

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства
(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Экономика управления персоналом

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль подготовки

Управление человеческими ресурсами

Квалификация (степень) выпускника

БАКАЛАВР

Форма обучения

ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

Нижегород

2022 год

Место дисциплины в структуре ООП

Курс «Экономика управления персоналом» формирует и дополняет экономические знания студентов по различным дисциплинам смежного характера. Входит в состав Блока 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть (Б1.О.28). Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

Изучается на третьем курсе в шестом семестре очного отделения. Освоение курса в силу характера и особенностей его предмета предполагает использование знаний по ряду общетеоретических экономических и специальных дисциплин. Изучение дисциплины «Экономика управления персоналом» должно быть связано с такими дисциплинами гуманитарного, социального и экономического цикла, как «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Человек и его потребности»; с такими дисциплинами как «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление персоналом организации», «Оплата труда персонала», «Экономика и социология труда». Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Экономика управления персоналом», должны служить основой для изучения дисциплин специальности «Управление социальным развитием организации», «Технологии управления персоналом».

Приведенная взаимосвязь курса с другими дисциплинами ОПОП ВО 38.03.03 «Управление персоналом» свидетельствует о важности и необходимости последовательного и комплексного изучения дисциплины

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.О.28 «Экономика управления» относится к Блоку1, обязательной части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

1Цель курса - сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности адекватно и с пользой для своей организации реагировать на изменения ситуации в сфере управления персоналом в организации, строить систему управления человеческими ресурсами и персоналом фирмы, во-первых, с учетом оценки деятельности персонала, и, во-вторых, результатов аудита и контроллинга персонала.

Учебные задачи дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о понятиях «аудит персонала», «виды аудита персонала», «социально-экономические показатели организации», «оценка деятельности персонала», «затраты на персонал» и их структура;
- овладение основами методологии и методики анализа динамики трудовых показателей деятельности;
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих управления персоналом различных уровней;
- ознакомление с методами регулирования социально-трудовых отношений;
- получение знаний относительно конкретных механизмов (на примере служб занятости населения) регулирования социально-трудовых отношений как за рубежом, так и в России.

Предметом изучения дисциплины являются экономические аспекты системы управления персоналом и решения, принимаемые работодателями на основе данного анализа по поводу оптимизации данной системы

Актуальность дисциплины. Данная дисциплина представляет основу для изучения комплекса базовых дисциплин в области менеджмента, в том числе направления подготовки «Управление персоналом». Изучение вопросов, связанных с экономикой управления персоналом основано на рассмотрении широкого круга вопросов междисциплинарного характера. В их числе: экономический механизм управления персоналом и экономическая оценка трудового потенциала организации, а также функционально-стоимостной анализ деятельности персонала; управление расходами на персонал; аудит и контроллинг персонала; оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
<i>ОПК-1</i> Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	Знать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических наук, Уметь понимать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук Владеть методами анализа теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использовать знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом.	Знать современные научные теории управления Уметь использовать методы и технологии управления персоналом Владеть методами аргументации методов и технологий управления персоналом	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	Знать основы трудового законодательства РФ Уметь использовать нормы трудового законодательства в работе с персоналом Владеть методами аргументации принимаемых решений при работе с персоналом на основе знаний норм трудового законодательства	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108	108
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):			
- занятия лекционного типа	32		
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16		
самостоятельная работа	59		
КСР	1		
Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	зачет	зачет	зачет

3.2. Содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 ч.), дисциплина читается в третьем семестре на втором курсе.

Тематический план

Таблица 2

Наименование темы	Трудо- емкость	Очная форма обучения			
		Лекции	Практ. занятия	СРС	Формы теку-щего контроля
Тема 1 Сущность аудита персонала организации	35	10	5	20	Контрольные вопросы, тестирование, решение задач
Тема 2. Анализ трудовых показателей	38	12	6	20	Кейс Решение задач
Тема 3. Контроллинг персонала	35	10	5	20	Доклады Кейс
Итого	108/ 3 ЗЕТ	32	16	60	--
Форма контроля знаний		Программированное задание, зачет			

Содержание программы

Раздел 1. Сущность аудита персонала организации. Сущность и цели аудита персонала.

Технология организации аудита персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности по функциям управления персоналом, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Цель темы:

- рассмотреть значение курса в системе подготовки менеджеров, в том числе в области управления персоналом;
- рассмотреть понятие аудита персонала и его видов;
- научить студентов организовывать аудит персонала в организации;

Задачи темы:

- сформулировать у студентов представление об аудите персонала для организации;
- научить использовать результаты аудита для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом;
- выработать у студентов понимание механизма функционирования управления персоналом;

Методы: лекция, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям, подготовка докладов.

Литература: базовый учебник: с. 953-1000.

Вопросы для самопроверки:

1. Каково место аудита в управлении персоналом?
2. Что такое аудит персонала и какие виды аудита персонала существуют?
3. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
4. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования аудита персонала?

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Разработать план мероприятий по проведению аудита контактного персонала
2. Проанализировать результаты аудита персонала одной из российских компаний.
3. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.

Доклады по теме:

1. Аудит кадровой политики.
2. Аудит планирования персонала
3. Аудит найма и отбора персонала
4. Деловая оценка персонала.
5. Профориентация и адаптация персонала
6. Обучение персонала
7. Работа с кадровым резервом

Раздел 2. Анализ трудовых показателей. Анализ и оценка показателей движения, развития и использования рабочей силы организации. Анализ использования рабочего времени.

Анализ и оценка показателей качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала. Оценка эффективности и производительности труда по факторам с использованием показателя экономии численности работников.

Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления.

Анализ и оценка затрат на персонал. Анализ уровня, структуры и динамики затрат на персонал. Анализ показателей уровня, динамики и соотношений в оплате труда различных категорий персонала. Анализ использования средств на оплату труда работников.

Анализ показателей условий труда и оценка состояния охраны труда.

Планирование важнейших трудовых показателей. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих. Способы расчета дополнительной потребности в кадрах.

Планирование производительности труда.

Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.

Цель темы:

- определить сущность и виды расходов на персонал;
- овладеть методами измерения и оценки производительности труда ;
- выявить роль, задачи оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- проанализировать оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

Задачи темы:

- дать знания о видах расходов на персонал, а также о методах измерения и оценки производительности труда
- сформулировать у студентов представление об оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- изучить методы и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;
- выработать у студентов понимание механизма применения результатов оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

Методы: семинар, устные домашние задания, кейс, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям.

Литература: базовый учебник (стр. 1000-1035), дополнительная литература: 7, 9, 11, 14.

Вопросы для самопроверки:

Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

- Какие факторы оказывают наиболее действенное влияние на уровень и динамику роста производительности труда?
- Какие соотношения между ростом производительности труда и повышением фондовооруженности, энерго- и электровооруженности труда являются наиболее оптимальными?
- Почему необходимо обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы?
- Дайте классификацию резервов роста производительности труда.
- Что представляет собой комплексная оценка эффективности работы персонала?
- Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ), какова их роль в трудовой мотивации?
- Каков механизм использования КТУ (КТВ) при стимулировании труда?

Задания для самостоятельной работы:

1. Сравнительная характеристика различных моделей комплексной оценки эффективности работы.
2. Выполнение расчетно-аналитических заданий по определению и применению КТУ и КТВ при материальном вознаграждении.

Эссе:

- 1) Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
- 2) Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.

Доклады по теме:

1. Опыт зарубежных стран в области разработки методики и оценки производительности труда
2. Система бюджетирования расходов на персонал
3. Оценка эффективности деятельности персонала организации, в которой Вы работаете или планируете работать
4. Оценка эффективности службы управления персоналом конкретной организации.

5. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
6. оценка средств на оплату труда в конкретной организации

Раздел 3. Контроллинг персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга персонала в организации.

Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Цель темы: дать определение цели, задачи и функции контроллинга персонала, его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Произвести оценку эффективности деятельности персонала организации; оценку эффективности службы управления персоналом организации, а также оценку эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Задачи темы: научить студентов проводить контроллинг персонала. Сформировать понимание механизмов кадрового планирования, умение использовать кадровую информационную систему, составлять отчет по кадрам.

Научить студентов осуществлять оценку эффективности деятельности персонала организации; оценку эффективности службы управления персоналом организации, а также оценку эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Методы: лекция, семинары, устные домашние задания, обсуждение докладов, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям.

Литература: базовый учебник: стр. 1036-1060; основная литература: 3; дополнительная литература: 6, 8.

Вопросы для самопроверки:

1. Цели, задачи и функции контроллинга персонала.
2. Роль контроллинга в организации и координации кадрового планирования.
3. Создание кадровой информационной системы, проведение исследований эффективности планов, ведение системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.
4. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
5. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
6. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Оцените структуру управления персоналом в одном из российских организаций.
2. С помощью современной методики оценки эффективности персонала оцените деятельность персонала водной их российских организаций.

Доклады по теме:

1. Сравнительный анализ видов и функций контроллинга
2. Экономическая эффективность управления персоналом.

3. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых в организации.

КЕЙС: (методические рекомендации: активные формы обучения)

Методы: лекции, семинары, промежуточное тестирование, устные домашние задания, самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям.

Литература: базовый учебник: стр. 118-150; дополнительная литература: 8, 13.

Методы проведения занятий

- лекции, включая и гостевые
- лекции, прочитанные приглашенными преподавателями и предпринимателями;
- семинары, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях;
- устные домашние задания;
- кейс-стади;
- самостоятельная работа студентов по освоению материала и подготовке к семинарским занятиям

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 16 часов .

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся
Самостоятельная работа студентов направлена на изучение, усвоение и закрепление материала учебного плана. Самостоятельная работа способствует закреплению основного лекционного материала у студентов всех форм обучения (очной, заочной, дистанционной), при этом СРС прежде всего необходима для заочной и дистанционной форм обучения.

Самостоятельная работа студентов включает в себя:

1. Изучение соответствующих разделов учебной литературы, вынесенных в процессе лекционных практических занятий на самостоятельную работу.
2. Изучение дополнительной литературы, рекомендованной в данной дисциплине.
3. Ознакомление со справочными и статистическими материалами в справочной, периодической литературе и соответствующих интернет-ресурсах.
4. Выполнение после изучения соответствующих разделов теоретического курса практических заданий.
5. Написание контрольной работы по выбранному варианту из предлагаемых ниже. Контрольные работы пишутся студентами очной и заочной формы обучения .
6. Контроль результатов самостоятельной работы студентов осуществляется следующими методами:
 - Устным опросом во время практических занятий.
 - Решением тестов и ситуационных задач во время практических занятий.

Критерии оценки ПЗ: аттестации проводятся в письменном виде, для получения оценки *отлично* необходимо дать развернутый, аргументированный, правильный ответ на вопросы задания к ситуации, а также правильно ответить на вопросы теста (количество правильных ответов должно быть 90 % и более).

Оценка *хорошо* ставится за правильные ответы на вопросы задания к ситуации и ответы на вопросы теста (количество правильных ответов должно быть в рамках от 70 % до 90 %).

Оценка *удовлетворительно* ставится за ответы либо на вопросы задания к ситуации, либо на вопросы теста (количество правильных ответов от 50% до 70 %)

Самостоятельная работа бакалавров - это любая деятельность, связанная с воспитанием мышления и формированием навыков будущего профессионала. Любой вид занятий, создающий условия для зарождения самостоятельной мысли, познавательной активности бакалавра связан с самостоятельной работой. Самостоятельная работа реализуется:

1. Непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении практических заданий.

2. В контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.

3. В библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении бакалавров учебных и творческих задач.

Организация и формы самостоятельной работы

Главное в стратегической линии организации самостоятельной работы бакалавров по дисциплине заключается не в оптимизации ее отдельных видов, а в создании условий высокой активности, самостоятельности и ответственности студентов в аудитории и вне ее в ходе всех видов учебной деятельности.

При изучении данной дисциплины организация СРС должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;
2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;
3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание докладов, письменных работ на заданные темы и решение конкретных ситуаций. Индивидуальное задание может получать как каждый студент, так и часть студентов группы; разбор конкретных ситуаций с представлением решения, подготовка к участию в научно-теоретических конференциях и др.

Аудиторная самостоятельная работа реализуется при проведении практических занятий, и во время чтения лекций.

При чтении лекционного курса по дисциплине периодически происходит контроль усвоения материала путем проведения экспресс-опросов по конкретным темам, тестового контроля знаний, опроса студентов в форме игры "Что? Где? Когда?" и т.д.

На практических и семинарских занятиях различные виды СРС позволяют сделать процесс обучения более интересным и поднять активность значительной части бакалавров

Организация самостоятельной работы бакалавров

Виды самостоятельной работы студентов:

1. Выполнение домашних практических заданий по лекционному курсу.
2. Изучение отдельных тем, вынесенных на самостоятельное рассмотрение.
3. Изучение тем, прослушанных на лекционных занятиях.
4. Повторение разделов программы с целью подготовки к промежуточной и итоговой аттестации.

5. Подготовка докладов по проблемам управления трудовыми ресурсами.
6. Сбор и обработка информации для по тематике деловой игры и разбор конкретных ситуаций

Темы докладов, по которым студенты готовят презентации и участвуют в обсуждении:

Раздел 1. Сущность аудита персонала организации. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности по функциям управления персоналом, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Цель темы:

- рассмотреть значение курса в системе подготовки менеджеров, в том числе в области управления персоналом;
- рассмотреть понятие аудита персонала и его видов;
- научить студентов организовывать аудит персонала в организации;

Задачи темы:

- сформулировать у студентов представление об аудите персонала для организации;
- научить использовать результаты аудита для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом;
- выработать у студентов понимание механизма функционирования управления персоналом.

Вопросы для самопроверки:

5. Каково место аудита в управлении персоналом?
6. Что такое аудит персонала и какие виды аудита персонала существуют?
7. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
8. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования аудита персонала?

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Разработать план мероприятий по проведению аудита контактного персонала
2. Проанализировать результаты аудита персонала одной из российских компаний.
3. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.

Доклады по теме:

1. Аудит кадровой политики.
2. Аудит планирования персонала
3. Аудит найма и отбора персонала
4. Деловая оценка персонала.
5. Профорientация и адаптация персонала
6. Обучение персонала
7. Работа с кадровым резервом

Раздел 2. Анализ трудовых показателей. Анализ и оценка показателей движения, развития и использования рабочей силы организации. Анализ использования рабочего времени.

Анализ и оценка показателей качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала. Оценка эффективности и производительности труда по факторам с использованием показателя экономии численности работников.

Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления.

Анализ и оценка затрат на персонал. Анализ уровня, структуры и динамики затрат на персонал. Анализ показателей уровня, динамики и соотношений в оплате труда различных категорий персонала. Анализ использования средств на оплату труда работников.

Анализ показателей условий труда и оценка состояния охраны труда.

Планирование важнейших трудовых показателей. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих. Способы расчета дополнительной потребности в кадрах.

Планирование производительности труда.

Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.

Цель темы:

- определить сущность и виды расходов на персонал;
- овладеть методами измерения и оценки производительности труда ;
- выявить роль, задачи оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- проанализировать оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;

Задачи темы:

- дать знания о видах расходов на персонал, а также о методах измерения и оценки производительности труда
- сформулировать у студентов представление об оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- изучить методы и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации;
- выработать у студентов понимание механизма применения результатов оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.

Вопросы для самопроверки:

Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

- Какие факторы оказывают наиболее действенное влияние на уровень и динамику роста производительности труда?
- Какие соотношения между ростом производительности труда и повышением фондовооруженности, энерго- и электровооруженности труда являются наиболее оптимальными?
- Почему необходимо обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы?
- Дайте классификацию резервов роста производительности труда.
- Что представляет собой комплексная оценка эффективности работы персонала?
- Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ), какова их роль в трудовой мотивации?
- Каков механизм использования КТУ (КТВ) при стимулировании труда?

Задания для самостоятельной работы:

3. Сравнительная характеристика различных моделей комплексной оценки эффективности работы.

4. Выполнение расчетно-аналитических заданий по определению и применению КТУ и КТВ при материальном вознаграждении.

Эссе:

1) Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда. 2) Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.

Доклады по теме:

1. Опыт зарубежных стран в области разработки методики и оценки производительности труда
2. Система бюджетирования расходов на персонал
3. Оценка эффективности деятельности персонала организации, в которой Вы работаете или планируете работать
4. Оценка эффективности службы управления персоналом конкретной организации.

5. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

6. оценка средств на оплату труда в конкретной организации

Раздел 3. Контроллинг персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга персонала в организации.

Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Цель темы: дать определение цели, задачи и функции контроллинга персонала, его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

Произвести оценку эффективности деятельности персонала организации; оценку эффективности службы управления персоналом организации, а также оценку эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Задачи темы: научить студентов проводить контроллинг персонала. Сформировать понимание механизмов кадрового планирования, умение использовать кадровую информационную систему, составлять отчет по кадрам.

Научить студентов осуществлять оценку эффективности деятельности персонала организации; оценку эффективности службы управления персоналом организации, а также оценку эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Вопросы для самопроверки:

7. Цели, задачи и функции контроллинга персонала.
8. Роль контроллинга в организации и координации кадрового планирования.
9. Создание кадровой информационной системы, проведение исследований эффективности планов, ведение системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.
10. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
11. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
12. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

3. Оцените структуру управления персоналом в одном из российских организаций.
4. С помощью современной методики оценки эффективности персонала оцените деятельность персонала водной их российских организаций.

Доклады по теме:

1. Сравнительный анализ видов и функций контроллинга
2. Экономическая эффективность управления персоналом.
3. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых в организации.

КЕЙС: (методические рекомендации: активные формы обучения)

График организации самостоятельной работы студента в аудитории под контролем преподавателя показан в таблице 1.

Таблица4

График организации самостоятельной работы студента в аудитории

под контролем преподавателя

№ тем ы	Название темы	Форма самостоятельной работы	Форма контроля	Всего часов	
				ФОО	ФЗО
1.	Основные параметры аудита по функциям управления персоналом	Работа с учебной литературой, работа с методикой оценки трудового потенциала, подготовка отчета (аналитической записки)	Защита отчета	20	
2.	Классификация типов аудита				
3.	Процесс аудита персонала				
4.	Анализ трудового потенциала организации	Работа с учебной литературой, анализ конкретной ситуации (кейс-стади) с подготовкой аналитической записки	Доклад	20	
5.	Анализ структуры персонала				
6.	Анализ средств на оплату труда				
.	Виды контроллинга	Работа с учебной литературой, подготовка к деловой игре	Доклад	19	
.	Экономическая эффективность рационального использования трудовых ресурсов				
Итого:				59	

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания управления персоналом и результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Требования к освоению дисциплины

Наименование темы	Содержание темы (дидактические единицы)	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Формы проведения занятия	Виды контроля
Раздел (модуль) 1. Сущность аудита персонала организации					
Аудит персонала и характеристика его основных элементов.	Основные параметры аудита по функциям управления персоналом		Знать: методы экономического анализа экономических показателей; основы разработки и требования к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Уметь: обрабатывать экономические и статистические показатели, а также другую экономическую информацию; внедрять и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Владеть: разработка алгоритмов экономических решений на основе имеющегося экономического анализа; Разработка план – графика мероприятий по проведению аудита контактного персонала	ФОО и ФЗО: :Лекция - презентация	ФОО и ФЗО: Контрольные вопросы, тестирование, решение задач
	Классификация типов аудита	ОПК-1	Знать: необходимые нормативно-правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения Уметь: анализировать нормативно-правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения и проведения процедуры аудита персонала Владеть: разработка организационно-управленческие решения экономического анализа и анализа результатов аудиторской проверки	ФОО и ФЗО: Лекция – презентация, доклады	Контрольные вопросы, тестирование, решение задач, презентация докладов

	Процесс аудита персонала	ОПК-1	Знать: знает социально-экономическую значимость будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности Уметь: контролировать и оценивать эффективность деятельности других Владеть: обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми; применяет методы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	ФОО и ФЗО: – Лекция презентация, доклады	Контрольные вопросы, тестирование, решение задач, презентация докладов
Раздел (модуль) 2. Анализ трудовых показателей					
Анализ трудовых показателей	Анализ трудового потенциала организации	ОПК-1	Знать: необходимые нормативно-правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения, знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и умеет применять их на практике ; Уметь: анализировать нормативно-	ФОО и ФЗО: – Лекция презентация Лекция, прочитанная приглашенным преподавателем и предпринимателем; доклады,	ФОО и ФЗО: Презентация докладов, контрольные вопросы, тестирование, решение задач

	Анализ структуры персонала		<p>правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения, уметь применять их на практике умеет планировать и анализировать кадровый состав в организации</p> <p>Владеть: разработка организационно-управленческие решения экономического анализа и анализа нормативно-правовых актов и применение данных навыков на практике;</p> <p>навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умеет применять их на практике</p>	<p>ФОО и ФЗО: СРС с литературой</p>	<p>ФОО и ФЗО: Презентация оклады, контрольные вопросы, тестирование, решение задач</p>
--	----------------------------	--	--	-------------------------------------	--

	Анализ производительности труда	ОПК-1	<p>Знать: основы Трудового кодекса РФ и иные нормативно-правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения, а также методы экономического анализа экономических показателей</p> <p>Уметь: анализировать нормативно-правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения, умеет обрабатывать экономические и статистические показатели, а также другую экономическую информацию; умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть: разработка алгоритмов экономических решений на основе имеющегося экономического анализа и анализа нормативно-правовых документов; владеет навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала</p>	<p>ФОО и ФЗО: Лекция – презентация</p>	<p>ФОО и ФЗО: Контрольные вопросы, кейсы</p>
	Анализ средств на оплату труда	ОПК-1	<p>Знать: знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике</p> <p>Уметь: применять и адаптировать существующие системы оплаты труда на практике</p> <p>Владеть: разработка и корректировка существующей системы оплаты труда и методов стимулирования</p>	<p>ФОО и ФЗО: Занятия в компьютерном классе</p>	<p>ФОО и ФЗО: Контрольные вопросы, кейсы, тестирование, решение задач</p>

Раздел (модуль) 3. Контроллинг персонала					
Понятие и виды контроллинга	Виды контроллинга	ОПК-1	Знать: основы разработки и внедрения процедур контроллинга и сопровождающей документации, а также основные методы экономического и статистического анализа трудовых показателей Уметь: разрабатывать сопровождающую документацию в отношении внедрения контроллинга, а также анализировать экономические и статистические трудовые показатели Владеть: на основе аудита и данных контроллинга разработать и внедрить экономическое решение	ФОО и ФЗО: Лекция - презентация, кейс	ФОО и ФЗО: Отчет о деловой игре тестирование, решение задач
	Экономическая эффективность рационального использования трудовых ресурсов			ФОО и ФЗО: СРС с литературой	ФОО и ФЗО: Решение задач

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые

5.3. для оценки компетенции ОПК-1

5.4.

1. Проблемы эффективности российского рынка труда.
2. Особенности институциональной среды российского рынка труда.
3. Показатели уровня занятости населения и использование при анализе рынка труда.
4. Роль государственной службы занятости населения.
5. Виды рекрутинговых агентств и их значение на рынке трудовых ресурсов.
6. Роль профсоюзов на рынке трудовых ресурсов и последствия профсоюзной деятельности в России.
7. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.
8. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
9. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.
10. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
11. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
12. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.
13. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.
14. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности.

15. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
16. Показатели экономической и социальной эффективности и их назначение.
17. Понятие производительности и управление ею.
18. Сходства и различия показателей производительности труда и выработки.
19. Основные этапы разработки метода оценки эффективности применительно к Вашей организации.
20. Назначение математических моделей стимулирования показателей.
21. Три группы критериальных показателей эффективности труда.
22. Сущность методик оценки трудового вклада.
23. Понятие КТВ и его основные элементы. Механизм определения КТВ и его недостатки.
24. Место аудита в управлении персоналом.
25. Сущность аудита персонала и виды аудита персонала?
26. Интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии.
27. Исторические предпосылки возникновения и использования аудита персонала
28. Цели, задачи и функции контроллинга персонала.
29. Роль контроллинга в организации и координации кадрового планирования.
30. Создание кадровой информационной системы, проведение исследований эффективности планов, ведение системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.

7. Письменные задания и методические рекомендации к их выполнению

Цели письменных заданий (ПЗ)

1. Они помогают студенту получить серьезные и достаточно глубокие фундаментальные *познания* в области дисциплины «Управление трудовыми ресурсами». У студента формируется *экономическое и управленческое мышление*, умение грамотно анализировать процессы, происходящие на рынке труда и в сфере управления персоналом.

2. Студенты должны научиться *применять* полученные экономические знания в конкретных ситуациях, в работе, предпринимательской деятельности.

3. Самостоятельная работа по выполнению письменных заданий (ПЗ) по данному предмету способствует закреплению основного лекционного материала у студентов всех форм обучения.

Структура задания, требования к его выполнению и критерии оценки

ПЗ состоит из 5 задач, требующих вычислений. Существует ограничение на объем ПЗ: не менее 5 страниц и не более 10 страниц формата А-4.

Сроки сдачи заданий заранее указываются преподавателем. Соблюдение их является обязательным, так как у преподавателя должно быть достаточно времени для проверки. Студент может представить ПЗ раньше указанного срока.

Способ выбора вариантов ПЗ

ПЗ для студентов включают 5 вариантов. Выбор варианта осуществляется по *последней цифре номера зачетной книжки* студента. Если номер оканчивается на цифру 1-2, то студент выполняет 1-ый вариант, если на 3-4, то, соответственно, 2-ой, если 5-6, то – 3-й вариант, если 7-8, то, соответственно – 4-й вариант, если на 9-0, то – 5-й вариант.

Требования к оформлению

Используйте для Ваших ответов на задания листы формата А4; в верхней части *каждого листа* напишите свою фамилию, инициалы, номер курса и группы, номер задания. Желательно, чтобы ПЗ было напечатано на принтере; если же оно будет написано от руки, почерк обязательно должен быть разборчивым (в противном случае задание не будет засчитано).

В начале перед заданиями приводятся методические указания, которыми целесообразно пользоваться при решении соответствующих задач.

Тема: ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Трудовые ресурсы предприятия характеризуются численностью работников, включая: работников списочного состава; внешних совместителей; работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера и др.

Списочная численность характеризует число сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент; определяется на дату и в среднем за период.

Среднесписочная численность работников за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день.

Среднесписочная численность работников за период с начала года по отчетный месяц включительно определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы с начала года по отчетный месяц включительно, и деления полученной суммы на число месяцев работы организации за период с начала года, т.е. соответственно на 2, 3, 4 и т.д.

Движение кадров на предприятии характеризуется следующими показателями:

Общий коэффициент оборота кадров (K_0):

$$K_o = \frac{\mathcal{C}_n + \mathcal{C}_y}{\mathcal{C}_c} \times 100 \quad (1)$$

где \mathcal{C}_n – число принятых, \mathcal{C}_y – число уволенных работников, \mathcal{C}_c – среднесписочная численность работников

Частные коэффициенты оборота кадров: $K_{оп}$ – по приему и $K_{оу}$ – по выбытию:

$$K_{оп} = \frac{\mathcal{C}_n}{\mathcal{C}_c} \times 100 \quad (9) \quad K_{оу} = \frac{\mathcal{C}_y}{\mathcal{C}_c} \times 100 \quad (2)$$

Коэффициент сменяемости кадров равен меньшему из $K_{оп}$ и $K_{оу}$.

Коэффициент текучести кадров (K_T)

$$K_T = \frac{\mathcal{C}_{усж} + \mathcal{C}_{упп}}{\mathcal{C}_c} \times 100 \quad (3)$$

где $\mathcal{C}_{усж}$ — количество рабочих, уволившихся по собственному желанию; $\mathcal{C}_{упп}$ — количество рабочих, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.

Тема МЕТОДЫ ИСЧИСЛЕНИЯ УРОВНЯ И ДИНАМИКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производительность труда характеризует результативность затрат труда в экономике. Для определения уровня и динамики производительности труда применяются две группы показателей - показатели выработки (W) и показатели трудоемкости единицы продукции (t).

Уровень выработки определяется по следующей формуле:

$$W = \frac{Q}{T_{ж}} \quad (4) \quad \text{или} \quad W = \frac{Q}{\mathcal{C}} \quad (4a)$$

где Q - объем произведенной продукции; $T_{ж}$ - затраты труда на производство Q , выраженные в единицах затраченного рабочего времени (часы, дни и т.д.); \mathcal{C} - численность работников, участвовавших в производстве Q .

Уровень трудоемкости единицы произведенной продукции определяется по следующей формуле:

$$t = \frac{T_{ж}}{Q} \quad (5)$$

При расчете показателей выработки объем производства продукции определяется по-разному в зависимости от состава изготовленной продукции.

Если выпускается однородная продукция, величина Q в формулах (1) и (1a) выражается непосредственно в натуральных единицах (шт., м, кг и т.п.) и формируются натуральные показатели выработки.

Если выпускается сравнительно однородная продукция, величина Q в формулах (4) и (4a) выражается в условно-натуральных единицах (условные тонны, пары обуви, банки консервов и т.п.) и формируются условно-натуральные показатели выработки. В данном случае физические объемы сравнительно однородной продукции приводятся к сопоставимым величинам, которые можно непосредственно суммировать. Процедура подобного приведения сводится к следующему. Выбирается условная единица (эталон) какого-то вида сравнительно однородной продукции. К этому эталону с помощью переводных коэффициентов, определяемых исходя из потребительских свойств или трудоемкости изготовления, приравниваются прочие виды произведенной сравнительно однородной продукции. Пересчет изготовленной продукции в условные единицы происходит умножением объема выпущенной продукции каждого вида на соответствующий переводной коэффициент.

Если выпускается разнородная продукция, величина Q в формулах (4) и (4a) принимает трудовое или стоимостное выражение и формируются трудовые или стоимостные показатели выработки.

Уровень выработки в трудовом выражении (W_T) рассчитывается по следующей формуле:

$$W_T = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \times t_{Hi}}{Q} \quad (6)$$

где q_i – объем производства i -го вида выпускаемой продукции в натуральном выражении, шт.; t_{Hi} – фиксированная (неизменная) норма времени на изготовление единицы i -го вида выпускаемой продукции; n – количество видов выпускаемой продукции; Q – численность работников, принимавших участие в производстве объема продукции, обозначенного в числителе дроби.

Уровень выработки в стоимостном выражении (W_c) рассчитывается по следующей формуле:

$$W_c = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \times p_i(p_i^*)}{Q} \quad (7)$$

где p_i – неизменная оптовая цена 1-го вида выпускаемой продукции; p_i^* – постоянная часть оптовой цены 1-го вида продукции. В качестве p_i^* чаще всего выступает норматив стоимости обработки (НСО) или норматив чистой продукции (НЧП). НСО – это часть оптовой цены, включающая заработную плату рабочих с отчислениями на социальное страхование, общезаводские и общецеховые расходы. НЧП – это часть оптовой цены, включающая заработную плату работников с отчислениями на социальное страхование и прибыль. Значения прочих символов в формуле (7) – те же, что и в формуле (6).

Выработка в стоимостном выражении может быть измерена по валовой продукции (ВП), товарной продукции (ТП), чистой продукции (ЧП), нормативно-чистой продукции (НЧП), а также по нормативной стоимости обработки (НСО).

Валовая продукция включает стоимость готовой продукции и полуфабрикатов собственного производства, т.е. продукции, не завершённой производством.

Товарная продукция включает стоимость продукции, готовой к отпуску потребителям:

$$ТП = ВП - НЗП \quad (8)$$

где НЗП – стоимость незавершённого производства.

Чистая продукция – это часть валовой продукции, соответствующая вновь созданной стоимости:

$$ЧП = ВП - НЗП - (МЗ + КП + А) = ЗП + ПР \quad (9)$$

где МЗ – материальные затраты; КП – стоимость поставок по кооперации; А – амортизационные отчисления; ЗП – заработная плата; ПР – прибыль.

Динамика показателей выработки, исчисленных упомянутыми методами, оценивается с помощью расчета соответствующих индексов.

Индексы изменения натуральных и условно-натуральных показателей выработки (I_{Wn}) рассчитываются по формуле:

$$I_{Wn} = W_{H}^0 : W_{H}^B \quad (10)$$

где W_{H}^0 – выработка в натуральном (условно-натуральном) выражении в отчетном периоде; W_{H}^B – выработка в натуральном (условно-натуральном) выражении в базисном периоде.

Индексы изменения трудовых и стоимостных показателей выработки (I_{WT} ; I_{WC}) исчисляются по следующей формуле:

$$I_{WT}(I_{WC}) = \frac{\sum_{i=1}^n q_i^0 \times t_{Hi}(p_i, p_i^*)}{Q^0} : \frac{\sum_{i=1}^n q_i^B \times t_{Hi}(p_i, p_i^*)}{Q^B} \quad (11)$$

где q_i^0 , q_i^B - объем производства i -го вида продукции в натуральном выражении соответственно в отчетном и базисном (предшествующем) периодах шт.; $Ч^0$ и $Ч^B$ - численность работников, принимавших участие в производстве продукции соответственно в отчетном и базисном (предшествующем) периодах.

Значения прочих символов в формуле (11) те же, что в формулах (6) и (7).

Выполнение математических действий, предписанных формулой (10), позволяет получить иное выражение индекса изменения трудовых и стоимостных показателей выработки:

$$I_{w_T}(I_{w_c}) = \frac{\sum_{i=1}^n q_i^0 \times t_{Hi}(p_i, p_i^0)}{\sum_{i=1}^n q_i^B \times t_{Hi}(p_i, p_i^0)} : \frac{Ч^0}{Ч^B} \quad (11a)$$

При определении индекса производительности труда (выработки) (I_w) по совокупности хозяйственных единиц рекомендуется использовать следующую формулу:

$$I_w = \frac{\sum_{j=1}^m i_j \times Ч_j^0}{\sum_{j=1}^m Ч_j^0} \quad (12)$$

где i_j - индекс производительности труда (выработки) в j -й хозяйственной единице; $Ч_j^0$ - численность работников j -й хозяйственной единицы в отчетном периоде, m - количество хозяйственных единиц, входящих в данную совокупность.

При изучении производительности труда рабочих используются показатели часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки. Эти показатели позволяют оценить результативность труда рабочих с учетом характера использования рабочего времени. Между указанными показателями существуют следующие зависимости:

$$W_{дн} = W_{ч} \times чф \quad (13)$$

$$I_{W_{дн}} = I_{W_{ч}} \times I_{чф} \quad (13a)$$

$$W_{м(кв.г)} = W_{дн} \times дфм(кв.г) \quad (14)$$

$$I_{W_{м(кв.г)}} = I_{W_{дн}} \times I_{дфм(кв.г)} \quad (14a)$$

где $W_{ч}$ - часовая выработка, $W_{дн}$ - дневная выработка, $W_{м(кв.г)}$ - месячная (квартальная, годовая выработка); $I_{W_{ч}}$, $I_{W_{дн}}$, $I_{W_{м(кв.г)}}$ - соответственно индексы часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки; $чф$ - число часов фактически отработанных в течение рабочего дня; $дфм(кв.,г)$ - число дней, фактически отработанных в течение месяца (квартала, года); $I_{чф}$, $I_{дфм(кв.,г)}$ - соответственно индексы изменения фактически отработанных часов в течение рабочего дня и фактически отработанных дней в течение месяца (квартала, года).

Определение производительности труда с помощью показателя "Трудоемкость единицы произведенной продукции" (t) предполагает расчет полной фактической величины последней. Полная фактическая трудоемкость единицы произведенной продукции ($t_{пф}$) определяется следующим образом:

$$t_{пф} = t_{мф} + t_{оф} + t_{уф} \quad (15)$$

где $t_{пф}$ - фактическая технологическая трудоемкость единицы продукции (затраты времени основных рабочих), ч; $t_{оф}$ - фактическая трудоемкость обслуживания в расчете на единицу продукции (затраты времени вспомогательных рабочих), ч; $t_{уф}$ - фактическая трудоемкость управления в расчете на единицу продукции (затраты времени руководителей, специалистов и служащих).

$$t_{тф} = \frac{T_{Hi}}{K} : Qi \quad (16)$$

где T_{ni} - нормативная технологическая трудоемкость всей продукции i -го вида, нормо-ч; K - коэффициент выполнения норм основными рабочими; Q_i - произведенное количество единиц продукции i -го вида

$$t_{of}(t_{yf}) = \frac{T_{fv}(T_{fy})}{Q_i} \quad (17)$$

где $T_{fv}(T_{fy})$ - фактическое число часов, отработанное вспомогательными рабочими (руководителями, специалистами и служащими) за период, в котором была произведена продукция Q_i .

$$T_{fv}(T_{fy}) = \sum_{j=1}^m \text{Чф}j \quad (18)$$

где $\text{Чф}j$ - число часов, фактически отработанных j -м вспомогательным рабочим (руководителем, специалистом, служащим) за период, в котором была произведена продукция Q_i ; m - количество вспомогательных рабочих (руководителей, специалистов, служащих).

ТЕМА 3. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД.

В экономических расчетах принято выделять номинальную, располагаемую и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата (Z_n) – эта вся начисленная работнику денежная сумма за выполняемую им работу. Располагаемая заработная плата – это номинальная заработная плата за вычетом подоходного налога и иных обязательных платежей (H). Реальная заработная плата (Z_p) – это количество товаров и услуг, которые работник может приобрести на располагаемую заработную плату.

Уровень реальной заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Z_p = (Z_n - H) \times I_{nc} \quad (19)$$

где I_{nc} – индекс покупательной способности денег (величина, обратная индексу цен).

Связь между динамикой располагаемой денежной заработной платы и реальной заработной платы выражается формулой:

$$I_{zr} = \frac{I(Z_n - H)}{I_c}, \quad (20)$$

где I_{zr} – индекс реальной заработной платы, $I(Z_n - H)$ – индекс располагаемой денежной заработной платы, I_c – индекс цен.

Проводя расчеты величины индивидуальных заработков работников, необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Тарифная ставка (должностной оклад) работника любого разряда $[TC(ДО)]$ определяется по следующей формуле:

$$TC_n(ДО_n) = TC_1(ДО_1) \times TK_n, \quad (21)$$

где $TC_n(ДО_n)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника n -го разряда; $TC_1(ДО_1)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; TK_n - тарифный коэффициент n -го разряда по применяемой тарифной сетке.

Заработок работника, оплачиваемого повременно (Z_p), исчисляется по формуле

$$Z_p = TC_n \times T_{ф}, \quad (22)$$

где TC_n - тарифная ставка работника за единицу времени, (час, день); $T_{ф}$ - количество фактически отработанного времени за расчетный период в соответствующих единицах, (часы, дни).

Заработок работника, оплачиваемого сдельно (Z_{cd}), исчисляется по формуле:

$$Z_{cd} = R \times q, \quad (23)$$

где R - сдельная расценка - размер оплаты за единицу изготовленной продукции (единицу выполненной работы); q - количество единиц изготовленной продукции (выполненной работы).

Расчет сдельных расценок имеет определенную специфику в зависимости от применяемой разновидности сдельной оплаты.

В условиях прямой индивидуальной сдельной системы, когда заработок работника определяется по результатам его личного труда, сдельная расценка рассчитывается по одной из следующих формул:

$$R = \frac{ТС_{раб}}{Н_{выр}}, \quad (32) \quad \text{или} \quad R = ТС_{раб} \times Н_{вр} \quad (23a)$$

где $ТС_{раб}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $Н_{выр}$ - норма выработки, установленная работнику; $Н_{вр}$ - норма времени на выполнение единицы работы (изготовление единицы продукции), выполняемой работником.

В условиях косвенной сдельной системы заработок вспомогательного рабочего рассчитывается несколькими способами, один из которых предполагает расчет косвенной сдельной расценки ($R_{кс}$) по формуле:

$$R_{кс} = \frac{ТС_{вр}}{Ч_{ор}}$$

где $ТС_{вр}$ – тарифная ставка вспомогательного рабочего; $Ч_{ор}$ - численность основных рабочих, которых он обслуживает.

Косвенный сдельный заработок ($З_{ск}$) определяется по формуле:

$$З_{ск} = R_{кс} \times Q_{ор}$$

где $Q_{ор}$ – объем производства основных рабочих, измеренный в человеко-часах.

При расчете сдельных расценок следует обеспечить соответствие между единицами времени, относительно которых установлены тарифные ставки, и единицами времени, относительно которых установлены нормы времени (выработки). Если норма выработки установлена на смену, то при расчете расценки используется дневная ставка; если установлена часовая норма выработки, то используется часовая ставка. Норма времени, установленная в минутах, при расчете сдельной расценки выражается в долях часа.

В условиях коллективной (бригадной) сдельной системы формированию индивидуальных заработков предшествует, как правило, образование коллективного (общебригадного) сдельного заработка. В связи с этим рассчитывается коллективная сдельная расценка за единицу работ, выполняемых бригадой, ($R_{кол}$). При выполнении бригадой сборочных, монтажных и т.п. работ коллективная сдельная расценка определяется по формуле:

$$R_{кол} = \sum_{i=1}^m ТС_{раб} i \times t_{hi}, \quad (24)$$

где $ТС_{раб} i$ - тарифная ставка, соответствующая разряду i -го вида работ, входящего в комплекс работ, выполняемых в бригаде; t_{hi} - норма времени на выполнение i -го вида работы; m - количество видов выполняемых работ.

Заработок бригады сдельщиков по коллективным сдельным расценкам ($З_{ск}$) определяется по формуле

$$З_{ск} = R_{кол} \times Q_{кол}, \quad (25)$$

где $Q_{кол}$ - объем работы (произведенной продукции), выполненный коллективом (бригадой) сдельщиков.

Общебригадный заработок, (включая и возможные премиальные выплаты) распределяется между членами бригады чаще всего в соответствии с их квалификацией, фактически отработанным временем и коэффициентом трудового участия ($КТУ$), показывающим индивидуальный вклад каждого работника в общий результат работы бригады.

Конкретная формула расчета индивидуального заработка рабочего в бригаде ($З_i$) при условии, что $КТУ$ применяется ко всему общебригадному заработку, выглядит следующим образом:

$$Z_i = \frac{Z_{сд.бр.}}{\sum_{i=1}^m TC_i \times \chi_{\phi i} \times KTY_i} \times TC_i \times \chi_{\phi i} \times KTY_i \quad (26)$$

где $Z_{сд.бр.}$ - общий заработок бригады сдельщиков; TC_i - часовая тарифная ставка i -го рабочего бригады; $\chi_{\phi i}$ - число часов, фактически отработанных i -м рабочим за расчетный период; KTY_i - коэффициент трудового участия i -го рабочего; m - количество рабочих в бригаде.

Повременная форма оплаты труда и любая разновидность сдельной оплаты на практике могут дополняться премированием. В этом случае заработок работника (коллектива работников) ($Z_{пр}$) определяется по формуле

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} \times \Pi}{100}, \quad (27)$$

где $Z_{осн}$ - основной заработок работника (коллектива работников); для повременщиков $Z_{осн}$ - заработок в соответствии с их тарифной ставкой и фактически отработанным временем, для сдельщиков - заработок по сдельным расценкам за выполненную работу (произведенную продукцию); Π - процент премии к основному заработку, определяемый по шкале премиальных выплат в соответствии с характером выполнения установленных показателей и условий премирования.

Бестарифные модели основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев и, прежде всего, на принципах согласованной оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Заработная плата облагается налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке 13%. При исчислении НДФЛ применяются стандартные налоговые вычеты. Для работников, не относящихся к льготным категориям, стандартный вычет в 2010 г. составлял 400 рублей, но до месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года, не превысит 40 000 рублей. Работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет (учащихся очной формы обучения, аспирантов, ординаторов, студентов и курсантов до 24 лет), в 2009 г. имели право на стандартный вычет в размере 1000 рублей на каждого ребенка, находящегося на их обеспечении, до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года, не превысит 280 000 рублей.

Варианты ПЗ

1 вариант

ЗАДАЧА №1.

Определить среднесписочную численность работников предприятия, используя имеющиеся и заполнив недостающие данные:

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность	Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
1	320	16	380
2	324	17	385
3	325	18	387
4	328	19 СБ	
5 СБ		20 ВС	
6 ВС		21	395
7	340	22	398
8	347	23	400

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность	Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
9	348	24	402
10	350	25	400
11	349	26 СБ	
12 СБ		27 ВС	
13 ВС		28	410
14	370	29	412
15	372	30	412

ЗАДАЧА №2

Предприятие с сезонным характером работы начало работать в апреле и закончило в августе. Среднесписочная численность работников составила: в апреле – 641 чел., в мае – 1254 чел., в июне – 1316 чел., в июле 820 чел., в августе – 457 чел. Определить среднесписочную численность работников за год.

ЗАДАЧА №3

По данным, приведенным в таблице, определить изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определить по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон изделие с наименьшей трудоемкостью.

Наименование изделий	Объем производства, тыс. пар		Затраты труда, тыс. чел-ч.	
	план	фактически	план	фактически
Ботинки рабочие	100	112	200	218
Ботинки хромовые	400	350	840	725
Туфли модельные	300	385	900	1155

ЗАДАЧА №4

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде 160 млн. руб. в текущих ценах, а численность продавцов была равна 22 чел. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. руб. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличились на 8%. Определить изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

ЗАДАЧА №5

Используя следующие данные, определить двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих.

Показатели	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	1000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

2 ВАРИАНТ

ЗАДАЧА №1.

Вновь созданная организация начала работать с 24 февраля 2010 г. Определить среднесписочную численность работников предприятия за февраль, используя имеющиеся и заполнив недостающие данные таблицы:

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
24	670
25	670
26 СБ	
27 ВС	
28	675
29	680
30	680
31	683

ЗАДАЧА №2.

Определить коэффициент использования эффективного фонда рабочего времени исходя из данных Баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию за 2009 год (рассчитать и заполнить недостающие данные):

№ п/п	Элементы рабочего времени	По плану	Фактически
1.	Календарное время, дней	365	365
2.	Выходные и праздничные дни	100	100
3.	Номинальное время, дней		
4.	Невыходы, дней		
	в том числе:		
а)	очередные и дополнительные отпуска	29,5	29,5
б)	отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
в)	выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,8
г)	по болезни	9,2	9,7
д)	по разрешению администрации	1,6	1,8
е)	целодневные простои	-	0,5
ж)	прогулы	-	0,1
5.	Фактически используемое время, дни		
6.	Установленная средняя продолжительность рабочего дня, часов	7,7	7,7
	из них:		
а)	перерывы для кормящих матерей	-	-
б)	льготные часы подросткам	0,02	0,01
в)	внутрисменные простои	-	0,2
г)	сверхурочная работа	-	-
7.	Фактическая продолжительность рабочего дня, часов		
8.	Эффективный фонд рабочего времени, часов		

ЗАДАЧА №3.

Отчетная численность работников мыловаренного предприятия превысила базисную на 8%.

Используя данные таблицы, определить изменение производительности труда на предприятии, измеренной условно-натуральным методом. Коэффициенты перевода в условные тонны мыла рассчитать по соотношению процента жирности, приняв за эталон мыло II сорта.

Наименование продукции	Процент жирности	Объем производства, тыс. т.	
		Базисный период	Отчетный период
Мыло III сорта	45	1000	850
Мыло II сорта	60	2000	2200
Мыло I сорта	72	800	1200

ЗАДАЧА №4.

Определить изменение производительности труда в объединении, используя данные следующей таблицы:

Филиал объединения	Изменения производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, %	Численность работающих в отчетном периоде, чел.
I	+ 3,5	5920
II	- 8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без изменений	330

ЗАДАЧА №5.

Используя следующие данные, определить изменение производительности труда по показателям часовой, дневной и годовой выработки. Сделать выводы.

Показатели	Ед. изм.	Базисный год	Отчетный год
Нормативно-чистая продукция в сопоставимых ценах	млн.руб.	264,5	273,3
Среднесписочная численность рабочих	чел.	860	870
Средняя продолжительность рабочего года	дни	230,3	233,9
Средняя продолжительность рабочего дня	час.	7,62	7,67

3 ВАРИАНТ

ЗАДАЧА №1.

Среднесписочная численность работников предприятия составила: в январе – 620 чел., в феврале – 640 чел., в марте – 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.

ЗАДАЧА №2

На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года уволено 157 человек, а принято – 218 человек.

Определить: общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент сменяемости кадров.

ЗАДАЧА №3

В механическом цехе количество изготовленных изделий и фиксированные трудовые затраты на одно изделие характеризуются следующими данными:

Вид изделия	Кол-во изготовленных изделий, шт.		Фиксированная норма времени на одно изделие, нормо-ч.
	Период		
	Базисный	Отчетный	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

Численность рабочих возросла с 420 в базисном периоде до 450 чел. в отчетном. Определить изменение объема производства и производительности труда в цехе (в %).

ЗАДАЧА №4

Определить изменение производительности труда по группе предприятий, используя следующие данные:

Пред-при-ятие	Измеритель объема производства	Объем производ-ства	Численность работников, чел.	Объем производ-ства	Численность работников, чел.
		Базисный период		Отчетный период	
А	Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	36000	3000	44000	3600
Б	Нормативная стоимость обработки, тыс. руб.	9000	1500	10500	1500
В	Трудоемкость объема производства, тыс. нормо-часов	4340	3880	4270	3930
Г	Условно-натуральные единицы, тыс. у.е.	16450	8980	17500	8900

ЗАДАЧА №5

Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоемкость единицы которого составила в базисном периоде 9 чел.-ч.

Определить, как изменилась производительность труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-ч, а процент выполнения норм основными рабочими - 106.

В цехе работает 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала полный месяц (21 восьмичасовую смену), а остальные отработали по 15 восьмичасовых смен.

Штатным расписанием в цехе предусмотрено 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц. Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.

4 вариант

ЗАДАЧА №1

Предприятие начало работать в марте. Среднесписочная численность работников в марте составила 720 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.

ЗАДАЧА №2

Среднесписочная численность работников цеха – 660 чел. В течение года выбыло: по собственному желанию – 37 чел.; за нарушение трудовой дисциплины – 5 чел.; в связи с выходом на пенсию – 11 чел.; в связи с призывом в армию – 13 чел.; в связи с поступлением в учебные заведения – 4 чел.; в связи с переводом на другую должность в другое подразделение – 26 чел.

Определить: коэффициент выбытия кадров; коэффициент текучести кадров.

ЗАДАЧА №3

Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия.

Определить изменение в уровне производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, используя показатели выработки валовой, товарной и чистой продукции.

<i>Показатели</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Базисный период</i>	<i>Отчетный период</i>
1. Валовая продукция	Тыс. руб.	16560	17500
1.1. Объем незавершенного производства	Тыс. руб.	900	1100
1.2. Стоимость сырья и материалов	Тыс. руб.	6080	6400
1.3. Стоимость топлива и электроэнергии	Тыс. руб.	770	890
1.4. Стоимость поставок по кооперации со стороны	Тыс. руб.	590	690
1.5. Амортизационные отчисления	Тыс. руб.	1170	1170
1.6. Заработная плата	Тыс. руб.	4200	4350
1.7. Прибыль	Тыс. руб.	2850	2900
2. Численность персонала	Чел.	1625	1620

Объясните причины различий в динамике производительности труда, измеренной упомянутыми показателями.

ЗАДАЧА №4

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. руб. (рост цен за период составил 320 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. чел.

ЗАДАЧА №5

Предприятие увеличило объем производства по сравнению с базисным периодом на 2%. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице.

Подразделения предприятия	Численность работающих, чел.	
	Базисный период	Отчетный период
Основные цехи	500	510
Ремонтный цех	50	55
Складские и транспортные службы	80	100
Другие вспомогательные цехи	250	245
Прочие службы	220	220

Определить, как изменилась производительность труда в целом по предприятию.

5 ВАРИАНТ

ЗАДАЧА №1

Предприятие начало работать в марте. Среднесписочная численность работников составила: в марте – 450 чел., в апреле – 660 чел., в мае – 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за период с начала года.

ЗАДАЧА №2

В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т, среднесписочная численность рабочих - 600 чел., среднесписочная численность работающих - 700 чел. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 чел., а численность работающих осталась без изменений. Определить уровни выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

ЗАДАЧА №3

В швейном объединении перешли к измерению объема производства и производительности труда, используя норматив стоимости обработки (НСО). Фиксированные значения элементов, формирующих НСО отдельных видов изделий, было решено определять в % к величине действовавших до перехода оптовых цен.

По данным следующей таблицы определить уровень производительности труда в объединении в базисном и отчетном периодах и его динамику, зная, что численность занятых в базисном периоде составляла 200 чел., а в отчетном - на 4% меньше.

Виды производимых изделий	Объем производства в натуральном выражении, шт.		Оптовая цена изделия, руб.	Элементы НСО (% к цене)		
	базисный период	отчетный период		заработная плата с начислениями	общецеховые расходы	общезаводские расходы
Костюм	500	520	2480	12	14	9
Куртка	600	660	1240	10	12	8
Брюки	800	776	560	9	10	6

ЗАДАЧА №4

Валовой общественный продукт, произведенный в сфере материального производства и выраженный в сопоставимых ценах, увеличился за период с 84 до 110 млрд. руб.

Численность занятых в экономике за этот период снизилась на 5%, а доля занятых в материальном производстве сократилась с 75 до 62%. Определить, как изменилась производительность труда в материальном производстве.

ЗАДАЧА №5

Имеются следующие данные о структуре и цене продуктов питания, включаемых в продовольственную корзину прожиточного минимума в 1989, 1995 и 2001 и 2010 годах.

Наименование продуктов питания	Единица измерения	Цена за единицу, руб.			
Мясные продукты (говядина)	кг	2,00	9000	67,17	209,40
Молочные продукты (молоко)	л	0,36	3000	9,92	26,90
Яйца	10 штук	1,30	3000	15,00	40,40
Рыбные продукты	кг	1,50	10000	35,13	117,70
Сахар	Кг	0,90	3000	15,58	29,50
Масло растительное	л	1,50	5000	25,25	66,40
Картофель	кг	0,14	1500	7,24	20,20
Овощи	кг	0,40	2000	9,43	42,20
Фрукты	кг	2,00	6000	28,10	63,50
Хлебопродукты	кг	0,20	2000	12,00	34,50

Минимальная заработная плата составляла в 1989г. 80 руб./мес., в 1995г. - 34400 руб./мес.; в 2001г. – 300 руб./мес., в 2010г. – 4330руб./мес.

Определить количество каждого конкретного продукта, которое можно было приобрести на минимальную заработную плату в каждом из упомянутых годов.

В письменной форме сделать выводы о характере изменений номинальной и реальной минимальной заработной платы в 1989-2010гг.

7. Используемые технологии

Образовательные технологии. Курс предполагает как аудиторную (лекции и практические занятия), так и самостоятельную работу студентов. На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую программе. При проведении лекционных занятий используются: вводная лекция, проблемная лекция, мультимедийная лекция.

Задача практических занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. При проведении практических занятий используются следующие варианты: освоение тестовых методик; разбор конкретных ситуаций (в устной или письменной форме); дискуссия; групповое обсуждение; обсуждение результатов тестирования. Один из видов работы на семинаре – подготовка реферата и его обсуждение в группе. В задачу докладчика входит сбор поиск теоретических статей и (или) сбор и анализ фактического материала по какой-либо проблеме курса.

При проведении самостоятельной работы используются: решение задач, написание реферата, выполнение письменных и творческих заданий.

Информационные технологии. В процессе проведения практических занятий применяются мультимедийные технологии. Для проведения ряда занятий необходим компьютерный класс с доступом к сети Интернет и перечисленным выше источником. Для

организации лекций и презентации итоговых проектов необходим ПК с колонками, оснащенный ПО пакета MSOffice, а также проектор или мультимедийная доска.

Дисциплина «Экономика управления персоналом» обеспечена электронным курсом лекций, заданиями для аудиторной и домашней работы, заданиями для самостоятельной работы в виде деловых ситуаций и кейс-технологий.

Студентам рекомендуется иметь с собой на занятиях собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет.

8.1. Основная литература

1. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с.
2. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.
3. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Экономика труда: Учебник / Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.
2. Управление трудовыми ресурсами: учебник - ("Высшее образование") Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. – М: ИНФРА –М, - 2013 . 284с.
3. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации".
4. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. М.: ГУ-ВШЭ, 2004.
5. Российский статистический ежегодник.
6. Трудовой кодекс РФ.

Журналы¹:

Кадровый менеджмент: Кадровик
Кадры предприятия
*Карьера
*Консультант директора
*Менеджмент в России и за рубежом
*Мониторинг доходов и уровень жизни населения
Нормативные акты для кадровика
Персонал
*Российский экономический журнал
*Служба кадров
Социальная защита
*Социологические исследования
*Справочник кадровика
Справочник по управлению персоналом
Трудовое право
Трудовой мир
*Управление персоналом
*Уровень жизни населения
*Экономика и учёт труда

¹ знаком "*" отмечены издания, имеющиеся в библиотеке РЭА им. Г. В. Плеханова.

*Экономист

Газеты:

*Российская газета

*Экономика и жизнь

7.3. Рекомендации по использованию Интернет-ресурсов и других электронных информационных источников

Полезные сайты:

www.gks.ru (сайт Росстата)

www.vopreco.ru (сайт журнала "Вопросы экономики")

www.chelt.ru (сайт журнала "Человек и труд")

www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

www.labor.ru (официальный сайт Московской службы занятости)

www.isras.rssi.ru (сайт журнала "Социологические исследования")

www.hrm.ru (аналитические статьи на специализированном сайте для HR менеджеров)

www.e-executive.ru/professions/ (справочник профессий с описаниями)

www.personal-mix.ru (научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом)

www.uhr.ru (сайт "Человеческие ресурсы Урала")

www.hro.ru/hrm (онлайн-журнал "Управление персоналом")

www.job-today.ru (сайт газеты "Работа для Вас")

www.kadrovik.ru (сайт журнала "Справочник кадровика")

www.rg.ru (сайт "Российской газеты")

www.top-personal.ru (сайт журнала "Управление персоналом")

www.trud.ru (сайт газеты "Труд")

www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)

www.zarplata.ru (сайт газеты "Работа & зарплата")

www.econ.msu.ru/demografia (сайт "Демография России и Российской империи")

www.bls.gov (Bureau of labor statistics US)

Электронная библиотечная система

Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. При проведении дистанционных лекций на компьютере должно быть установлено программное обеспечение, позволяющее осуществлять видеоконференцсвязь.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а также доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ и с учетом рекомендаций ОПОП по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление человеческими ресурсами».

Автор: д.э.н., проф. Гуськова И.В.

Рецензент: д.э.н., проф., директор ЧОУ НШЭУ Егоршин А.П.

Заведующий кафедрой: д.соц.н., проф. Грудзинский О.А.