

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 31.05.2022 17:09:33  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e6605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

30.11.2021 г.  
протокол № 5  
И.о. зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена  
Советом по учебно-методическим вопросам  
и качеству образования  
15 декабря 2021 г.  
протокол № 4  
Председатель  Карх Д.А.  
*(подпись)*



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины: Анализ и моделирование трудовых показателей  
Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом  
Профиль: Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)  
Форма обучения: очно-заочная  
Год набора: 2022

Разработана:  
Доцент, к.э.н.  
Тонких Н.В.

Екатеринбург  
2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>7</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>8</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>10</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>18</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>18</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>19</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>20</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование компетенций, направленных на овладение методами анализа и моделирования основных трудовых показателей: показатели состояния организации, нормирования, производительности и оплаты труда; показатели качественного и количественного состава персонала; показатели эффективности использования рабочего времени, кадрового и интеллектуального капитала; показатели эффективности системы и технологии управления персоналом.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
Экзамен	144	24	8	16	84	4

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ	ИД-1.ПК-6 Знать: Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями Порядок урегулирования трудовых споров Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности Основы управления социальным развитием организации

<p>ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ</p>	<p>ИД-2.ПК-6 Уметь:  Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями  Разрабатывать корпоративные социальные программы  Формировать и проводить социальную политику и социальные программы  Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой  Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала  Контролировать и анализировать вопросы социального партнерства, договоры поставщиков услуг</p> <p>ИД-3.ПК-6 Иметь практический опыт:  Подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений  Подготовки и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации</p>
<p>информационно-аналитический</p>	
<p>ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда</p>	<p>ИД-1.ПК-7 Знать  Экономику труда  Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда  Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации  Методы анализа количественного и качественного состава персонала  Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала  Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними  Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом  Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности  Методы оценки, результатов и эффективности труда  Формы и методы оценки персонала и результатов их труда</p> <p>ИД-2.ПК-7 Уметь:  Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы  Применять методы анализа бизнес-процессов организации  Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений</p>

<p>ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда</p>	<p>ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт:          Анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации          Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам          Разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>
<p>ПК-8 Способен организовать деятельность по разработке проектов планов по труду и системы трудовых показателей</p>	<p>ИД-1.ПК-8 Знать:          Экономiku труда, организацию труда          Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности          Методики анализа количественного и качественного состава персонала; планирования и прогнозирования потребности в персонале          Методы проведения аудита, контроля управленческих бизнес-процессов          Бюджетное проектирование, технология и методы формирования и контроля исполнения бюджетов          Нормативные правовые и локальные нормативные акты по планированию и использованию трудовых ресурсов, в области организации труда персонала, предоставления учетной документации, регламентирующие требования к численности персонала          Технология, методы и методики систематизации и проведения анализа документов и информации; разработки локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок организации труда персонала          Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям); технологические процессы, технологию и режимы производства организации, структуру управления и ее кадровый состав          Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала</p> <p>ИД-2.ПК-8 Уметь:          Анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала          Контролировать бюджет расходов на персонал и разрабатывать предложения по эффективности использования расходов на персонал          Работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала          Оформлять документы по операционному управлению персоналом, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников</p>

<p>ПК-8                      Способен организовать деятельность по разработке проектов планов по труду и системы трудовых показателей</p>	<p>ИД-3.ПК-8 Иметь практический опыт:  Организации работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал  Организации работы по составлению информационно-аналитических отчетов, подготовка презентационных материалов по эффективности использования трудовых ресурсов и расходов на персонал с представлением их руководству организации  Организации работы по регламентации системы планирования трудовых ресурсов и расходов на персонал  Организации формирования бюджета расходов на персонал, ресурсного плана численности, проведения анализа и контроля их исполнения  Организации работы по доведению планов по труду до подразделений организации  Организации работы по автоматизации процессов планирования численности, бюджетирования расходов на персонал и формирования отчетности</p>
<p>ПК-10                      Способен организовать деятельность по реализации системы оплаты и стимулирования труда</p>	<p>ИД-1.ПК-10 Знать:  Экономику труда, организацию труда  Формы и системы заработной платы  Порядок тарификации работ и рабочих, установления разрядов оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате  Порядок разработки положений о премировании, ключевых показателей эффективности  Порядок заключения коллективных договоров  Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала  Методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда  Формы и методы оценки персонала и результатов его труда  Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности  Порядок формирования, ведения банка данных и представления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала  Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала; методологию разработки и внедрения локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок организации и оплаты труда</p>

ПК-10 Способен организовать деятельность по реализации системы оплаты и стимулирования труда	ИД-2.ПК-10 Уметь: Проводить мониторинг заработной платы на рынке труда и составлять прогнозы развития оплаты труда персонала Разрабатывать концепцию построения мотивационных программ персонала в соответствии с целями организации Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате и стимулированию труда персонала; обеспечивать документационное сопровождение процессов оплаты труда Анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала Разрабатывать показатели эффективности работы Применять технологии материальной и нематериальной мотивации в управлении персоналом
	ИД-3.ПК-10 Иметь практический опыт: Разработки локальных нормативных актов по системам оплаты и стимулирования труда персонала Проведения анализа эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации Организации мониторинга рынка заработных плат с целью пересмотра уровня заработной платы персонала Подготовки предложений по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, расширению совмещения профессий (должностей), увеличению зон обслуживания и объема выполняемых работ Регламентации процесса оплаты труда, разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности Организации разработки проектов коллективных договоров с проверкой их исполнения в части, касающейся организации оплаты труда, в пределах своей компетенции, установленной локальными нормативными актами Составления информационно-аналитических отчетов с подготовкой презентационных материалов по оптимизации процесса организации оплаты и стимулирования труда

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		108					

Тема 1.	Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства.	87	1	2	84		
Тема 2.	Анализ количественного и качественного состава персонала. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале.	3	1	2			
Тема 3.	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал	6	2	4			
Тема 4.	Анализ состояния нормирования и организации труда	3	1	2			
Тема 5.	Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности.	6	2	4			
Тема 6.	Методы анализа работы с персоналом. Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач.	3	1	2			

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
<b>Текущий контроль (Приложение 4)</b>			
Тема 1.	Тест 1 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 20 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Тема 2.	Тест 2 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 20 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Тема 3.	Тест 3 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Тема 4.	Тест 4 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Тема 5.	Тест 5 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Тема 6.	Реферат (Приложение 4)	Студент выполняет 1 реферат, тему выбирает из предлагаемого списка (20 тем)	10 баллов
<b>Промежуточный контроль (Приложение 5)</b>			



3 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (Приложение 5)	2 теоретических вопроса и 1 задача	100 баллов
-------------------	--	------------------------------------	------------

### **ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49% и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49% и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

Тема 1. Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства.

Объективная необходимость, значение и особенности аналитической работы в управлении персоналом. Система показателей экономики труда, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации.

Уровни анализа трудовых показателей. Содержание компонент и состав трудовых показателей анализа макросреды: экономическая, социальная и технологическая компоненты. Анализ трудовых показателей в непосредственном окружении компании (мезо- уровень): территориальный и отраслевой аспекты. Конкурентная разведка, бенчмаркинг. Применение выводов анализа состояния социально-трудовой сферы внешней среды на внутрифирменном уровне.

Предмет анализа и моделирования трудовых показателей на уровне организации: численность, состав и движение персонала; нормирование и организация труда; производительность труда; организация оплаты труда и затраты на персонал; охрана труда; организация кадровой работы (подбор, обучение, движение, адаптация и аттестация кадров, взаимодействие, формирование организационной культуры).

Алгоритм организации аналитической работы. Принципы организации аналитической работы: целеполагание, своевременность, планомерность, гибкость, достоверность. Этапы проведения анализа: сбор и проверка учетных и отчетных материалов, их систематизация и обработка, расчет относительных и средних величин, их анализ. Оформление результатов анализа в виде аналитических таблиц, графиков и пояснительных записок.

Система социальной и экономической информации, используемой при расчетах и анализе трудовых показателей, способы и периодичность ее сбора и обработки. Формы текущей отчетности по труду. Проверка достоверности, экономической обоснованности и взаимной согласованности расчетных и фактических трудовых показателей.

Методы анализа и моделирования трудовых показателей: сравнение, расчленение и обобщение, расчета, личных наблюдений, математической статистики, графический, балансовый и др. Возможности использования методики SWOT анализа в анализе трудовых показателей.

Специальные приемы анализа: группировка, метод цепной подстановки, построение аналитических таблиц.

Виды анализа и моделирования трудовых показателей: по времени проведения, по периодичности изучения отчетных данных, по частоте проведения, по охвату анализируемых объектов, по оформлению результатов, по базе оценки результатов деятельности, по количеству и взаимосвязи показателей.

Задачи оперативного анализа трудовых показателей: контроль выполнения заданий, определение величины отклонений по показателям.

Тема 2. Анализ количественного и качественного состава персонала. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале.

Задачи и этапы проведения анализа численности, состава и движения персонала. Влияние численности и состава персонала на объемы производства (реализации), на фонд оплаты труда.

Формы учета и отчетности, используемые при анализе численности состава и движения работников на предприятии. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале.

Анализ обеспеченности и укомплектованности кадров. Анализ структуры кадров по полу, возрасту, уровню образования и другим признакам. Анализ соотношения категорий персонала (руководители, специалисты, служащие, основные и вспомогательные рабочие ...). Анализ профессионально- квалификационного состава персонала. Анализ использования персонала в соответствии с их профессией и уровнем квалификации.

Анализ движения и текучести кадров. Выявление причин текучести кадров, внутрипроизводственной мобильности и абсентеизма.

Анализ состояния дисциплины труда в организации: показатели дисциплины, состава нарушений, причин прогулов и других нарушений, мер борьбы с нарушениями. Расчет ущерба, наносимого нарушителями дисциплины предприятию.

Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением кадров.

Тема 3. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал

Задачи анализа затрат на персонал, его роль в процедуре бюджетирования. Анализ затрат на персонал по составу элементов выплат (в абсолютном выражении) и его структуры. Анализ затрат на персонал в расчете на одного сотрудника и на один отработанный час, оценка оптимальности.

Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы. Анализ сложившейся системы доплат и надбавок в организации, обоснование их целесообразности. Использование премиальных систем, их эффективность на основе анализа показателей и условий премирования, размера премий, круга премируемых, периодичности и источников выплаты премий, социологических исследований. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные тарифной системе варианты организации заработной платы (бестарифная система, система грейдов и т.д.)

Анализ обоснованности минимальной заработной платы работников предприятия. Анализ средней заработной платы, ее конкурентоспособности и сложившихся соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, доли тарифной части в заработной плате. Оценка влияния отдельных факторов на отклонения фактических расходов по фонду заработной платы.

Разработка предложений по устранению выявленных недостатков и построения более рационального бюджета затрат на персонал. Расчет возможного снижения себестоимости, увеличения прибыли за счет оптимизации затрат на персонал.

#### Тема 4. Анализ состояния нормирования и организации труда

Необходимость, задачи и значение анализа состояния нормирования труда на предприятии. Сущность системы нормирования труда и ее элементы. Информационная база анализа организации нормирования труда.

Показатели состояния нормирования труда: степень охвата работ и работающих нормирования труда, состав и структура норм, удельный вес научнообоснованных норм, средний процент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками с распределением их по степени выполнения норм. Определение уровня выполнения норм по сменному и фактически отработанному времени. Выявление причин невыполнения норм труда отдельными рабочими. Обеспечение единства равнонапряженности норм, динамичности и прогрессивности норм труда. Возможный рост производительности труда при пересмотре устаревших и заниженных норм выработки.

Анализ нормированного хозяйства предприятия: нормативов по труду, трудовых и единых норм, карт технологических процессов, паспортов оборудования, правил техники безопасности ведения работ, санитарных норм и др. Анализ оптимальности структуры подразделений, занимающихся нормированием труда, их функций. Определение загрузки нормировщиков, степени их квалификации. Разработка мероприятий по улучшению нормирования труда, сокращению затрат труда нормировщиков и их экономическое обоснование.

Необходимость анализа организации труда на предприятии, источники информации, используемые при анализе организации труда. Показатели и критерии оценки состояния организации труда, факторы, влияющие на ее состояние. Анализ условий труда. Оценка условий труда и техники безопасности на рабочем месте. Определение уровня и динамики заболеваемости и травматизма. Определение экономической эффективности мероприятий по оздоровлению условий труда. Анализ форм разделения труда, степени их соответствия техническим, экономическим, физиологическим и социальным границам. Анализ форм кооперации труда. Анализ организации и обслуживания рабочих мест. Выявление имеющихся недостатков в организации труда, разработка мероприятий по их устранению и использованию достижений науки и техники. Организация работ по рационализации и планированию рабочих мест. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда.

Тема 5. Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности.

Цель и задачи анализа показателей результативности, производительности и эффективности труда. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. Информационная база, используемая при анализе показателей производительности труда. Последовательность проведения анализа производительности труда. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, трудовой. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки основных рабочих, связь этих показателей с использованием рабочего времени в течение смены, недели, месяца, года. Влияние производительности труда на объем производства (реализации). Анализ расчетного и фактического бюджетов рабочего времени. Анализ причин целодневных (болезни, прогулы, целодневные простои, забастовки, неявки на работу с разрешения администрации) и внутрисменных (по организационно-техническим причинам и по вине рабочих) потерь рабочего времени, непроизводительных затрат рабочего времени (отвлечения от основной работы, изготовление и исправление брака, низкий уровень производительности труда и т.д.). Анализ влияния структуры и постоянства кадров на показатели производительности труда. Анализ соотношения показателей выработки в расчете на основных рабочих, рабочих и всех работающих.

Анализ показателей изменения трудоемкости продукции. Порядок разработки заданий по снижению трудоемкости и доведение их до исполнителей. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния. Определение конкретных причин недостаточного снижения нормативной трудоемкости. Установление степени влияния внешних факторов на динамику трудоемкости: изменение объема и структуры продукции, материалоемкости, размера кооперативных поставок, качества продукции.

Оценка степени влияния на показатели производительности труда: снижения трудоемкости продукции, устранения или уменьшения потерь рабочего времени, изменения структуры кадров, степени выполнения норм выработки. Факторный анализ производительности труда. Разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда. Определение возможностей экономии рабочей силы за счет: повышения уровня механизации и автоматизации производства, внедрения прогрессивной технологии, повышения уровня квалификации кадров, улучшения их структуры, повышения уровня дисциплины труда, сокращения текучести кадров, улучшения условий труда, совершенствования оплаты и стимулирования труда работников, повышения их деловой активности. Разработка предложений по высвобождению кадров, их трудоустройству и улучшению использования работников. Определение экономической эффективности за счет высвобождения кадров и улучшения их структуры.

Тема 6. Методы анализа работы с персоналом. Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач.

Оценка организации приема кадров (планирование потребности в персонале; поиск, оценка и отбор кандидатов, показатели эффективности организации подбора кадров). Методика анализа организации работы по адаптации персонала, оценка ее эффективности.

Анализ организации кадрового делопроизводства и системы учета социально-трудовой информации на предприятии.

Анализ эффективности оценки персонала в организации, взаимосвязь аттестации персонала с условиями оплаты труда.

Анализ организации развития и обучения персонала. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.

Оценка эффективности взаимодействия структурных подразделений входящих в систему управления персоналом.

Анализ корпоративной (организационной) культуры, ее влияния на социально-экономические показатели деятельности организации.

Основные подходы к оценке эффективности работы кадровой службы организации.

Методика разработки интегральной системы оценки работы с персоналом и ее отдельных элементов.

Разработка программ по оптимизации использования труда на предприятии и повышению его эффективности.

Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач.

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства.

Форма проведения семинара – дискуссия, групповая творческая работа (мозговой штурм, презентация проекта).

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

- 1) Система показателей экономики труда, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации?
- 2) Уровни анализа трудовых показателей?
- 3) Предмет анализа и моделирования трудовых показателей на уровне организации?
- 4) Алгоритм и принципы организации аналитической работы?
- 5) Этапы проведения анализа?
- 6) Система социальной и экономической информации в трудовой сфере. Формы текущей отчетности по труду?

Задание для письменной творческой работы выдает преподаватель.

Тема 2. Анализ количественного и качественного состава персонала. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале.

Формы проведения семинаров: дискуссия, ситуационные задачи (кейсы).

Основные вопросы для дискуссии:

1. Анализ обеспеченности предприятия персоналом?
2. Анализ структуры кадров по полу, возрасту, уровню образования. Анализ профессионально-квалификационного состава персонала по категориям?
3. Анализ движения и текучести кадров.
4. Анализ состояния дисциплины труда?
5. Определение возможностей экономии рабочей силы от мероприятий по оптимизации численности и совершенствования управления движением персонала?

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела рабочей тетради «Анализ и моделирование трудовых показателей», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 3. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал

Формы проведения семинаров: дискуссия, ситуационные задачи (кейсы), письменное творческое задание (мозговой штурм, исследовательская работа, презентационный проект).

Основные вопросы для дискуссии:

1. Анализ затрат на персонал по составу элементов выплат (в абсолютном выражении) и его структуры?
2. Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы?
3. Анализ обоснованности минимальной заработной платы работников предприятия?
4. Анализ средней заработной платы и ее дифференциации по категориям персонала?
5. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные тарифной системе варианты организации заработной платы (бестарифная система, система грейдов и т.д.)?
6. Оптимизация бюджета затрат на персонал на основе результатов анализа.

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела рабочей тетради «Анализ и моделирование трудовых показателей», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 4. Анализ состояния нормирования и организации труда

Тема 4. Анализ состояния нормирования и организации труда

Формы проведения семинаров: дискуссия, Ситуацион-ные задачи (кейсы).

Основные вопросы для дискуссии:

1. Сущность системы нормирования труда и ее элементы?
2. Информационная база анализа организации нормирования труда?
3. Показатели для оценки состояния системы нормирования труда?

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела рабочей тетради «Анализ и моделирование трудовых показателей», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.



Тема 5. Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности.

Формы проведения семинаров: дискуссия, ситуационные задачи (кейсы).

Основные вопросы для дискуссии:

1. Информационная база анализа показателей производительности труда?
2. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, трудовой?
3. Анализ трудоемкости продукции?
4. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки?
5. Анализ факторов и оценка резервов роста производительности труда?
6. Влияние производительности труда на объем производства (реализации) и финансовые показатели организации.

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела рабочей тетради «Анализ и моделирование трудовых показателей», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 6. Методы анализа работы с персоналом. Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач.

Формы проведения семинаров: дискуссия, презентационный проект (доклады рефератов), ситуационные задачи (кейсы), тренинг.

Основные вопросы для дискуссии:

1. Оценка организации приема кадров?
2. Методика анализа организации работы по адаптации персонала, оценка ее эффективности?
3. Анализ организации кадрового делопроизводства и системы учета социально-трудовой информации на предприятии?
4. Производительность труда как один из ключевых показателей эффективности бизнеса.
5. Трудовые показатели в системе сбалансированных показателей
6. Интегральные системы оценки работы с персоналом и деятельности HR-службы

Презентационный проект (доклады рефератов):

1. Анализ эффективности оценки персонала в организации, взаимосвязь аттестации персонала с условиями оплаты труда.
2. Анализ организации развития и обучения персонала.
3. Оценка эффективности работы с кадровым резервом.
4. Оценка эффективности взаимодействия структурных подразделений входящих в систему управления персоналом.
5. Анализ корпоративной (организационной) культуры, ее влияния на социально-экономические показатели деятельности организации.
6. Основные подходы к оценке эффективности работы кадровой службы организации.

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела рабочей тетради «Анализ и моделирование трудовых показателей», составитель Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства.

Самостоятельная работа предусмотрена по всем темам дисциплины.

Изучается основная и дополнительная литература, выполняются кейс-задания на основе методических указаний по самостоятельной работе (Приложение 2).

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
не размещается

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ  
<http://lib.usue.ru/>

**Основная литература:**

1. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]:Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080104 «Экономика труда», 080116 «Математические методы в экономике». - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 167 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028521>

2. Складская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Издательско- торговая корпорация "Дашков и К", 2018. - 304 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091565>

3. Надольская Н. А. Управленческий анализ [Электронный ресурс]:краткий курс лекций в схемах и таблицах. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2014. - 103 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/14/p480358.pdf>

4. Кокшарова В. В. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии:учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. - Екатеринбург: Издательство УрГЭУ, 2003. - 236

5. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом:учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению 080400 "Управление персоналом" (квалификация (степень) - "бакалавр"). - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 426

6. Шлендер П. Э., Маслова В. М., Шлендер П. Э. Экономика трудовых ресурсов:учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям. - Москва: Вузовский учебник, 2012. - 301

#### **Дополнительная литература:**

1. Бариленко В. И., Бердников В. В., Ефимова О. В., Сергеева Г. В., Керимова Ч. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. [Электронный ресурс]:Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 455 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449988>

2. Ткаченко И. Н., Стариков Е. Н. Анализ экономического потенциала корпорации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2012. - 411 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/17/p476136.pdf>

3. Ерохина Р. И., Самраилова Е. К., Рофе А. И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии:учебное пособие по специальности "Экономика труда". - Москва: МИК, 2000. - 160

4. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы. Модели. Задачи:учебное пособие для студентов вузов..., обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда", 080116 "Математические методы в экономике". - Москва: ЮНИТИ, 2007. - 167

5. Ковалев С. В. Управление качеством работы персонала:учебно-практическое пособие. - Москва: Альфа-Пресс, 2009. - 382

6. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала:учебник для студентов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям. - Москва: Альфа-Пресс, 2010. - 671

7. Жминько С. И., Шоль В. В., Петух А. В., Баранов А. В., Жминько А. Е. Комплексный экономический анализ.:учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Бухгалт. учет, анализ и аудит". - Москва: Форум, 2011. - 367

#### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

##### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии 30.09.2023.

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

**Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.