

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14  
Уникальный программный идентификатор:  
24f866be2aca16484076a8cbb7e509a9571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**Одобрена**  
на заседании кафедры

09.12.2019 г.  
протокол № 6  
Зав. кафедрой Тонких Н.В.

**Утверждена**  
Советом по учебно-методическим вопросам  
и качеству образования  
15 января 2020 г.  
протокол № 5  
Председатель  Карх Д.А.  
(подпись)



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Анализ и планирование показателей персонала
Направление подготовки	38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2020
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Тонких Н.В.	

Екатеринбург  
2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

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

## ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование компетенции, направленной на овладение основными методами экономического анализа и планирования показателей персонала: численность, затраты на персонал, организация и нормирование труда, производительность и трудоемкость труда. Изучение современных инструментов анализа и управления эффективностью труда.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 6						
Зачет	180	36	18	18	144	5
Семестр 7						
Экзамен, Курсовая работа	108	56	28	28	16	3
	288	92	46	46	160	8

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

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

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитическая	

ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ИД-1.ПК-25 Знает методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Умеет проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений Владеет навыками анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и использования его результатов для принятия управленческих решений
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ИД-1.ПК-15 Знает методы определения численности и профессионального состава персонала Умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Часов					Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
		Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)					
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия			
Семестр 6		180						
Тема 1.	Тема 1. Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала	4	2		2			
Тема 2.	Тема 2. Методические основы анализа социально-трудовой сферы	148	2		2	144		
Тема 3.	Тема 3. Анализ численности, состава и движения персонала	4	2		2			
Тема 4.	Тема 4. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал	8	4		4			
Тема 5.	Тема 5. Анализ состояния нормирования и организации труда	4	2		2			
Тема 6.	Тема 6. Анализ показателей производительности труда	4	2		2			
Тема 7.	Тема 7. Анализ организации работы с персоналом	4	2		2			
Тема 8.	Тема 8. Комплексная оценка использования труда в организации	4	2		2			
Семестр 6		72						
Тема 9.	Тема 1. Теоретические основы планирования показателей персонала	24	4		4	16		

Тема 10.	Тема 2. Структура и содержание плана по труду в организации	8	4		4		
Тема 11.	Тема 3. Планирование трудоемкости производственной программы и производительности труда	4	2		2		
Тема 12.	Тема 4. Планирование численности персонала организации	12	6		6		
Тема 13.	Тема 5. Планирование фонда заработной платы	8	4		4		
Тема 14.	Тема 6. Современные формы планирования показателей персонала	8	4		4		
Тема 15.	Тема 7. Стратегическое планирование в системе управления персоналом организации	8	4		4		

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

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
<b>Текущий контроль (Приложение 4)</b>			
Раздел 1 Тема 3	Тест 1 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Раздел 1 Тема 4	Тест 2 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Раздел 1 Тема 5	Тест 3 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Раздел 2 Тема 6	Тест 4 (Приложение 4)	Студенты отвечают на 10 вопросов теста	1 балл за каждый правильный ответ
Раздел 2 Тема 7-8	Реферат (Приложение 4)	Студент выполняет 1 реферат, тему выбирает из предлагаемого списка (19 тем)	10 баллов
<b>Промежуточный контроль (Приложение 5)</b>			
6 семестр (За)	Билет на зачет (Приложение 5)	2 теоретических вопроса	100 баллов
7 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (Приложение 5)	2 теоретических вопроса и 1 задача	100 баллов

7 семестр (КР)	Курсовая работа	Перечень курсовых работ (Приложение 3), Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине (Приложение 7)	<p>1. Оценки "отлично" заслуживает студент полностью раскрывший тему работы, структура и объем работы соответствует требованиям рекомендаций, аналитические таблицы составлены грамотно, трудовые показатели рассчитаны без ошибок, список литературы не менее 25 источников и на них есть ссылка в тексте. В рекомендательной части есть экономическое обоснование мероприятий.</p> <p>2. Оценки "хорошо" заслуживает студент, выполнивший работу с незначительными замечаниями.</p> <p>3. Оценки "удовлетворительно" заслуживает студент, выполнивший требования к курсовой на 50%</p> <p>2. Оценки "неудовлетворительно" заслуживает студент не выполнивший более 50 % требований методических рекомендаций. Тема работы не раскрыта, содержание не</p>
-------------------	-----------------	---	--

			соответствует названию, в работе устаревшие аналитические данные, плагиат.
--	--	--	--

### **ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

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

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

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

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

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

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

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

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

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

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

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций



## Тема 1. Тема 1. Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала

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

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

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

## Тема 2. Тема 2. Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации

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

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

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

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

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

Задачи оперативного анализа трудовых показателей: контроль выполнения заданий, определение

## Тема 3. Тема 3. Анализ численности, состава и движения персонала

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

Формы учета и отчетности, используемые при анализе численности состава и движения работников на предприятии.

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

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

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

Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением

#### Тема 4. Тема 4. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал

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

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

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

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

#### Тема 5. Тема 5. Анализ состояния нормирования и организации труда

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

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

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

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

## Тема 6. Тема 6. Анализ показателей производительности труда

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

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

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

## Тема 7. Тема 7. Анализ организации работы с персоналом

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

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

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

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

Оценка эффективности взаимодействия структурных подразделений входящих в систему управления персоналом.

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

~~Оценки эффективности и оценки эффективности работы кадровой службы организации~~

Тема 8. Тема 8. Комплексная оценка использования труда в организации  
Влияние трудовых показателей на экономические и финансовые показатели организации. Факторы роста эффективности использования труда. Производительность труда как один из ключевых показателей эффективности бизнеса, система сбалансированных показателей.  
Анализ соотношений прироста ресурсов труда в расчете на один процент прироста объема производства, рентабельности, прибыли, снижения себестоимости. Обоснование относительной экономии ресурсов труда и комплексная оценка использования труда.  
Методика разработки интегральных систем оценки эффективности труда на предприятии, интегральной системы оценки работы с персоналом и ее отдельных элементов.  
Разработка программ по оптимизации использования труда на предприятии и повышению его эффективности.

Тема 9. Тема 1. Теоретические основы планирования показателей персонала

Содержание курса, его цели и задачи, актуальность в современных условиях. Роль в подготовке менеджеров по управлению персоналом. Рекомендуемая литература.  
Место планирования трудовых показателей в системе управления организацией. Современные проблемы планирования. Выдача задания по выполнению творческой работы (описание методики планирования трудовых показателей на примере конкретной организации)  
Сущность и задачи планирования трудовых показателей. Классификация видов планирования. Принципы планирования. Методы предплановых исследований, основные методы планирования: балансовый, нормативный, опытно-статистический

Тема 10. Тема 2. Структура и содержание плана по труду в организации

Увязка плана по труду и персоналу с другими элементами системы внутрифирменного планирования. Содержание плана по труду, его форма. Общий алгоритм его расчета. Этапы планирования труда: анализ фактических трудовых показателей, комплексное планирование производительности труда, планирование потребности в кадрах, мотивация выполнения плана предприятия, бюджетирование затрат на персонал, текущий контроль выполнения плана, разработка рекомендаций по корректировке плана.

Тема 11. Тема 3. Планирование трудоемкости производственной программы и производительности труда

Нормативная, фактическая и плановая трудоемкость изготовления продукции. Трудоемкость основного производства и полная трудоемкость. Взаимосвязь показателей трудоемкости продукции и производительности труда. Разработка планов по снижению трудоемкости производственной программы.

Проблемы управления производительностью труда в современных условиях. Общий алгоритм планирования производительности труда методом прямого счета. Методика планирования производительности труда по факторам роста. Способы выявления резервов роста производительности труда, методика планирования роста производительности труда по группам резервов с использованием показателя снижения трудоемкости продукции.

Определение экономии численности работающих от внедрения достижений технического прогресса: комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, модернизации оборудования, совершенствования технологии и т.д. Определение экономии численности и роста производительности труда от улучшения организации производства и труда, в том числе от улучшения использования рабочего времени, сокращения брака в производстве, отклонений от нормальных условий работы, повышения среднего процента выполнения норм

## Тема 12. Тема 4. Планирование численности персонала организации

Состав и структура кадров в организации, понятие и методика расчета среднесписочной численности.

Сущность баланса рабочего времени, его структура, роль и значение в системе планирования трудовых показателей, методика разработки планового баланса рабочего времени.

Планирование численности и структуры кадров на предприятии. Методы расчета численности различных категорий персонала организации ее подразделениям и службам. Трудоемкость производственной программы как основа определения плановой численности рабочих, занятых на нормируемых работах. Методы планирования численности рабочих: по трудоемкости, по нормам обслуживания, по рабочим местам.

Планирование численности руководителей, специалистов и служащих.

Разработка штатного расписания. Разработка и экономическое обоснование плана по найму.

~~Оптимизация численности персонала~~

## Тема 13. Тема 5. Планирование фонда заработной платы

Разработка и совершенствование системы оплаты труда в современных условиях. Учет конъюнктуры рынка труда и стратегических планов развития организации при разработке. Система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда. Обоснование дифференциации в оплате труда в зависимости от факторов сложности, условий труда, специфики отрасли и территориального расположения организации в рамках тарифной системы.

Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Методика планирования тарифного фонда заработной платы рабочих. Состав доплат до дневного фонда заработной платы. Планирование дневного фонда заработной платы. Состав доплат до годового фонда заработной платы. Планирование годового фонда заработной платы. Планирование фонда заработной платы специалистов и служащих. Планирование заработной платы непромышленного персонала предприятий.

Разработка альтернативных систем оплаты труда, в т.ч. системы грейдов; оплата по результатам в системе «Управление по целям».

Методы укрупненного планирования средств на оплату труда, в т.ч. планирование фонда заработной платы по нормативам затрат на единицу объема выпускаемой продукции. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции.

~~Планирование средней заработной платы и соотношений темпов ее роста и производительности~~

## Тема 14. Тема 6. Современные формы планирования показателей персонала

Особенности планирования трудовых показателей при разработке бизнес-планов. Состав постоянных и переменных издержек на персонал. Точка безубыточности.

Бюджетирование и защита бюджета затрат на персонал.

Разработка показателей контроля и стимулирования персонала в системе сбалансированных показателей, в системе управления по целям.

## Тема 15. Тема 7. Стратегическое планирование в системе управления персоналом организации

Форсайт-технологии в процедуре разработки кадровой стратегии и политики организации.

Планирование и формирование организационной культуры. Планирование развития персонала в увязке со стратегией развития организации.

### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

#### Тема 1. Тема 1. Цель, задачи и уровни анализа показателей персонала

Форма проведения семинара – дискуссия

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

1) Система трудовых показателей, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации?

2) Уровни анализа трудовых показателей?

3) Предмет анализа трудовых показателей на уровне организации?

## Тема 2. Тема 2. Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации

Формы проведения семинаров: дискуссия, письменная творческая работа (мозговой штурм, презентация проекта).

Основные вопросы для дискуссии:

- 1) Алгоритм и принципы организации аналитической работы?
- 2) Этапы проведения анализа?
- 3) Система социальной и экономической информации в трудовой сфере. Формы текущей отчетности по труду?

Задание для письменной творческой работы изложено в п. 10 РП.

## Тема 3. Тема 3. Анализ численности, состава и движения персонала

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника кейс-заданий «Анализ показателей экономики труда», Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

## Тема 4. Тема 4. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника кейс-заданий «Анализ показателей экономики труда», Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Задание для письменной творческой работы:

Цель задания: дать экспертное заключение об эффективности применяемой системы оплаты труда в организации и разработать рекомендации по ее совершенствованию.

Задание групповое, студенты разбиваются на 3-4 группы.

Экспертное заключение готовится на основе пакета документов, характеризующих систему оплаты труда реальной организации: выписки из устава и положения об оплате труда; отчетность по составу и движению персонала; данные о средней заработной плате по категориям персонала; результаты анкетирования персонала по проблемам организации оплаты труда.

Тема 5. Тема 5. Анализ состояния нормирования и организации труда

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника кейс-заданий «Анализ показателей экономики труда», Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 6. Тема 6. Анализ показателей производительности труда

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника кейс-заданий «Анализ показателей экономики труда», Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем.

Тема 7. Тема 7. Анализ организации работы с персоналом

Основные вопросы для дискуссии:

1. Оценка организации приема кадров?
2. Методика анализа организации работы по адаптации персонала, оценка ее эффективности?
3. Анализ организации кадрового делопроизводства и системы учета социально-трудовой информации на предприятии?

Презентационный проект (доклады):

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

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника кейс-заданий «Анализ показателей

Тема 8. Тема 8. Комплексная оценка использования труда в организации

Основные вопросы для дискуссии:

1. Производительность труда как один из ключевых показателей эффективности бизнеса.
2. Трудовые показатели в системе сбалансированных показателей
3. Интегральные системы оценки эффективности труда на предприятии.

Решение кейс-заданий:

Решение кейс-заданий из соответствующего раздела сборника кейс-заданий «Анализ показателей экономики труда» Тонких Н.В. Выдается студентам преподавателем

Тема 9. Тема 1. Теоретические основы планирования показателей персонала

Форма проведения семинара – дискуссия

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

1. Современные проблемы планирования в управлении персоналом?
2. Классификация видов планирования трудовых показателей?
3. Принципы планирования?
4. Методы предплановых исследований, основные методы планирования: балансовый, нормативный, опытно-статистический?

Тема 10. Тема 2. Структура и содержание плана по труду в организации

Формы проведения семинаров: дискуссия, письменная творческая работа (презентация проекта), ситуационные задачи.

Основные вопросы для дискуссии:

- 4) Увязка плана по труду и персоналу с другими элементами системы внутрифирменного планирования.
- 5) Содержание плана по труду, его возможные формы. Общий алгоритм его расчета?

Задание для письменной творческой работы (описание методики планирования трудовых показателей на примере конкретной организации) изложено в п.10 РП

Ситуационная задача: № 8 . Планирование трудовых показателей: методические указания по проведению практических и семинарских занятий для студентов специальности 08.01.04 "Экономика труда" дневной и заочной форм обучения / Федер. агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т ; [сост. Н. В. Воробьева]. - Екатеринбург : [Издательство УрГЭУ], 2010. - 17 с.  
<http://lib.usue.ru/resource/limit/uml/10/m2183.pdf>

Далее ссылка на ситуационные задачи относится к указанному сборнику «Сборник задач»

Тема 11. Тема 3. Планирование трудоемкости производственной программы и производительности труда

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

Основные вопросы для дискуссии:

1. Современные проблемы управления производительностью труда: в мире; в РФ; в регионе; в организациях различных видов экономической деятельности.
2. Методика планирования производительности труда.
3. Алгоритм разработки планов по снижению трудоемкости производственной программы.

Ситуационные задачи: № 1-7 (Сборник задач)



Тема 12. Тема 4. Планирование численности персонала организации

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

Основные вопросы для дискуссии:

1. Состав и структура кадров организации, понятие и методика расчета среднесписочной численности?
2. Сущность баланса рабочего времени, его структура, роль и значение в системе планирования трудовых показателей, методика разработки планового баланса рабочего времени?
3. Планирование численности и структуры кадров на предприятии. Методы расчета численности различных категорий персонала по предприятию, его подразделениям и службам?
4. Разработка штатного расписания?

Ситуационные задачи: № 1-7 8-12 (Сборник задач)

Тема 13. Тема 5. Планирование фонда заработной платы

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

Основные вопросы для дискуссии:

1. Разработка систем оплаты труда в современных условиях. Традиционный подход, грэйдирование, оплата по результатам в системе «Управление по целям».
2. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования.
3. Методы укрупненного планирования средств на оплату труда.

Ситуационные задачи: № 1·2·4·5·11·13·15 (стр. 15-19 Сборник задач)

Тема 14. Тема 6. Современные формы планирования показателей персонала

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

Основные вопросы для дискуссии:

1. Особенности планирования трудовых показателей при разработке бизнес-планов.
2. Бюджетирование и защита затрат на персонал.
3. Разработка показателей контроля и стимулирования персонала в системе сбалансированных показателей, в системе управления по целям.

Ситуационные задачи: № 1·2 (стр. 19-20 сборника задач)

Тема 15. Тема 7. Стратегическое планирование в системе управления персоналом организации

Основные вопросы для дискуссии:

1. Планирование кадровой политики в организации.
2. Планирование организации профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров.

Деловые игры:

1. Форсайт-технологии в процедуре разработки кадровой стратегии и политики организации.
2. Планирование развития персонала в увязке со стратегией развития организации.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Тема 2. Методические основы анализа социально-трудовой сферы организации

Самостоятельная работа предусмотрена по всем темам дисциплины. Выполняется на основе методических указаний по самостоятельной работе.

Тема 9. Тема 1. Теоретические основы планирования показателей персонала

Самостоятельная работы предусмотрена по всем темам Блока 2. Выполняется по методическим рекомендациям

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

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

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Приложение 3

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
размещается курсовая работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Приложение 7

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

### ***По заявлению студента***

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

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

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

**Сайт библиотеки УрГЭУ**

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

1. Бухалков М.И.. Планирование на предприятии [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 411 с. – Режим доступа: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/426964>

2. Кибанов А. Я.. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов специальностей "Управление персоналом" - 080505 "Государственное и муниципальное управление" - 080504 "Юриспруденция" - 030501 "Финансы и кредит" - 080105 "Мировая экономика" - 080102 "Национальная экономика" - 080103 "Менеджмент организации" - 080507 "Маркетинг" - 080111 "Логистика" - 080506 "Информационный менеджмент" - 080508 "Налоги и налогообложение" - 080107 "Прикладная информатика в управлении" - 080801. - Москва: [Издательство ГУУ], 2006. - 41 с. – Режим доступа: <http://znaniyum.com/go.php?id=432605>

### **Дополнительная литература:**

1. Савицкая Г. В.. Экономический анализ [Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 649 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=652550>
2. Кандалинцев В. Г.. Сбалансированное управление предприятием:учебное пособие для студентов вузов. - Москва: КноРус, 2010. - 222 с.

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

### **Перечень лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows 10 .Акт предоставления прав № Tr060590 от 19.09.2017. Срок действия лицензии 30.09.2020.

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

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

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

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

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

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

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

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