

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Силин Яков Петрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.06.2026 10:24:43

Уникальный программный идентификатор:

24f866be2aca164840368cb35090531160ff

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена

24.11.2025 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена

Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.

(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Анализ и моделирование трудовых показателей
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026

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

Профессор, д.э.н.
Калабина Е.Г.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

ВВЕДЕНИЕ

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

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

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	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 3						
Экзамен	144	24	8	16	93	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

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

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

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

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

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

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

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)					
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия			
Семестр 3		117						

Тема 1.	Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства. (ПК-6)	96	1		2	93	
Тема 2.	Анализ количественного и качественного состава персонала. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале. (ПК-7)	3	1		2		
Тема 3.	Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал (ПК-8)	6	2		4		
Тема 4.	Анализ состояния нормирования и организации труда (ПК-10)	3	1		2		
Тема 5.	Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. (ПК-6, ПК-7)	6	2		4		
Тема 6.	Методы анализа работы с персоналом. Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач. (ПК-8, ПК-10)	3	1		2		

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

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

Промежуточная аттестация (Приложение 5)

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

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

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

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

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение 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 текущего контроля, 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 окончании 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 окончании формирования компетенций.

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

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

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

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

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства. (ПК-6)

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

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

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

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

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

Методы анализа и моделирования трудовых показателей: сравнение, расчленение и обобщение, расчета, личных наблюдений, математической статистики, графический, балансовый и др.

Возможности использования методики SWOT анализа в анализе трудовых показателей.

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

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

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

Тема 2. Анализ количественного и качественного состава персонала. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале. (ПК-7)

Задачи и этапы проведения анализа численности, состава и движения персонала. Влияние численности и состава персонала на объемы производства (реализации), на фонд оплаты труда. Формы учета и отчетности, используемые при анализе численности состава и движения работников на предприятии. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале.

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

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

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

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

Тема 3. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал (ПК-8)

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

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

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

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

Тема 4. Анализ состояния нормирования и организации труда (ПК-10)

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

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

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

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

Тема 5. Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. (ПК-6, ПК-7)

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

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

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

Тема 6. Методы анализа работы с персоналом. Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач. (ПК-8, ПК-10)

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

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

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

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

Оценка эффективности взаимодействия структурных подразделений входящих в систему управления персоналом.

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

Основные подходы к оценке эффективности работы кадровой службы организации.

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

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

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

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Анализ количественного и качественного состава персонала. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале. (ПК-7)

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

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

Тема 3. Анализ организации оплаты труда и затрат на персонал (ПК-8)

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 грэйдов и т.д.)?
6. Оптимизация бюджета затрат на персонал на основе результатов анализа.

Решение кейс-заданий:

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

Тема 4. Анализ состояния нормирования и организации труда (ПК-10)

Тема 4. Анализ состояния нормирования и организации труда

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

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

Тема 5. Методы оценки показателей результативности, производительности и эффективности труда персонала. Методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. (ПК-6, ПК-7)

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Решение кейс-заданий:

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

Тема 6. Методы анализа работы с персоналом. Моделирование стандартизации, унификации и автоматизации процессов управления персоналом, оценка выполнения планов и задач. (ПК-8, ПК-10)

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

Основные вопросы для дискуссии:

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

Презентационный проект (доклады рефератов):

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

Решение кейс-заданий:

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

Тема 1. Система показателей экономики труда в управлении производством: отечественный и зарубежный опыт. Уровни и методы анализа и моделирования трудовых показателей. Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности. Конкурентный бенчмаркинг экономики и организации производства. (ПК-6)
Самостоятельная работа предусмотрена по всем темам дисциплины.
Изучается основная и дополнительная литература, выполняются кейс-задания на основе методических указаний по самостоятельной работе (Приложение 2).

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

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

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
не размещается

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

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

По заявлению студента

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

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

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

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

Основная литература:

1. Крылов С. И. Развитие методологии анализа в сбалансированной системе показателей: монография. - Москва: Финансы и статистика, 2021. - 149, [1]

2. Бариленко В. И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 455 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/510810>

3. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей [Электронный ресурс]: практическое пособие. - Москва: Юрайт, 2023. - 203 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/531688>

Дополнительная литература:

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

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

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

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

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Тг000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. 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.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

К экзамену

1. Сущность и задачи анализа трудовых показателей.
2. Уровни анализа трудовых показателей
3. Особенности анализа трудовых показателей на мезо-уровне. Бенчмаргинг.
4. Принципы организации аналитической работы в социально-трудовой сфере.
5. Этапы и методы анализа трудовых показателей.
6. Оперативный анализ и особенности его проведения.
7. Экстенсивные и интенсивные показатели использования труда и их анализ.
8. Анализ уровня и динамики производительности труда.
9. Анализ показателей часовой, дневной и годовой выработки рабочих.
10. Анализ и обоснование размера минимальной заработной платы в организации.
11. Анализ показателей трудоемкости продукции.
12. Анализ эффективности применения систем премирования.
13. Анализ влияния внешних факторов на динамику трудоемкости.
14. Анализ затрат на оплату труда по составу и структуре.
15. Анализ использования рабочего времени и его влияния на производительность труда.
16. Анализ движения и текучести кадров.
17. Анализ профессионально-квалификационной структуры кадров.
18. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда.
19. Анализ организации работы по нормированию труда на предприятии.
20. Анализ качества норм на предприятии.
21. Анализ состава и структуры персонала.
22. Анализ влияния факторов на производительность труда.
23. Анализ нормативного хозяйства в организации.
24. Обоснование экономической эффективности мероприятий по росту производительности труда.
25. Анализ сферы нормирования труда.
26. Анализ состояния охраны труда в организации.
27. Источники информации анализа численности и состава персонала.
28. Анализ организации труда на предприятии. Цели, задачи, источники информации.
29. Анализ обеспеченности и укомплектованности организации персоналом.
30. Анализ процедур оценки персонала, используемых в организации.
31. Анализ работы по подготовке и повышению квалификации персонала.
32. Анализ выплат социального характера.
33. Анализ мотивов увольнения работников.
34. Анализ оплаты труда за отработанное время.
35. Анализ эффективности организации кадровой работы.
36. Оптимизация бюджета затрат на персонал.
37. Анализ состояния дисциплины труда.
38. Анализ влияния структуры производственной программы на производительность труда.
39. Анализ уровня выполнения и напряженности норм.
40. Анализ уровня, динамики и структуры средней заработной платы.
41. Анализ внутри производственных резервов роста производительности труда.
42. Анализ использования рабочего времени.
43. Анализ эффективности систем и форм оплаты труда.
44. Анализ организации работы с персоналом на предприятии.
45. Метод экспертных оценок и его использование в анализе трудовых показателей.
46. Анализ оплаты труда за неотработанное время.
47. Анализ влияния роста производительности труда на конечные результаты работы предприятия.

48. Анализ условий труда на предприятии.
49. Трудовые показатели в системе сбалансированных показателей.
50. Методика интегральной оценки эффективности труда в организации.

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

Примерные практические задания к экзамену

Номер задания	Вопрос	Компетенция
1.	Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений это	ПК-6
2.	Что из перечисленного не является формой осуществления социального партнерства в сфере труда а. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; б. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений в. участия работников, их представителей в управлении организацией; г. участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров д. участие представителей работодателей в разрешении семейных споров	ПК-6
3.	Совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов это:	ПК-6
4.	Что из перечисленного входит в основные методы количественной оценки персонала компании? а. Балльная система. б. Интервью; в. Ранговая оценка; г. Деловые игры д. средний показатель успешности труда. е. Метод матрицы метрик.	ПК-6
5.	Что из предложенного относится к внешним представительным органам работников а. Первичная профсоюзная организация б. Совет трудового коллектива в. Отраслевая профсоюзная организация г. Территориальная или региональная профсоюзная организация д. Федеральная профсоюзная организация е. Совет директоров	ПК-6
6.	Что из предложенного относится к внутренним	ПК-7

Номер задания	Вопрос	Компетенция
	<p>представительным органам работников</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Первичная профсоюзная организация b. Совет трудового коллектива c. Отраслевая профсоюзная организация d. Территориальная или региональная профсоюзная организация e. Федеральная профсоюзная организация f. Совет директоров 	
7.	<p>Что из перечисленного входит в основные методы качественной оценки персонала компании?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Балльная система. b. Интервью; c. Ранговая оценка; d. Деловые игры e. Средний показатель успешности труда. f. Метод матрицы метрик. 	ПК-7
8.	<p>Выберете основные функции стимулирования труда:</p> <p>экономическая психологическая социальная нравственная</p>	ПК-7
9.	<p>Материальная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников это</p>	ПК-7
10.	<p>Методы материального стимулирования труда</p> <ul style="list-style-type: none"> a. участие в прибыли предприятия b. бонусы c. комиссия с продаж; d. грамота за трудовые достижения e. повышение по службе f. подарочные сертификаты 	ПК-7
11.	<p>Нематериальная мотивация /стимулирование труда</p> <ul style="list-style-type: none"> a. участие в прибыли предприятия b. бонусы c. комиссия с продаж; d. грамота за трудовые достижения e. повышение по службе f. подарочный сертификат 	ПК-8
12.	<p>Показатели текучесть персонала; уровень квалификации персонала; уровень трудовой и психологической дисциплины; профессионально квалификационная структура; соотношение рабочих и служащих; использование фонда рабочего времени отражают</p>	ПК-8
13.	<p>К каким методам анализа социальных программ относится анализ издержек и выгод cost-benefit analysis — СВА</p>	ПК-8

Номер задания	Вопрос	Компетенция
14.	Как называется отношение числа работников, проработавших среднесписочному числу работающих за тот же период.	ПК-8
15.	отношение числа принятых за период к среднесписочному числу работающих за тот же период - это	ПК-8
16.	Отношение числа выбывших за период по причинам, характеризующим излишний оборот желанию и нарушению трудовой дисциплины), к среднесписочному числу работающих за тот же период определяется	ПК-10
17.	К каким методам управления персоналом относятся 1. элементы социального обеспечения работников предприятия, такие как: оплата питания сотрудникам организации, предоставление медицинской страховки, оплата проезда на общественном транспорте; 2. система наказаний в виде вычетов из заработной платы сотрудников организации и начисления штрафов.	ПК-10
18.	Вставьте пропущенное слово в определение Приказы, распоряжения, указания направленные на необходимость соблюдения трудовой дисциплины и предусматривают ответственность за допущенные нарушения относятся к..... методам управления персоналом	ПК-10
19.	Методы воздействия на интересы личности или коллектива основанные на законах психологии и социологии это	ПК-10
20.	Производство валовой (товарной) продукции на одного работника и часовая выработка относятся к показателям	ПК-10
21.	отношение среднего объема продукции на затраты – это показатель	ПК-6
22.	Количество произведенной продукции за 1 час работы одним работником называется	ПК-6
23.	Если Оп - объем продукции в единицу времени; Чр – количество задействованных работающих лиц в единицу времени, То производительность труда можно записать формулой:	ПК-6
24.	Совокупность организационных структур, политик, процедур и действий работников организации, направленных на минимизацию рисков, путем осуществления внутреннего контроля ее деятельности в соответствии с принятыми внутренними документами для обеспечения достижения ее целей это	ПК-6
25.	Процесс составления исполнения контроля и анализа финансовых планов (бюджетов) компании называется	ПК-6

Номер задания	Вопрос	Компетенция
26.	индивидуальная смета расходов для каждого вида деятельности или совокупности работ, которые будут выполнены в рамках проекта это	ПК-7
27.	это комплексное всестороннее исследование системы управления персоналом на уровне высшего руководства, службы управления персоналом и линейного руководства, включающее анализ и оценку кадрового потенциала, функций управления персоналом, организационной структуры и функционального разделения труда, эффективности системы управления персоналом, а также разработку рекомендаций по ее совершенствованию	ПК-7
28.	Произведение прироста создания дополнительных рабочих мест на фактическую среднегодовую выработку продукции одного рабочего – это формула расчета $P\uparrow ВП = P\uparrow КР \times ГВф,$	ПК-7
29.	Какие три основных вида бюджетирования вы знаете?	ПК-7
30.	Прием исследования, включающий изучение объекта с помощью Мысленного или практического разложения его на составные элементы, каждый Из которых анализируется отдельно, но в границах единого целого объекта.	ПК-7
31.	Прием научного исследования, с помощью которого познание одних объектов достигается на основе сходства с другими.	ПК-8
32.	Процесс обнаружения, распознавания и описания риска это	ПК-8
33.	процесс познания природы риска и определения уровня риска называется	ПК-8
34.	Процесс сравнения результатов анализа риска с установленными критериями допустимости риска это	ПК-8
35.	реализация методов воздействия на риск и оценка их эффективности это	ПК-8
36.	документ, который отражает покрытие рисков и бизнес-процессов контрольными функциями компании, а также позволяет более эффективно координировать работу структурных подразделений, осуществляющих контрольную функцию на различных уровнях.	ПК-10
37.	Комплекс мер, включающий в себя диагностику юридической и делопроизводственной корректности оформления локальных нормативных актов (ЛНА) и кадровых документов работодателя, предоставление рекомендаций и, при необходимости, выполнение работ по устранению ошибок в кадровых документах	ПК-10

Номер задания	Вопрос	Компетенция
38.	Какой документ предусматривает обязательное ведение кадровой документации	ПК-10
39.	оклад (должностной оклад); тарифная ставка; компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) стимулирующие выплаты – это составляющие	ПК-10
40.	соревновательная система, в которой работники, занявшие последние места, сокращаются или переводятся на более низкие должности..	ПК-10