

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 06.06.2023 14:53:12
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП

Толкаченко О.Ю.

«20» апреля 2022 г.



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки

38.03.01 ЭКОНОМИКА

Профиль подготовки

«Экономика предприятий и организаций»

Для студентов очной формы обучения

Составитель:

к.э.н., доцент Т.М. Козлова

Тверь, 2022

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

Необходимость изучения дисциплины «Экономика персонала» определяется приоритетной ролью труда в развитии общества.

2. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование базовых представлений об основах экономической теории функционирования внешнего и внутренних рынков труда, а также о подходах к изучению и регулированию поведения субъектов социально-трудовых отношений, практических аспектах анализа и использования труда в организациях.

Задачами освоения дисциплины являются:

- дать целостное представление о целях и миссии экономики персонала, объекте и предмете экономики персонала как науки, методах исследования, эволюции представлений об экономике персонала;
- раскрыть основные закономерности функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия;
- описать систему управления трудом на предприятии, соответствующую условиям современной российской экономики;
- определить основы формирования систем трудового вознаграждения применительно к различным категориям работников с учетом факторов его дифференциации;
- установить основные факторы динамики подсистемы управления трудом в системе стратегического управления предприятия;
- усвоить методический аппарат по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа;
- овладеть навыками исследования экономико-трудовых процессов в ходе решения всего комплекса задач, стоящих перед предприятием.

3. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина "Экономика персонала" входит в состав обязательных дисциплин модуля 4 вариативной части учебного плана, формирующих компетенции по дополнительному виду деятельности: расчетно-экономическая, что означает формирование в процессе обучения профессиональных знаний и компетенций в рамках выбранного образовательного направления, а также навыков самостоятельной работы в области исследовании экономико-трудовых процессов в ходе решения комплекса задач, стоящих перед организацией.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Микроэкономика», «Экономика предприятий и организаций», «Экономика труда», «Менеджмент», «Экономический анализ», «Планирование на предприятии» .

Для успешного освоения дисциплины студент должен:

- знать основы микроэкономических процессов, содержание базовых функций управления;
- знать главные функции, принципы, цели, принципы, условия и мотивы предпринимательской деятельности;
- иметь представления о внутренних и внешних факторах, влияющих на организацию предпринимательской и управленческой деятельности;
- уметь строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели фирмы;
- уметь использовать в практической деятельности фирмы всю систему экономической информации, сформированной на предприятии.

Полученные в процессе изучения дисциплины знания и навыки необходимы для последующего изучения дисциплины «Особенности анализа в отдельных отраслях производственной сферы», а также для успешного прохождения производственной и преддипломной практик.

4. Объем дисциплины:

составляет (набор 2019, 2020 года): 2 зачетные единицы, 72 академических часа, в том числе **контактная работа:** лекции 18 часов, практические занятия 36 часов, **самостоятельная работа:** 18 часа.

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);	Владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками самостоятельного поиска, сбора, обобщения данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей;– современными методиками анализа персонала для выработки управленческих решений в социально-трудовой сфере. Уметь: <ul style="list-style-type: none">– использовать внутренние и внешние источники информации для сбора исходных данных с целью проведения анализа трудовых показателей;– рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели и давать их интерпретацию;– рассчитывать экономический эффект от внедрения мероприятий

	<p>по совершенствованию организации труда и росту его производительности, – использовать соответствующий инструментарий для планирования трудовых показателей.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные категории экономики персонала; – нормативно-правовое обеспечение социально-трудовых отношений; – формы статистической отчетности по труду; – методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне фирмы; пути повышения производительности труда.
--	---

6. Форма промежуточной аттестации - зачет.

7. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

1. Для студентов очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические (лабораторные) занятия	
Тема 1. Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде	5	1,5	2	1,5
Тема 2. Теоретические основы экономики персонала	7	2	3	2
Тема 3. Правовое поле социально-трудовых отношений, основополагающие принципы и права человека в сфере труда	5	1,5	2	1,5
Тема 4. Персонал как объект управления	5	1,5	2	1,5
Тема 5. Рынок труда как внешняя среда управления персоналом организации	7	1,5	4	1,5
Тема 6. Кадровые стратегии и модели управления персоналом	7	1,5	4	1,5
Тема 7. Управление занятостью в организации. Кадровое планирование	6	1,5	3	1,5

Тема 8. Трудовая адаптация персонала в организации, развитие персонала	4	1	2	1
Тема 9. Организация трудовой деятельности и определение содержания работ	4,5	1	2	1,5
Тема 10. Рабочее время	4	1	2	1
Тема 11. Оценка производительности труда персонала	6,5	1,5	4	1
Тема 12. Система вознаграждения за труд	7	1,5	4	1,5
Тема 13. Система информации о персонале, контроллинг и аудит в трудовой сфере	4	1	2	1
Зачет				
ИТОГО	72	18	36	18

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

– планы практических занятий;

-методические рекомендации по самостоятельной работе студентов;

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции: способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1).

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
Второй Владеть	Задание 1. 1. На основе данных по организации, представленных в таблице, проведите анализ трудовых показателей: а) обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами; б) производительности труда и факторов, влияющих на ее изменение (часовой выработки рабочего, средней продолжительности смены, количества рабочих дней, удельного веса рабочих); в) влияния на объем производства численности рабочих, производительности их труда и использования рабочего	Задания 1, 2. Правильное использование методического инструментария и отсутствие

времени (количества рабочих дней, средней продолжительности смены);
 d) Проведите анализ фонда оплаты труда и факторов, влияющих на его изменение (средней заработной платы работников и их численности);
 e) Проанализируйте динамику средней заработной платы и уровня производительности труда (индекс опережения).
 2. Проанализируйте динамику и структуру фонда оплаты труда предприятия по категориям работающих; рассчитайте показатели эффективности использования средств на оплату труда:
 3. По результатам анализа сделайте выводы.

Показатели	Предш. месяц	Отчетный месяц			
		план	факт	Отклонение	% к предш. периоду
1. Выручка от реализации продукции (услуг) в месяц, тыс. руб.	40 222	41 025	39 419		
2. Товарная продукция, тыс. руб.	44 244	45 130	42 572		
2. Численность работников, всего	134	134	131		
В том числе					
- рабочих	76	75	75		
- руководители	14	15	15		
- специалисты	27	26	25		
- служащие	17	18	16		
3. Фонд оплаты труда в месяц, тыс. руб. всего, в т.ч.	3 555,2	3 740	3 960,6		
- рабочих	1 777,9	1910	2 021,0		
- руководителей	601,3	628,32	755,44		
- специалистов	983,55	968,66	936,76		
- служащих	192,45	233,02	247,4		
4. Количество рабочих дней в периоде	24	25	25		
5. Средняя продолжительность смены, час	7,95	7,8	7,85		
6. Прибыль, тыс. руб	18 483,6	19 480	15 095		

Задание 2.

Имеются следующие исходные данные:

- А) ведомость учета выработки работника за месяц;
- Б) табель учета рабочего времени;
- В) тарифная сетка основных производственных рабочих;
- Г) технологический процесс изготовления продукции;
- Б) плановый баланс рабочего времени.

Заработная плата начисляется по сдельно-премиальной системе, при этом премия начисляется за 100 % выполнения плана в размере 4%, за каждый процент перевыполнения-0,5%.

На основе имеющихся документов заполните таблицу, характеризующий выполненный работником объем работ за месяц:

ошибок в расчетах, интерпретация полученных результатов - максимум 10 баллов;
 Правильное использование методического инструментария, интерпретация полученного результата, но наличие вычислительных ошибок - максимум 8-9 баллов;
 Наличие некоторых ошибок в алгоритме решения - 6-7 баллов;
 Наличие отдельных ошибок в алгоритме решения, нет интерпретации полученных результатов-4-5 баллов;
 Наличие нескольких ошибок в решении, нет интерпретации полученных результатов-1-3 балла;
 Грубые ошибки в решении или отсутствие решения-0 баллов.

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="438 152 651 338">Наименование детали</td> <td data-bbox="651 152 762 338">Разряд работы</td> <td data-bbox="762 152 906 338">Часовая тарифная ставка, руб.</td> <td data-bbox="906 152 1050 338">Норма времени, на деталь, мин.</td> <td data-bbox="1050 152 1251 338">Количество изготовленной продукции, шт.</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> <p data-bbox="438 456 1251 562">Рассчитайте заработную плату рабочего за месяц. Чему равен запланированный годовой выпуск продукции, если плановая численность рабочих организации 60 чел.</p>	Наименование детали	Разряд работы	Часовая тарифная ставка, руб.	Норма времени, на деталь, мин.	Количество изготовленной продукции, шт.																	
Наименование детали	Разряд работы	Часовая тарифная ставка, руб.	Норма времени, на деталь, мин.	Количество изготовленной продукции, шт.																			
<p data-bbox="225 607 331 712">Второй Уметь</p>	<p data-bbox="438 607 580 640">Задача 1.</p> <p data-bbox="438 645 1251 786">1. Определите плановую численность по категориям работников (основным, вспомогательным, управленческим) и общую численность работников по участку на год, если известно:</p> <p data-bbox="438 790 1251 1003">А) Производственная программа предприятия составляет 120 тыс. изделий. Технологическая трудоемкость изготовления одного изделия в планируемом периоде 500 мин/изд. Планируемый процент выполнения норм выработки основными рабочими-104%. Фонд времени работы одного рабочего- 1760 час. в год.</p> <p data-bbox="438 1008 1251 1149">Б) Трудоемкость обслуживания составляет 30% от технологической трудоемкости. Планируемый процент выполнения норм выработки вспомогательными рабочими- 108%.</p> <p data-bbox="438 1153 1050 1187">В) Норма управляемости составляет 25 чел.</p> <p data-bbox="438 1191 580 1225">Задача 2.</p> <p data-bbox="438 1229 1091 1263">Определить плановый фонд заработной платы.</p> <table border="1" data-bbox="438 1267 1251 1731"> <thead> <tr> <th data-bbox="438 1267 906 1323">Показатели</th> <th data-bbox="906 1267 1050 1323">Отчетный период</th> <th data-bbox="1050 1267 1251 1323">Плановый период</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="438 1328 906 1384">Объем производства продукции, млн. ден. ед.</td> <td data-bbox="906 1328 1050 1384">180,7</td> <td data-bbox="1050 1328 1251 1384">200,1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="438 1388 906 1473">Перерасход фонда заработной платы из-за нерациональных выплат, тыс. ден. ед.</td> <td data-bbox="906 1388 1050 1473">1200</td> <td data-bbox="1050 1388 1251 1473">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="438 1478 906 1570">Планируемый прирост средней заработной платы одного рабочего, %</td> <td data-bbox="906 1478 1050 1570">-</td> <td data-bbox="1050 1478 1251 1570">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="438 1574 906 1637">Планируемый прирост производительности труда</td> <td data-bbox="906 1574 1050 1637">-</td> <td data-bbox="1050 1574 1251 1637">8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="438 1641 906 1697">Среднесписочная численность рабочих, чел.</td> <td data-bbox="906 1641 1050 1697">37</td> <td data-bbox="1050 1641 1251 1697">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="438 1702 906 1731">Фонд заработной платы, тыс. ден. ед.</td> <td data-bbox="906 1702 1050 1731">89 200</td> <td data-bbox="1050 1702 1251 1731">-</td> </tr> </tbody> </table>	Показатели	Отчетный период	Плановый период	Объем производства продукции, млн. ден. ед.	180,7	200,1	Перерасход фонда заработной платы из-за нерациональных выплат, тыс. ден. ед.	1200	-	Планируемый прирост средней заработной платы одного рабочего, %	-	5	Планируемый прирост производительности труда	-	8	Среднесписочная численность рабочих, чел.	37	-	Фонд заработной платы, тыс. ден. ед.	89 200	-	<p data-bbox="1268 607 1442 640">Задача 1,2.</p> <p data-bbox="1268 645 1495 2060">Правильное использование методического инструментария и отсутствие ошибок в расчетах - максимум 5 баллов; Правильное использование методического инструментария, но наличие вычислительных ошибок - максимум 4 баллов; Наличие ошибки в алгоритме решения - 3 балла; Наличие нескольких ошибок в алгоритме решения – 1-2 балла; Грубые ошибки в решении или отсутствие</p>
Показатели	Отчетный период	Плановый период																					
Объем производства продукции, млн. ден. ед.	180,7	200,1																					
Перерасход фонда заработной платы из-за нерациональных выплат, тыс. ден. ед.	1200	-																					
Планируемый прирост средней заработной платы одного рабочего, %	-	5																					
Планируемый прирост производительности труда	-	8																					
Среднесписочная численность рабочих, чел.	37	-																					
Фонд заработной платы, тыс. ден. ед.	89 200	-																					

		решения-0 баллов.
Второй Знать	<p>1. Сущность и механизм действия рынка труда, его классификация.</p> <p>2. Теории рынка труда: теории гибкости и сегментации, теории внутренних рынков труда.</p> <p>3. Теория институтов в социально-трудовом аспекте: теория контрактов, трансакционных издержек, экономических рисков.</p> <p>4. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений.</p> <p>5. Теории организации труда.</p> <p>6. Понятие производительности труда. Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики.</p>	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос. Ответ четко структурирован, изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии - 3балла.</p> <p>Дан полный, развернутый ответ, но допущены недочеты в раскрытии понятий - 2 балла.</p> <p>Дан недостаточно полный, развернутый ответ, допущены ошибки в раскрытии понятий - 1 балл.</p> <p>Грубые ошибки или отсутствие ответа на вопрос-0 баллов.</p>

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

а) Основная литература:

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие.- Нальчик: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 192 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=534704>
2. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 272 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=484520>

б) Дополнительная литература:

1. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие. - М. : Юнити-Дана, 2018. - 192 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>
2. Журавлева Ю. С. Кадровику: изменения в кадровой работе: Новая редакция Трудового кодекса РФ. – М.: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 111 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=471415>
3. Захарова Т. И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Евразийский открытый институт, 2019.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – М.: ООО "Альпина Паблишер", 2017. - 269 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=519223>
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография. - Нальчик: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 154 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=518919>
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: история и современность: Монография. – М.: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 240 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=472299>
7. Ларионов В. В. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств: Учебное пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К, 2018. — 216 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514578>
8. Митрофанова И.А. Экономика труда: теория и практика .- Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
9. Оценка персонала в организации: учебное пособие / А.М. Асалиев [и др.]. - Нальчик: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 171 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=511069>

10. Пугачёв В. П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2019.— 236 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13151.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Рябцева И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия: Монография. - Нальчик: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 199 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=538381>
12. Складская В. А. Экономика труда: учебник. – М.: Дашков и К, 2015. - 302 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=72433
13. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=881197>
14. Ткаченко А. А. Занятость и экономика: политика государства в переходный период. - Нальчик: Издательство "Энциклопедия": ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 276 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=509859>
15. Щипанова Д. Г. Экономика труда: Учебник. – М.: Издательский Центр РИОР: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 332 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=483035>
16. Яковенко Е. Г. Экономика труда : учебное пособие. - М. : Юнити-Дана, 2019. - 320 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366>

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

1. Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:
 - Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;
 - Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
 - Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
 - Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
 - Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
 - Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
 - Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
 - Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).

2. Имеется доступ к системам:

- Вопросы государственного и муниципального управления
<http://ecsocman.hse.ru/>

- «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН))
(<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)

2. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Государство и право
- Деньги и кредит
- Известия Российской академии наук
- Теория и системы управления
- Маркетинг и маркетинговые исследования
- Мировая экономика и международные отношения
- Финансы и кредит.

3. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:

- Вестник банка России 2011-2017
- Статистический бюллетень банка России 2010-2016
- Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

<http://www.hr-portal.ru/> HR-портал

<http://www.aup.ru/> Административно-управленческий портал

<http://investcafe.ru/analytics> Аналитический портал

<http://institutions.com/> Экономический портал

<http://labourmarket.ru/> Портал: Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России.

<http://tverstat.gks.ru/> Сайт территориального органа Федеральной службы госстатистики по Тверской области

<http://aboutrisk.info/> - Риски: информационный сайт о рисках

<http://www.akm.ru> – официальный сайт Информационного агентства АК&М

<http://www.cfin.ru/finanalysis/risk/> - Корпоративный менеджмент

<http://www.economy.gov.ru> - официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации

<http://www.iteam.ru/> - Портал: Технологии корпоративного управления

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и

промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой;

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

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая, что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, решение задач, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. Подготовка к промежуточной аттестации. При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Неделя	Тема	Реализуемые
--------	------	-------------

обучения		мероприятия
1	Тема 1. Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде	Устный опрос по теме
		Тестовые задания
2	Тема 2. Теоретические основы экономики персонала	Устный опрос по понятийно-категориальному аппарату
		Тестовые задания
3	Тема 3. Правовое регулирование социально-трудовых отношений, основополагающие принципы и права человека в сфере труда	Устный опрос по теме
		Решение задач
		Контрольная работа
4	Тема 4. Персонал как объект управления	Устный опрос по теме
5		Решение задач
		Самостоятельная работа
6	Тема 5. Рынок труда как внешняя среда управления персоналом	Устный опрос по теме
7		Решение задач
8	Тема 6. Кадровые стратегии и модели управления персоналом	Устный опрос по теме
		Решение задач
9	Тема 7. Управление занятостью в организации. Кадровое планирование	Устный опрос по теме
10		Решение задач
		Самостоятельная работа
11	Тема 8. Трудовая адаптация персонала в организации, развитие персонала	Устный опрос по теме
		Решение задач
12	Тема 9. Организация трудовой деятельности и определение содержания работ	Устный опрос по теме
13		Решение задач
14	Тема 10. Рабочее время	Устный опрос по теме
		Решение задач
15	Тема 11. Оценка производительности труда персонала	Решение задач
16		Самостоятельная работа
17	Тема 12. Система вознаграждения за труд	Устный опрос по теме
		Решение ситуационных задач
18	Тема 13. Система информации о персонале, контроллинг и аудит в трудовой сфере	Устный опрос по теме
		Самостоятельная работа

План практических занятий

Тема 1. Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде

1. Экономика персонала: миссия, цели, задачи.
2. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала.
3. Экономика персонала в системе наук.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Охарактеризуйте проблемное пространство экономики персонала как науки.
- 2) Назовите крупнейших ученых в области экономики персонала?
- 3) Какие проблемы экономики персонала актуализировались со второй половины XX в.?
- 4) Сформулируйте миссию экономики персонала как науки.
- 5) Каковы цели экономики персонала, как экономического инструментария для регулирования внутрифирменных трудовых отношений?
- 6) Охарактеризуйте основные методы экономики персонала?
- 7) Как соотносятся проблемные пространства экономики персонала и экономики труда?
- 8) Какова взаимосвязь экономики персонала и других наук?

Тема 2. Теоретические основы экономики персонала

1. Экономические теории рынка труда. Теории гибкости, сегментации внутренних рынков труда.
2. Теория институтов: социально- трудовой аспект. Теория контрактов.
3. Теория трансакционных издержек: трудовой аспект.
4. Теория экономических рисков: модификация применительно к проблемам экономики персонала.
5. Основные концепции теории социально-трудовых отношений.
6. Теории организации труда, эволюция концепций организации труда.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Какие теории и концепции раскрывают различные аспекты флексибилизации в сфере труда?
- 2) В чем суть теории контрактов?
- 3) Раскройте теорию трансакционных издержек? Какие категории благ принято выделять в связи с определением трансакционных издержек?
- 4) Какие основные концепции составляют основу теории организации труда?
- 5) Какие экономисты внесли наибольший вклад в развитие теорий социально-трудовых отношений?
- 6) Каковы роль и место человека в производстве согласно современным воззрениям?
- 7) Что такое человеческий фактор и какова его роль в развитии социально-трудовых отношений?

Задача

1. По приведенным ниже данным проанализируйте влияние трудовых факторов на объем продукции:

Показатели	Процент выполнения плана
Объем продукции	0,99
Среднесписочная численность рабочих	0,93
Общее количество чел/час, отработанных всеми рабочими	0,98
Общее количество чел/дней, отработанных всеми рабочими	0,96

Примечание. Плановый объем выпуска продукции 120 000 тыс. руб.

2. По данным таблицы определите:

- 1) влияние на отклонение в объеме произведенной продукции по сравнению с планом изменения среднегодовой численности рабочих;
- 2) влияние на отклонение в объеме произведенной продукции по сравнению с планом изменения среднегодовой выработки продукции на одного работающего ППП;
- 3) влияние на отклонение в объеме произведенной продукции по сравнению с планом изменения общего количества человеко-часов, отработанных всеми рабочими;
- 4) влияние на отклонение в среднегодовой выработке в расчете на одного работающего по сравнению с планом изменения среднегодовой выработки одного рабочего;
- 5) влияние на отклонение в среднегодовой выработке в расчете на одного работающего по сравнению с планом изменения количества дней, отработанных одним рабочим.

Показатели	План	Отчет
1.Общее число отработанных всеми рабочими:		
-человеко-дней, тыс.	46	43,88
-человеко-часов, тыс.	360	342
в том числе основными рабочими:		
-человеко-дней, тыс.	40,56	40,49
-человеко-часов, тыс.	314,61	318,003
2.Среднегодовая численность:		
-работающих промышленно-производственного персонала, чел.	235	240
в том числе:		
-всех рабочих, чел.	200	195
из них:		
-основных рабочих	172	176
3.Объем произведенной продукции, тыс. руб.	320 450	288 975

Тема 3. Правовое регулирование социально-трудовых отношений, основополагающие принципы и права человека в сфере труда

1. Регулирование отношений в трудовой сфере.
2. Социальное партнерство как основная модель регулирования отношений в сфере наемного труда.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Дайте определение социально-трудовых отношений.

- 2) Какой механизм используется для регулирования социально-трудовых отношений в России?
- 3) Что представляет собой "социальное партнерство"?
- 4) Какова роль Международной организации труда в развитии социального партнерства в России?
- 5) Каков статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия оплаты труда?
- 6) Какие проблемы существуют в развитии социального партнерства в России?
- 7) По каким направлениям возможно совершенствование социального партнерства в России?

Тема 4. Персонал как объект управления

1. Понятие и признаки персонала как фактора экономической деятельности. Понятие "человеческие ресурсы".
2. Основные характеристики персонала организации. Классификационные подходы к структурированию персонала.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Дайте определение понятию "персонал". Каковы основные признаки персонала?
- 2) Раскройте понятие "человеческие ресурсы".
- 3) Каковы основные характеристики персонала?
- 4) Назовите возможные классификационные подходы к структурированию персонала?
- 5) Как меняется соотношение между управленческим и производственным потенциалом под влиянием НТП? Каковы основные факторы происходящих изменений?
- 6) Охарактеризуйте сущность и назначение структуры персонала: профессиональной, квалификационной, половозрастной, по стажу работы, по уровню образования, организационной, функциональной, социальной, ролевой?

Тема 5. Рынок труда как внешняя среда управления персоналом

1. Рынок труда, его механизмы и институты координации.
2. Конъюнктура и инфраструктура рынка труда.
3. Классификация рынков труда по различным критериям. Методика и технология изучения рынка труда с позиции организации.

Контрольные вопросы и задания

- 1) По каким основным направлениям проводится анализ рынка труда с позиции организации?
- 2) Какую роль в социально-трудовых отношениях играют общественные

- организации - субъекты рынка труда?
- 3) В чем должна состоять социальная миссия бизнеса и что об этом говорится в Социальной хартии российского бизнеса?
 - 4) Какие основные тенденции российского рынка труда, произошедшие за последнее десятилетие?
 - 5) Какие особенности рынка труда могут оказывать существенное влияние на внутрифирменную кадровую политику?
 - 6) Каковы причины сегментации рынка труда?
 - 7) По каким характеристикам можно сегментировать рынок труда, изучая предложение рабочей силы?
 - 8) Как сегментировать рынок труда по конкурентам?
 - 9) Охарактеризуйте особенности сложившейся в российских организациях модели управления.
 - 10) Какие методы используются государством для регулирования рынка труда?

Тема 6. Кадровые стратегии и модели управления персоналом

1. Построение кадровых стратегий.
2. Модели кадрового менеджмента.
3. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Перечислите основные этапы работы по разработке кадровой стратегии в организации.
- 2) По каким критериям производится классификация моделей кадрового менеджмента?
- 3) Каковы условия и особенности применения простого, технологического и бюрократического типов контроля в современных организациях?
- 4) Чем обусловлено широкое распространение групповой работы и доктрины командного менеджмента в последние десятилетия?
- 5) Какими объективными и субъективными факторами определяется стиль руководства персоналом в организации?
- 6) Каковы основные направления развития кадрового менеджмента в XXI в.
- 7) Охарактеризуйте различия американской и японской моделей кадрового менеджмента.
- 8) Каковы особенности российской национальной модели кадрового менеджмента?

Тема 7. Управление занятостью в организации. Кадровое планирование

1. Необходимость, виды, этапы кадрового планирования.
2. Определение количественной потребности в персонале.
3. Планирование затрат на персонал и их окупаемость.
4. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Выбор критериев и методов отбора персонала.
5. Высвобождение персонала в организации.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Каковы этапы разработки кадрового плана организации и их содержание?
- 2) Какими факторами определяется выбор методов планирования численности персонала?
- 3) Чем обусловлен поиск организациями методов обеспечения количественной гибкости персонала?
- 4) Охарактеризуйте экономические и социальные издержки, связанные с наймом и увольнением работников.
- 5) Как оценить эффективность способов привлечения персонала?
- 6) Каким требованиям должны соответствовать критерии отбора кандидатов?
- 7) Назовите возможные причины высвобождению персонала в организации?

Задачи

1. В плане предприятия предусматривается производство трех видов продукции.

Показатель	Продукция		
	А	Б	В
Годовой объем производства, шт.	2 750	2 300	3 600
Технологическая трудоемкость, ч/шт.	26	28	32

Планируется также выполнение дополнительных работ, технологическая трудоемкость которых составит 25 000 ч. Производственная трудоемкость изготовления изделий и выполнения дополнительных работ составит 140 % технологической трудоемкости. Эффективный фонд времени работы одного рабочего за год 214 дн.; продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Определите:

- 1) плановую численность основных рабочих, чел.;
- 2) плановую численность всех рабочих.

2. В механическом цехе установлено 230 станков. Режим работы цеха: две смены, прерывная рабочая неделя. Простой оборудования в плановом ремонте составляет 9 дн. Количество выходных и праздничных дней в году – 118. Плановые невыходы на работу по балансу рабочего времени одного рабочего на год равны 20 дн. Норма обслуживания установлена в размере 40 станков на одного слесаря в смену. Определите плановую численность слесарей.

3. Затраты времени для выполнения производственной программы цеха по токарным работам (III, IV, V, VI) составили в нормо-часах:

III	20 000;
IV	34 000;
V	38 000;
VI	16 000.

Эффективный фонд времени работы одного рабочего по плану 1 780 ч

за год. Средний коэффициент выполнения норм – 1,06.

Определите общую плановую потребность цеха в токарях и по квалификации (разрядам).

4. Определите плановую численность по категориям работников (основным, вспомогательным, управленческим) и общую численность работников по участку на год, если известно:

А) Производственная программа предприятия составляет 120 тыс. изделий. Технологическая трудоемкость изготовления одного изделия в планируемом периоде 500 мин/изд. Планируемый процент выполнения норм выработки основными рабочими-104%. Фонд времени работы одного рабочего- 1760 час. в год.

Б) Трудоемкость обслуживания составляет 30% от технологической трудоемкости. Планируемый процент выполнения норм выработки вспомогательными рабочими- 108%.

В) Норма управляемости составляет 25 чел.

5. Рассчитайте численность работников фирмы по плану на следующий год и относительную экономию численности на основе следующих данных. Объем производства товарной продукции в предыдущем году составил 175 млн. руб. Выработка на одного работающего в предыдущем году составила 0,78 млн. ден. ед. Производительности труда вырастет на 5%. Планируемый рост объема производства-6%.

6. На заводе имеется 16 мостовых кранов. Каждый из них обслуживается двумя стропальщиками и крановщиком. Завод работает в две смены. Номинальный плановый фонд времени рабочего - 316 дней, эффективный 288 дня. Определить плановую численность крановщиков и стропальщиков.

7. Определите явочную и списочную численность рабочих по плану на основе следующих данных: трудоемкость производственной программы в плановом периоде составляет 2860 тыс. нормо-часов. Номинальный фонд рабочего времени по балансу- 2038 часов. Полезный (эффективный) фонд- 1816 часов. Коэффициент выполнения нормы выработки- 1,06 .

8. Предприятие производит 60 тыс. т. продукции в год. Норма выработки на одного рабочего составляет 0,85 т./смену. Предприятие работает непрерывно: 4 смены по 6 часов без остановок на выходные и праздничные дни. Время на проведение планово-предупредительного ремонта составляет 18 дней в год. Планируемые невыходы на одного среднесписочного рабочего- 26 дней в год. Рассчитайте явочную и списочную численность рабочих.

9. Механический участок включает выполнение токарной, фрезерной и сверлильной операции по изготовлению 69000 деталей в год. Норма времени на одну деталь-операцию соответственно 18, 36 и 10 минут. Процент выполнения норм в среднем составляет 108%. Годовой эффективный фонд времени одного рабочего составляет 1866 час. *Рассчитайте* плановую численность основных рабочих на участке по профессиям.

Тема 8. Трудовая адаптация персонала в организации, развитие персонала

1. Сущность, виды и этапы трудовой адаптации.
2. Развитие организации и ее сотрудников. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал.
3. Сущность и виды трудовой карьеры. Управление карьерой персонала. Оценка успешности развития карьеры.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Назовите цели трудовой адаптации.
- 2) Охарактеризуйте этапы процесса адаптации персонала.
- 3) Опишите технологию социальной адаптации сотрудников предприятия к коллективу.
- 4) Раскройте сущность адаптации персонала.
- 5) Дайте характеристику факторов, влияющих на адаптацию персонала.

Тема 9. Организация трудовой деятельности и определение содержания работ

1. Задачи и принципы организации труда. Формы организации труда и их эффективность.
2. Разделение труда и распределение их функций. Формы кооперации труда.
3. Нормирование труда, принципы и методы. Виды норм труда.
4. Анализ и организация рабочих мест. Условия, охрана труда и техника безопасности в организации и законодательно-правовое регулирование.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Дайте определение организации труда и ее социально-экономической сущности.
- 2) Назовите элементы организации труда.
- 3) Каковы задачи организации труда как социотехнической системы?
- 4) Дайте характеристику организации рабочих мест. Какие требования к ней предъявляются?
- 5) Каким образом должно быть организовано обсуждение рабочих мест?
- 6) Назовите и охарактеризуйте виды норм труда.
- 7) Что понимается под условиями труда, и какие факторы их определяют?

Тема 10. Рабочее время

1. Классификация затрат рабочего времени.
2. Режимы труда и отдыха, правовое регулирование. Гибкое рабочее время: выгоды и проблемы применения.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Раскройте структуру затрат рабочего времени.
- 2) Какие затраты рабочего времени включают в норму труда?
- 3) Каковы методы исследования затрат рабочего времени?
- 4) Назовите выгоды и проблемы применения гибкого рабочего времени.
- 5) Охарактеризуйте правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.

Задача 1. Составьте отчетный и плановый балансы рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Исходные данные. Форма отчетного и планового балансов рабочего времени одного рабочего в год.

№ п/п	Показатели	Базисный год		Плановый год	
		Абс. данные	В % к номин. фонду времени	Абс. данные	В % к номин. фонду времени
1.	Число календарных дней в году				
2.	Число выходных и праздничных дней, всего				
	В т.ч. воскресные дни				
	субботные дни				
	праздничные дни				
3.	Номинальный фонд рабочего времени в днях				
4.	Невыходы на работу в днях				
	В т.ч.				
	очередные и дополнительные отпуска, связанные с характером работы				
	отпуска по учебе				
	отпуск по беременности				
	выполнение государственных и общественных обязанностей				
	по болезни				
	отпуск с разрешения администрации и прогулы				
5.	Эффективный фонд (полезный) фонд рабочего времени в днях				
6.	Номинальная продолжительность рабочего дня в часах				
7.	Реальная продолжительность рабочего дня в часах				
8.	Сокращение рабочего дня и внутрисменных регламентированных перерывов, всего				
	В т.ч.				
	в праздничные дни				
	по вредности				
	подростков				
	перерывы на кормление детей				
	внутрисменные простои				
9.	Эффективный (полезный) фонд рабочего времени в часах				

1. Среднесписочное число рабочих в базисном году – 3060 чел., в плановом году – 3162 чел.

2. Данные для расчета средней продолжительности очередных отпусков:
Уд. вес рабочих, имеющих право на очередной отпуск- 45 календарных дней -27%, 28 календарных дней -33%, 30 календарных дней – 40%.
3. Данные для расчета дополнительных отпусков: 3 дня – 35 чел., 10 дней – 12 чел.
4. Данные для расчета учебных отпусков:
Студентов старших курсов техникумов (продолжительность 45 дней) – 0,5 %, ВУЗов (продолжительность -60 дней) -1,8 %.
5. Продолжительность рабочего дня: рабочие с 6-часовым рабочим днем – 8 %, с 8-часовым рабочим днем – 92 %.
6. Отпуска по беременности и родам в базисном году составили 3200 чел.дней, а в плановом году предполагается их увеличить на 15 %.
7. На выполнение государственных и общественных обязанностей в базисном году затрачено 760 чел.дней и в плановом их число на одного рабочего не изменяется.
8. Отпуска по болезни в базисном году составили 53 175 чел.-дней, в т.ч. по травматизму – 5150 чел.дней, по простудным заболеваниям – 18300 чел.-дней, по профессиональным заболеваниям – 7500 чел.дней, прочим причинам – 22 225 чел.дней. В плановом периоде за счет профилактических мероприятий предполагается снизить отпуска по простудным заболеваниям на 4%, по профзаболеваниям – на 10%, по прочим заболеваниям – на 3%, а травматизм ликвидировать полностью.
9. Отпуска с разрешения администрации в базисном году составили 23664 чел.дней, прогулы – 816 чел.дней.
10. Льготные часы матерям на кормление детей в базисном году составили 15 тыс. чел.дней, а в плановом году их предполагается увеличить на 3 %.
11. Количество рабочих на вредных работах, у которых рабочий день сокращается на 1 час – 15 чел., в плановом году оно не изменится.
12. Внутрисменные простои в базисном году составили 73 тыс. чел. часов.

Тема 11. Оценка производительности труда персонала

1. Производительность труда и эффективность производства.
2. Формирование систем измерения производительности труда.
3. Факторы и резервы роста производительности труда.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Дайте понятие производительности труда.
- 2) Оцените уровень производительности труда в российской экономике.
- 3) Назовите трудности, возникающие при измерении уровня производительности труда и ее динамики.

- 4) Каковы основные методы измерения производительности труда и условия их использования?
- 5) Назвите факторы производительности труда, дайте их классификацию.
- 6) Какова классификация резервов роста производительности труда?
- 7) Каковы элементы процесса управления производительностью труда?

Задачи

1. Рассчитайте, как изменится производительность труда, если объем выпуска продукции повышается с 600 до 1350 тыс. т. в год, а численность работающих при этом увеличивается с 350 до 428 человек.
2. По данным предприятия проведите анализ трудовых ресурсов. Найдите влияние 1) среднедневной выработки на 1 рабочего и среднегодовой выработки на 1 рабочего на среднегодовую выработку на 1 работающего.;2) количества отработанных дней 1 рабочим за год и средней продолжительности рабочего дня на фонд рабочего времени в часах; 3) числа работающих, доли рабочих, количества отработанных дней 1 рабочим за год и средней продолжительности 1 рабочего дня на объем выпуска продукции. Сделайте выводы.

Показатели	Плановый период	Фактический период
Среднегодовая выработка на 1 работающего, тыс. руб.	889,2	819
Среднегодовая выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	1368	1365
Среднедневная выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	5,7	5,46
Среднечасовая выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	0,75	0,7
Численность работающих, чел.	2000	2050

3. Проанализируйте влияние следующих факторов на среднегодовую выработку рабочего: среднего количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня, изменения среднечасовой выработки рабочего.

Показатели	План	Отчет
1. Объем продукции, тыс. р.	448 000	470 000
2. Среднесписочная численность рабочих, чел.	420	435
3. Общее количество отработанных рабочими человеко - часов	772 800	693 000
4. Общее количество отработанных рабочими человеко-дней	96 600	96 286

Тема 12. Система вознаграждения за труд

1. Система вознаграждений как элемент социально-трудовых отношений и ее структура.
2. Экономическое содержание заработной платы.
3. Организация оплаты труда, ее основные элементы.
4. Основные методические подходы к определению заработной платы в рамках традиционной тарифной системы.
5. Регулирование оплаты труда.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Дайте определение заработной платы как экономической категории.
- 2) Покажите взаимосвязь заработной платы с такими понятиями, как "стоимость рабочей силы", "цена труда".
- 3) Определите основные функции заработной платы в рыночной экономике.
- 4) Какие факторы влияют на уровень заработной платы в условиях рыночной экономики?
- 5) Назовите формы оплаты труда. Каковы их достоинства и недостатки?
- 6) Перечислите основные системы сдельной формы оплаты труда.
- 7) Перечислите основные системы повременной формы оплаты труда.
- 8) Что представляет собой тарифная система? Каковы роль тарифно-квалификационных справочников и каково их содержание?
- 9) Охарактеризуйте систему доплат и надбавок к тарифной ставке.
- 10) Как определяется заработная плата рабочих-сдельщиков?
- 11) Как определяется заработная плата рабочих-повременщиков и служащих?

Задачи

1. Определить плановый фонд заработной платы нормативным методом и методом средней заработной платы.

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства продукции, млн. ден. ед.	180,7	200,1
Перерасход фонда заработной платы из-за нерациональных выплат, тыс. ден. ед.	1200	-
Планируемый прирост средней заработной платы одного рабочего, %	-	5
Планируемый прирост производительности	-	8
Среднесписочная численность рабочих, чел.	37	-
Фонд заработной платы, тыс. ден. ед.	89 200	-

2. Определите плановый фонд оплаты труда по транспортному участку нормативным методом на основании следующих данных

Показатели	По отчету	По плану
1. Фонд оплаты труда, млн. ден. ед.	1 620	-
2. Планируемый рост объемов перевозок, %	-	6
3. Численность работающих, чел.	22	-
4. Планируемая абсолютная экономия численности, чел.	-	4
5. Планируемый прирост средней заработной платы одного работающего, %	-	12

Тема 13. Система информации о персонале, контроллинг и аудит в трудовой сфере

1. Информационное обеспечение экономики персонала.
2. Трудовые показатели: методы формирования и использования.
3. Современные информационные технологии управления персоналом.

4. Контроллинг персонала: основные понятия, условия формирования и цели.
5. Аудит персонала, его задачи в рамках контроллинга.

Контрольные вопросы и задания

- 1) Назовите внутренние и внешние источники информации для анализа трудовых показателей в организации? Каковы их аналитические возможности?
- 2) Охарактеризуйте современные информационные технологии в управлении персоналом.
- 3) Содержание контроллинга персонала, его функции.
- 4) Каковы роль и задачи аудита персонала в рамках контроллинга?
- 5) По каким направлениям проводится аудит в трудовой сфере?
- 6) Что представляет собой процесс получения социологической информации в социально-трудовых отношениях?

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Предмет экономики персонала.
2. Взаимосвязь экономики персонала с другими науками о труде.
3. Сущность и механизм действия рынка труда, его классификация.
4. Теории рынка труда: теории гибкости и сегментации, теории внутренних рынков труда.
5. Теория институтов в социально-трудовом аспекте: теория контрактов, трансакционных издержек, экономических рисков.
6. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений.
7. Теории организации труда.
8. Роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы.
9. Понятие производительности труда. Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики.
10. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
11. Методы измерения выработки на предприятиях и ее виды с учетом измерения рабочего времени.
12. Виды трудоемкости в зависимости от состава затрат.
13. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.
14. Порядок планирования производительности труда на предприятии.
15. Подходы к планированию трудовых показателей. Влияние трудовых показателей на деятельность предприятия.
16. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией его деятельности.
17. Баланс рабочего времени рабочего, его назначение и место в системе планирования кадров.
18. Методы расчета численности основных и вспомогательных рабочих, планирование численности руководителей, специалистов и служащих.

19. Проблемы сбалансированности рабочих мест и рабочей силы их характеристика.
20. Значение нормирования в системе организации труда. Виды норм труда на предприятиях.
21. Формы и системы заработной платы на предприятиях.
22. Механизм определения заработка при сдельной форме оплаты труда.
23. Оплата труда при контрактной системе найма.
24. Сущность социально-трудовых отношений, этапы формирования теории развития этих отношений.
25. Понятие «социального партнерства» и механизм его развития. Роль МОТ в развитии социального партнерства.
26. Роль, содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров.
27. Проблемы развития социального партнерства в России. Направления совершенствования социального партнерства.
28. Содержание кадровой политики предприятия.
29. Понятие стратегии управления персоналом и ее формирование. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегии управления персоналом.
30. Функции, направления деятельности и технология работы службы управления персоналом.
31. Цели и задачи кадрового планирования.
32. Планирование численности рабочих.
33. Определение потребности в специалистах.
34. Понятие и содержание процесса приема на работу. Порядок увольнения работников.
35. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
36. Управление карьерой, подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации персонала.
37. Преимущества и недостатки основных стилей и методов управления персоналом.
38. Характеристика, преимущества и недостатки практического применения основных теорий мотивации.
39. Особенности мотивации различных категорий персонала.
40. Характеристики продуктивности и эффективности труда
41. Оценка уровня и пути повышения эффективности использования рабочего времени персонала организации.
42. Системы управления персоналом (построение, структура).
43. Управление адаптацией различных категорий работников.
44. Управление персоналом в системе контроллинга.
45. Стратегия управления персоналом организации.
46. Оперативный план работы с персоналом.
47. Планирование и анализ показателей по труду.
48. Планирование производительности труда.
49. Найм, отбор и прием персонала.

50. Подбор и расстановка персонала.
51. Деловая оценка персонала.
52. Организация обучения персонала.
53. Организация проведения аттестации персонала.
54. Управление деловой карьерой персонала.
55. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;
- выполнение контрольных работ;
- сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
ответы на вопросы;	10
решение задач, ситуационные задания	15
модульные работы	15
тесты	20
Экзамен	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

Семестр делится на два модуля. В каждом модуле студент может набрать максимально по 30 баллов. Для того чтобы студент был допущен к зачету, ему нужно набрать не менее 20 баллов.

Критерии оценки качества знаний для итогового контроля

5-ти балльная оценка/ балльно- рейтинговая оценка	Пояснение к оценке
«Зачтено»,	- теоретическое содержание курса освоено полностью , без пробелов, необходимые

От 50 баллов	практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены , качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному .
«Не зачтено», Менее 20-49 баллов	теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы , все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

Примерные задания в рамках проведения текущего контроля

Задание 1.

1. Проведите анализ трудовых показателей:

- a) обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
- b) производительности труда и факторов, влияющих на ее изменение (часовой выработки рабочего, средней продолжительности смены, количества рабочих дней, удельного веса рабочих);
- c) влияния на объем производства численности рабочих, производительности их труда и использования рабочего времени (количества рабочих дней, средней продолжительности смены);
- d) Проведите анализ фонда оплаты труда и факторов, влияющих на его изменение (средней заработной платы работников и их численности);
- e) Проанализируйте динамику средней заработной платы и уровня производительности труда (индекс опережения).

2. Проанализируйте динамику и структуру фонда оплаты труда предприятия по категориям работающих; рассчитайте показатели эффективности использования средств на оплату труда:

3. По результатам анализа сделайте выводы.

Показатели	Предшествующий месяц	Отчетный месяц			
		план	факт	Отклонение от плана	% к предшествующему периоду
1. Выручка от реализации продукции (услуг) в месяц, тыс. руб.	60 333	61 540	59 123		
2. Товарная продукция, тыс. руб.	66 366	67 695	63 858		
2. Численность работников, всего	201	200	197		
В том числе					
- рабочих	114	113	113		
- руководители	21	23	23		
- специалисты	40	39	37		

-служащие	26	25	24		
3.Фонд оплаты труда в месяц, тыс. руб. всего	5 333	5 610	5 941		
В т.ч. - рабочих	2 667	2 865	3 031		
- руководителей	902	942	1 133		
- специалистов	1 475	1 453	1 405		
- служащих	290	350	372		
4. Количество рабочих дней в периоде	24	25	25		
5. Средняя продолжительность смены, час	7,95	7,8	7,85		
6. Прибыль, тыс. руб	27 725	29 220	22 643		

Задание 2.

По данным предприятия проведите анализ трудовых ресурсов. Найдите влияние 1) среднедневной выработки на 1 рабочего и среднегодовой выработки на 1 рабочего на среднегодовую выработку на 1 работающего.;2) количества отработанных дней 1 рабочим за год и средней продолжительности рабочего дня на фонд рабочего времени в часах; 3) числа работающих, доли рабочих, количества отработанных дней 1 рабочим за год и средней продолжительности 1 рабочего дня на объем выпуска продукции. Сделайте выводы.

Показатели	Плановый период	Фактический период
Среднегодовая выработка на 1 работающего, тыс. руб.	889,2	819
Среднегодовая выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	1368	1365
Среднедневная выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	5,7	5,46
Среднечасовая выработка на 1 рабочего, тыс. руб.	0,75	0,7
Численность работающих, чел.	2000	2050

Задание 3.

Затраты времени для выполнения производственной программы цеха по токарным работам (III, IV, V, VI) составили в нормо-часах:

III 20 000;
IV 34 000;
V 38 000;
VI 16 000.

Эффективный фонд времени работы одного рабочего по плану 1 780 ч за год. Средний коэффициент выполнения норм – 1,06.

Определите общую плановую потребность цеха в токарях и по квалификации (разрядам).

Шкала оценки заданий:

• Ответ полностью соответствует условиям задания и обосновано – 5 баллов.

• Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла.

• Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла.

• Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов.

Примеры тестов в рамках текущего контроля

Тесты по теме "Оценка производительности труда персонала"

1. Является ли доля кооперированных поставок внутренним фактором роста производительности труда?

- 1) да;
- 2) нет.

2. Влияет ли на изменение численности и структуру работающих рост производительности труда?

- 1) да;
- 2) нет.

3. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции?

- 1) численности;
- 2) изменения мотивации к труду;
- 3) выработки на одного работника;
- 4) изменения технологии.

4. Если увеличивается доля основных рабочих и общей численности персонала, производительность труда:

- 1) увеличивается;
- 2) снижается;
- 3) остается неизменной.

5. Необходимо ли для анализа динамики производительности труда изучение изменений трудоемкости продукции?

- 1) Да.
- 2) Нет.

6. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;
- 3) материально-технические;
- 4) организационные.

7. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:

- 1) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 2) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным факторам;

3) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;

4) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов.

8. Выберите методы, которые применяют при анализе производительности труда:

1) индексный;

2) математический;

3) корреляционно-регрессивный;

4) сравнение

9. Производительность труда — это;

1) отношение объема продукции к стоимости основных фондов;

2) отношение объема продукции к величине затрат на ее производство;

3) произведение объема продукции и стоимости основных фондов;

4) отношение затрат на производство к стоимости рабочей силы;

5) сумма затрат на производство и СТОИМОСТИ рабочей силы.

10. Методами измерения производительности труда ЯВЛЯЮТСЯ:

1) натуральный;

2) стоимостный;

3) трудовой;

4) искусственный;

5) разовый.

11. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:

1) в нормочасах;

2) в денежных показателях;

3) в процентах;

4) в натуральных единицах;

5) в индексах.

12. Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда, — это:

1) факторы изменения производительности труда;

2) резервы роста производительности труда;

3) частные индексы производительности труда;

4) проценты изменения производительности труда;

5) затраты на производство продукции.

13. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда обеспечивает:

1) снижение уровня заработной платы;

2) снижение технологической трудоемкости;

3) увеличение технологической трудоемкости;

- 4) увеличение себестоимости продукции;
- 5) совершенствование условий труда.

14. Реальные, ни еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции — это:

- 1) факторы изменения производительности труда;
- 2) резервы роста производительности труда;
- 3) частные индексы производительности труда;
- 4) проценты изменения производительности труда;
- 5) затраты на производство продукции.

15. Анализ производительности труда начинается с определения:

- 1) численности и состава работников;
- 2) загрузки работающих;
- 3) уровня производительности и его динамики;
- 4) уровни оплаты труда;
- 5) фонда рабочею времени.

16. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:

- 1) снижение часовой выработки;
- 2) снижение средней заработной платы;
- 3) увеличение средней заработной платы;
- 4) рост часовой выработки;
- 5) рост численности.

17. Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя из:

- 1) удельного веса каждого конкретного фактора и общем росте производительности труда;
- 2) произведения всех факторов роста производительности труда;
- 3) затрат на производство продукции
- 4) произведения объема продукции и стоимости основных фондов;
- 5) отношения затрат на производство к стоимости рабочей силы.

18. Для определения величины производственной трудоемкости необходимо технологическую трудоемкость:

- 1) снизить на величину трудоемкости обслуживания производства;
- 2) увеличить на величину изменения численности;
- 3) снизить на величину изменения численности;
- 4) разделить на величину трудоемкости обслуживания производства;
- 5) увеличить на величину трудоемкости обслуживания производства.

производства.

19. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:

- 1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 2) сложить проценты роста производительности труда по

- каждому фактору;
- 3) перемножить частные индексы производительности труда ПО каждому фактору;
- 4) перемножить проценты роста производительности труда но каждому фактору.

20. Индексный метод анализа производительности труда позволяет:

- 1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- 2) разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами;
- 3) перемножить проценты роста производительности труда но каждому фактору;
- 4) увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства;
- 5) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

21. Задача корреляционно-регрессивного метода анализа производительности труда состоит:

- 1) в произведении частных индексов производительности труда по каждому фактору;
- 2) в разложении общего абсолютного прироста производительности труда между составляющими его факторами;
- 3) в увеличении величины трудоемкости обслуживания производства;
- 4) в установлении степени зависимости между уровнем производительности труда и определяющими ее факторами.

Тесты по теме "Кадровые стратегии и модели управления персоналом"

1. Является ли структурный состав рабочей силы фактором влияния на кадровую политику? Укажите правильный ответ:

- А). Да, он относится к внешним факторам влияния на кадровую политику
- Б). Да, он относится к внутренним факторам влияния на кадровую политику
- В). Нет, он не является фактором влияния

2. Какое из направлений является определяющим в кадровой политике? Укажите правильный ответ:

- А). Обеспечение высокой оплаты труда всем работникам предприятия (организации)
- Б). Обеспечение услугами, льготами и благоприятными условиями отдыха работников предприятия (организации)

В). Обеспечение высокой конкурентоспособности предприятия на рынке сбыта

3. С чем в большей степени сопряжена сложность кадрового планирования? Укажите правильный ответ:

- А). С прогнозированием темпов и направления развития организации
- Б). С прогнозированием поведения людей
- В). С прогнозированием финансового состояния организации

3. Каковы основные кадровые задачи? Укажите неправильный ответ:

- А). Учет интересов всех работников предприятия (организации)
- Б). Стимулирование эффективности труда работников
- В). Обеспечение низких издержек производства
- Г). Определение издержек, необходимых для обеспечения предприятия квалифицированной рабочей силы
- Д). Отслеживание изменений в профессионально-квалифицированной структуре кадров

4. Чем характеризуется открытая кадровая политика? Укажите правильный ответ:

- А). Любой квалифицированный сотрудник может начать работу с любой должности по квалификации, на работу может быть принят любой, не имеющий опыта работы в подобных организациях
- Б). Специалист продвигается по служебной лестнице, на работу принимается с опытом работы в таких местах
- В). Приходит на любую должность, но с учетом опыта работы в подобных организациях

5. Какова ситуация с персоналом в закрытой кадровой политике? Укажите правильный ответ:

- А). Персонал нанимается с бирж труда при проведении соответствующего отбора
- Б). В персонале постоянный дефицит, а замещение производится с низшего уровня
- В). Персонал набирается после прохождения обучения и специального тестирования на рынке труда

6. Каковы основные документы, отражающие кадровую политику? Укажите неправильные ответы:

- А). Устав предприятия
- Б). Гражданский кодекс
- В). Коллективный договор
- Г). Философия предприятия
- Д). Правила внутреннего трудового распорядка
- Е). Трудовой кодекс

7. На каких этапах осуществляется разработка альтернативных вариантов кадрового плана? Укажите правильный ответ:

- А). На информационном этапе кадрового планирования
- Б). На этапе разработки проекта кадрового плана

В). На этапе принятия решения

Шкала оценки выполнения тестов:

75% правильных ответов – 5 баллов.

65% правильных ответов – 4 балла.

55% правильных ответов – 3 балла.

Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- Лекции;

- Практические занятия, на которых обсуждаются основные вопросы, рассмотренные в лекциях и учебной литературе, изучается практика проведения аналитических расчетов;

- Письменные домашние работы;

- Самостоятельная работа студентов.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- Лекция-диалог с элементами визуализации

- Решение ситуативных и производственных задач.

Курс включает подготовку текстового и табличного материала, графических иллюстраций, выполненных в MicrosoftExcel, MicrosoftWord, MicrosoftPowerPoint.

Информационные технологии, используемые при изучении данной дисциплины, основаны на обеспечении доступа к следующим электронным библиотечным системам:

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://www.znanium.com>

2. ЭБС «Университетская библиотека ОН-ЛАЙН» <http://www.biblioclub.ru>

3. Сервер информационно-методического обеспечения учебного процесса ТвГУ <http://edc.tversu.ru>

4. ЭБС «ЛАНЬ» <http://e.lanbook.com>

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения лекционных и практических занятий, оснащенная ноутбуком, проектором и экраном.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Adobe Reader XI (11.0.13) – Russian - 6

Google Chrome - 6
 Microsoft Office профессиональный плюс 2010 Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017
 Audit XP Акт предоставления прав № Tr063036 от 11.11.2014
 Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows Акт на передачу прав №2129 от 25 октября 2016 г
 Project Expert 7 Tutorial Договор №40 от 11.09.2012 г
 Audit Expert 7 Tutorial Договор №40 от 11.09.2012 г
 Prime Expert 7 Tutorial Договор №40 от 11.09.2012 г
 Microsoft Windows 10 Enterprise Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017
 CorelDRAW Graphics Suite X4 Education License Акт приема-передачи № Tr034515 от 15.12.2009
 AnyLogic PLE - 6
 iTALC – 6
 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях Акт приема-передачи №Tr034562 от 15.12.2009
 СПС ГАРАНТ аэро договор №5/2018 от 31.01.2018
 Консультант + – договор № 2018С8702

Х. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновлен список литературы по дисциплине	№ 13 от 20.04.2022 г.
2.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Добавлены примерные задания для текущего контроля по дисциплине	№13 от 20.04.2022 г.