

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Управление персоналом

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: Дисциплина по выбору

Махачкала, 2021

Рабочая программа дисциплины ««Анализ трудовых показателей»» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 *Управление персоналом от 12 августа 2020 г. № 955.*

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Автор – составитель: Магомедов М. А., к.э.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления
от «1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно – методическим управлением
«9» 07 2021 г.

Начальник УМУ Гасангаджиева А. Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «*Анализ трудовых показателей*» входит раздел (дисциплины по выбору) ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

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 нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

-общепрофессиональных - ОПК - 1; -профессиональных - ПК - 11.

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 4 зачетные единицы, в том числе 144 академических часов по видам учебных занятий;

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС	Форма промежуточной аттестации
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
		всего	из них						
Лекции			Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
7	144	64	32	-	32	36	-	44	Экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины являются:

- добиться всестороннего глубокого понимания студентами природы и сущности всего спектра отношений управления (анализа трудовых факторов) как определяющего фактора организационной эффективности;

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «*Анализ трудовых показателей*» является дисциплиной по выбору ОПОП бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина «*Аудит и контроллинг персонала*» изучается после курса «*Управление персоналом*», «*Микроэкономика*», «*Макроэкономика*», «*Основы менеджмента*», «*Теория организации*», «*Инновационный менеджмент*» и др.

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

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Владеет: - навыками использования знаний в основных сферах жизнедеятельности в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол
ПК – 10 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		Знает: - основные экономические показатели деятельности организации и показателей по труду. Умеет: - анализировать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду. Владеет: - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль	СРС	
Модуль 1. Модуль 1. Теоретические основы анализа трудовых показателей								
1	Тема 1.1. Сущность, значение и методы анализа трудовых показателей	6	4	2			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата

2	Тема 1.2. Анализ показателей производительности труда	14	4	6			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
3	Тема 1.3. Анализ численности, состава работников.	14	6	6			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
	Итого по модулю 1:	36	14	14			8	тестирование
Модуль 2. Модуль 2. Анализ организации труда								
6	Тема 2.1. Анализ расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения	18	4	4			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
7	Тема 2.2. Анализ организации труда	18	4	4			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
	Итого по модулю 2:	36	8	8			20	тестирование
Модуль 3. Анализ нормирования труда								
8	Тема 3.1. Анализ кадрового состава персонала	14	4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
9	Тема 3.2. Анализ нормирования труда	22	6	6			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
	Итого по модулю 3:	36	10	10			16	тестирование
	Модуль 4: Экзамен						36	Экзамен
	Итого:	144	32	32			36	44

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 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.

Модуль 3. Анализ нормирования труда

Тема 3.1. Анализ кадрового состава персонала

Кадровая политика: понятие и организационное назначение. Этапы кадровой политики. Планирование персонала как исходный этап кадрового менеджмента. Цели, задачи и организация кадрового планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Место анализа состава персонала в кадровом менеджменте. Основные функции анализа состава персонала: диагноз, проектирование, планирование изменений, прогноз. Общая формула анализа состава персонала.

Тема 3.2. 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 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.

Модуль 3. Анализ нормирования труда

Тема 3.1. Анализ кадрового состава персонала

1. Кадровая политика: понятие и организационное назначение.
2. Этапы кадровой политики.
3. Планирование персонала как исходный этап кадрового менеджмента.
4. Место анализа состава персонала в кадровом менеджменте.
5. Основные функции анализа состава персонала: диагноз, проектирование, планирование изменений, прогноз.

Тема 3.2. 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

Для проведения лекционных и практических занятий используются различные образовательные технологии.

При ведении лекционных и практических занятий по данной дисциплине используются как стандартные методы обучения (лекция-презентация, решение практических задач, тестирование, фронтальный опрос, индивидуальный опрос и т.п.), так и интерактивные методы.

При ведении занятий определенное количество часов отведено интерактивным формам. Лекции при этом проводятся с использованием средств визуализации лекционного материала (мультимедийных презентаций) и применением таких методов и технологий, как дискуссия, проблемная лекция, групповой тренинг, анализ конкретной ситуации, лекция с использованием имитационных упражнений и т.п.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, эстетических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

При проведении практических занятий в интерактивной форме используются следующие методы: дебаты, круглый стол, мини-конференция, деловая игра, игровые упражнения и т.п.

К участию в проведении интерактивных практических занятий привлекаются представители российских компаний, государственных и общественных организаций.

Кроме того, в процессе изучения дисциплины с целью повышения качества обучения предполагается использование результатов научно-исследовательской работы студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Для теоретического и практического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Анализ трудовых показателей», предусмотренная учебным планом в объеме 44 часов, представляет собой способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Анализ трудовых показателей» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;

10) решение задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата - от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

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

7.1. 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 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. 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.

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

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 50% и промежуточного контроля - 50%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 10 баллов (на каждом занятии)
- участие на практических занятиях - 70 баллов (на каждом занятии)
- выполнение самостоятельной работы - 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос - 70 баллов,
- решение задач - 30 баллов.

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, 2020. — 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.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2020. — 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, 2020. — 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, 2020. — 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, 2020. — 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, 2019. — 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», 2019. — 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, 2019. — 407 с. — 5-238-00503-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71076.html>
4. Турманидзе Т.У. Финансовый анализ [Электронный ресурс] : учебник / Т.У. Турманидзе. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2019. — 289 с. — 978-5-238-02358-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10524.html>
5. Утибаев Б.С. Экономический анализ [Электронный ресурс] : учебник / Б.С. Утибаев, Г.Д. Аманова, А.К. Байдаков. — Электрон.текстовые данные. — Алматы: Нур-Принт, 2019. — 424 с. — 978-601-7320-17-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67179.html>

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

1. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения овсех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2018. – URL: <http://elib.dgu.ru> (дата обращения 23.06.2021).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения 11.06.2021).
3. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения 25.06.2021).
4. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг.гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения 23.06.2021).
5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 03.06.2021).
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 03.06.2021).
7. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.economy.gov.ru> (дата обращения 25.06.2021).
8. Ресурсы интеллектуальной информации [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.rinti.ru/> (дата обращения 03.06.2021).
9. Сайт кафедры «Управление персоналом» ДГУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://cathedra.dgu.ru/?id=2561> (дата обращения 23.06.2021).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и практических занятий и выполнение предлагаемых заданий в виде докладов, тестов и устных вопросов.

На лекциях рекомендуется деятельность студента в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции. На практических занятиях деятельность студента заключается в активном слушании выступлений других студентов, предоставлении собственных результатов самостоятельной работы, участии в обсуждении рефератов, выполнении контрольных заданий и т.п.

При подготовке к практическому занятию студенты должны, прежде всего, изучить конспект лекций по заданной теме, ознакомиться с соответствующим разделом в учебнике (законодательном документе), рекомендованном в качестве основной литературы. При желании студент может ознакомиться и с дополнительной литературой, использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Необходимо обратить внимание на периодику, чтобы использовать более «свежий» материал.

Форма работы с литературой должна быть разнообразной - начиная от комментированного чтения и кончая выполнением различных заданий на основе прочитанной литературы. Например, составление плана прочитанного материала; подбор выписок из литературы по заданным вопросам; конспектирование текста.

Для изучения курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи из периодических изданий, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+», а также Интернет-ресурсы, перечисленные в разделе 9 данной программы. Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

Лекционный зал на 50-60 человек, стандартная учебная аудитория для группы на 20-25 чел., мультимедиа -проектор, ноутбук.