых на предприятиях.*

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс - метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по вычислению эффективности рекламной компании, стимулирования сбыта, вычислению и определению доли и емкости рынка.
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, руководителями ведущих предприятий, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Планирование трудовых показателей» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Модуль 1. Теоретические основы анализа трудовых показателей		
<i>Тема 1.1. Сущность, значение и методы анализа трудовых показателей</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 1.2. Анализ показателей производительности труда</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 1.3. Анализ численности, состава работников.</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Модуль 2. Анализ организации и нормирования труда		

<i>Тема 2.1. Анализ расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.2. Анализ организации труда</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.3. Анализ нормирования труда</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

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

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-2	способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	Знает: - основные методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач. Умеет: - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач. Владеет: - основными методами анализа сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-7	способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет	Знает: - методы использования отечественных и зарубежных источников информации. Умеет: - собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет. Владеет: - навыками использования отечественных и зарубежных источников.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Тесты:

1. Направлениями анализа трудовых показателей являются:

1. Анализ ресурсов труда
2. Анализ затрат труда
3. Анализ хозяйственной деятельности
4. Анализ эффективности труда
5. Анализ социального развития

2. Задачами анализа трудовых показателей являются:

1. Проверка выполнения плана по труду

2. Проверка обоснованности плановых заданий по трудовым показателям
3. Проверка себестоимости продукции
4. Проверка выполнения бизнес-плана предприятия
5. Проверка организационной структуры предприятия

3. Направлениями анализа ресурсов труда являются

1. Оценка затрат на персонал
2. Оценка уровня выполнения норм труда
3. Анализ численности работающих
4. Анализ фондов времени
5. Анализ производительности труда

4. Направлениями анализа производительности труда являются:

1. Оценка уровня выполнения норм труда
2. Выполнение плана по росту производительности труда
3. Причины сдерживания повышения производительности труда
4. Причины повышения себестоимости выпускаемой продукции
5. Оценка затрат на персонал

5. Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:

1. Снижение трудоемкости продукции
2. Увеличение трудоемкости продукции
3. Улучшение использования рабочего времени
4. Снижение текучести кадров
5. Рост себестоимости выпускаемой продукции

6. Показателями анализа численности и состава работников предприятия являются:

1. Социальные аспекты трудовой деятельности
2. Использование рабочего времени
3. Динамика производительности труда
4. Изменение средней заработной платы
5. Динамика и причины движения кадров

7. Задачами анализа фонда заработной платы являются:

1. Оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы
2. Проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана
3. Оценка уровня выполнения норм труда
4. Определение эффективности применяемых систем премирования
5. Расчет выработки в абсолютных величинах

8. При оценке персонала направлениями анализа социально развития являются:

1. Анализ трудоемкости продукции
2. Анализ уровня и динамики производительности труда
3. Анализ численности работающих
4. Анализ формирования фонда социального развития и выплат социального характера
5. Анализ использования фонда социального развития и выплат социального характера

9. Количественными показателями оценки трудового потенциала при оценке персонала являются:

1. Выработка продукции на одного работника
2. Использование рабочего времени
3. Показатели движения персонала
4. Себестоимость выпускаемой продукции
5. Численность персонала

10. Направлениями оценки возможности использования человеческого потенциала при оценке персонала являются:

1. Оценка результатов работы предприятия

2. Общие условия развития персонала
3. Оценка возможных рисков
4. Оценка рентабельности продукции
5. Качество средств и методов стратегического управления персоналом

11. Критериями оценки программы повышения квалификации при оценке персонала являются:

1. Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
2. Степень освоения знаний и навыков
3. Затраты на обучение персонала
4. Реакция участников
5. Изменение уровня прибыли предприятия

12. При изучении возможностей продвижения по службе (карьеры) аспектами оценки являются:

1. Проблемы развития карьеры по отдельным группам работников
2. Роль профсоюзов в планировании карьеры
3. Система помощи работникам в планировании карьеры
4. Степень информирования сотрудников о вакантных местах

13. Отношение производственной продукции к среднесписочной численности работающих называется:

- 1) выработка
- 2) общественная производительность труда
- 3) трудоемкость обслуживания
- 4) производственная трудоемкость.

14. Затраты труда основных рабочих отражает _____ трудоемкость:

- 1) технологическая
- 2) обслуживания
- 3) производственная
- 4) управления производством.

15. Затраты труда вспомогательных и обслуживающих рабочих отражает _____ трудоемкость:

- 1) технологическая
- 2) обслуживания
- 3) производственная
- 4) управления производством.

16. Механизация и автоматизация производственных процессов относится к группе факторов роста производительности труда:

- 1) материально – технических
- 2) организационных
- 3) экономических
- 4) социальных

17. Разделение и кооперация труда относится к группе факторов роста производительности труда:

- 1) материально – технических
- 2) организационных
- 3) экономических
- 4) социальных

18. Нормирование труда относится к группе факторов роста производительности труда:

- 1) материально – технических

- 2) организационных
- 3) экономических
- 4) социальных

19. Корпоративная культура относится к группе факторов роста производительности труда:

- 1) материально – технических
- 2) организационных
- 3) экономических
- 4) социальных

20.

Обособление отдельных видов труда и трудовых функций в самостоятельные сферы деятельности называется _____ труда:

- 1) организацией
- 2) разделением
- 3) кооперацией
- 4) производительностью

Тематика рефератов:

1. Сущность задачи анализатрудовых показателей
2. Оценка результативности труда персонала
3. Направления анализа трудовых показателей.
4. Виды анализа трудовых показателей.
5. Затраты на персонал.
6. Цели анализа производительности труда.
7. Расчет производительности труда на одного работающего в организации.
8. Методика проведения анализа по удельной трудоемкости.
9. Расчет влияния непроизводительных затрат на показатель производительности труда.
10. Цели и задачи анализа фонда заработной платы.
11. Сущность расчета относительного и абсолютного отклонения фактического фонда заработной платы от запланированного.
12. Расчет среднедневной, среднечасовой, среднегодовой заработной платы.
13. Зарплатоемкость продукции.
14. Анализ кадрового потенциала организации
15. Анализ кадрового потенциала организации.
16. Методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.
17. Сущность, виды и мотивы текучести кадров.
18. Задачи анализа численности и структуры персонала.
19. Абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой.
20. Анализ квалификационного уровня персонала.
21. Анализа расстановки рабочих.
22. Показатели движения персонала. Пример их расчета.
23. Показатели эффективности управления затратами на персонал.
24. Расходование средств на подбор и отбор персонала организации.
25. Документы по использованию рабочего времени и расчетам с персоналом.

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля:

1. Сущность задачи анализа трудовых показателей
2. Оценка результативности труда персонала
3. Направления анализа трудовых показателей.
4. Виды анализа трудовых показателей.
5. Затраты на персонал.
6. Цели анализа производительности труда.
7. Расчет производительности труда на одного работающего в организации. 8. Методика проведения анализа по удельной трудоемкости.
9. Расчет влияния непроизводительных затрат на показатель производительности труда.
10. Цели и задачи анализа фонда заработной платы.
11. Сущность расчета относительного и абсолютного отклонения фактического фонда заработной платы от запланированного.
12. Расчет среднедневной, среднечасовой, среднегодовой заработной платы.
13. Зарплатоемкость продукции.
14. Анализ кадрового потенциала организации
15. Анализ кадрового потенциала организации.
16. Методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.
17. Сущность, виды и мотивы текучести кадров.
18. Задачи анализа численности и структуры персонала.
19. Абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой.
20. Анализ квалификационного уровня персонала.
21. Анализа расстановки рабочих.
22. Показатели движения персонала. Пример их расчета.
23. Классификация затрат организации на персонал.
24. Первоначальные и восстановительные затраты на персонал.
25. Классификация затрат на персонал для целей управления
26. Классификация затрат на персонал для определения себестоимости.
27. Показатели эффективности управления затратами на персонал.
28. Расходование средств на подбор и отбор персонала организации.
29. Документы по использованию рабочего времени и расчетам с персоналом.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу. Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Аудит (3-е издание) [Электронный ресурс] : учебник для студентов высшего профессионального образования, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и для подготовки бакалавров по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент» (профиль «Управленческий и финансовый учет») / Р.П. Булыга [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 431 с. — 978-5-238-02425-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52609.html>
2. Аудит [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В.И. Подольский [и др.]. — 6-е изд. —

Электрон.текстовыеданные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 687 с. — 978-5-238-02777-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71176.html>

3. Аудит [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Р.П. Булыга [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 431 с. — 978-5-238-01594-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52440.html>

4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5 [Электронный ресурс] / Ю.В. Бессонова [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2013. — 432 с. — 978-5-9270-0273-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32124.html>

5. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие/. — Электрон.текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

б) дополнительная литература:

1. Бендерская О.Б. Комплексный анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : учебник / О.Б. Бендерская. — Электрон.текстовые данные. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013. — 457 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57272.html>

2. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс] : учебник / Т.И. Леженкина. — Электрон.текстовые данные. — М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. — 352 с. — 978-5-4257-0086-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17029.html>

3. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Л.В. Прыкина. — 2-е изд. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 407 с. — 5-238-00503-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71076.html>
Турманидзе Т.У. Финансовый анализ [Электронный ресурс] : учебник / Т.У. Турманидзе. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 289 с. — 978-5-238-02358-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10524.html>

4. Утибаев Б.С. Экономический анализ [Электронный ресурс] : учебник / Б.С. Утибаев, Г.Д. Аманова, А.К. Байдаков. — Электрон.текстовые данные. — Алматы: Нур-Принт, 2015. — 424 с. — 978-601-7320-17-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67179.html>

5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2016. — 280 с. — 978-5-394-01749-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>

1. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон.текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://ego.uara.ru> – Журнал «Бизнес и персонал»

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал

<http://www.marketingcommunications.ru> – Журнал «Персонал».

eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.

<http://www.mavriz.ru> – Журнал «Управление персоналом»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины *«Планирование трудовых показателей»* предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления об анализе и моделировании трудовых показателей в организации: овладение навыками анализа использования рабочего времени, организации, нормировании, условий, производительности и оплаты труда.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности, и, прежде всего, связанные с изучением факторов, определяющих уровень и динамику показателей ПТ.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание.

Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.

Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием системы знаний об анализе и моделировании трудовых показателей.

К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Персоналом», «Бизнес и персонал», «Экономист», «Человек и труд» и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.