



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ,
Директор института ЭиУ

Н.Р. Бальнская
«5» сентября 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Расчет и анализ численности персонала организации

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Профиль программы
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования – бакалавриат
Программа подготовки - прикладной бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт
Кафедра
Курс

Экономики и управления
Бухгалтерского учета и экономического анализа
1

Магнитогорск
2018 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом профиль Управление персоналом организации, утвержденного приказом МОиН РФ № 1461 от 14.12.2015.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры бухгалтерского учета и экономического анализа « 31 » августа 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой  /Т. В. Козлова/

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и управления « 5 » сентября 2018 г., протокол № 1.

Председатель  / Н.Р. Бальнская/

Согласовано:

зав. кафедрой Государственного муниципального управления и управления персоналом

 / Бальнская Н.Р./


Рабочая программа составлена:

доц. каф. БУиЭА, к.э.н., доц.

 /Г.Г. Валяева /

Рецензент:

гл. бухгалтер ООО "Эмаль", к.э.н.

 /Т.В. Баранова/

ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ» являются: формирование некоторых профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО. Данный курс формирует общие взгляды, навыки сбора информации для оценки социально-экономических явлений и процессов, происходящих на предприятиях, дает теоретическую базу для анализа численности, движения персонала.

В процессе изучения курса предусматривается овладение анализом взаимосвязей между технико-экономическими показателями, характеризующими состояние рабочей силы и ее использование. Предполагается изучение методологии построения различных типов показателей и их использованию в анализе.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы подготовки бакалавра (магистра, специалиста)

Дисциплина «Расчет и анализ численности персонала организации» входит в базовую блока 1 образовательной программы.(Б1.В.ДВ.06.02)

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения школьной программы.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для написания курсовых работ и при изучении большинства дисциплин, связанных с экономико-статистическими расчетами.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Расчет и анализ численности персонала организации» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
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	
Знать	<p>Способы выявления и анализа тенденции изменения кадрового потенциала самостоятельно или с применением специальной литературы; обобщать полученные результаты</p> <p>Методы проведения статистического наблюдения за наличием и движением персонала предприятия</p> <p>Виды отчетности в РОССТАТ, в миграционную службу, в военкомат, в пенсионный фонд и т д,</p>
Уметь	<p>практическими навыками использования элементов статистики на при расчете численности персонала, на практике</p> <p>способами демонстрации умения анализировать ситуацию и давать содержательную интерпретацию формальным результатам производимых расчетов</p> <p>самостоятельно приобретать знания в области новых методов исследований демографических процессов корректно выражать и аргументированно обосновывать положения предметной области знания</p>
Владеть	– методами количественного анализа состояния рабочей силы, теоретического и экспериментального исследования с использованием специальной и методической литературы

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 8,6 акад. часов:
 - аудиторная – 6 акад. часов;
 - внеаудиторная – 2,6 акад. часов
- самостоятельная работа – 126,7 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. часа

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Раздел1								
Тема 1. Предмет и задачи курса. .	1	0,25/0,25		0,2/0,2	14	Контрольная работа	– Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 2. Показатели численности персонала предприятия.	1	0,25/0,25		0,5/0,5	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 3. Баланс трудовых ресурсов	1	0,25/0,25		0,5/0,5	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 4. Основные объекты анализа труда и заработной платы	1	0,25/0,25		0,5/0,5	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 5. Демографический и трудовой потенциалы, занятость и безработица.	1	0,25/0,25		0,5/0,5	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 6. Основные понятия анализа использования трудовых ресурсов предприятия	1	0,25/0,25		0,5/0,5	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 7 Анализ показателей движения и постоянства кадров	1	0,2/0,2		0,3/0,3	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,
Тема 8 Анализ рабочего времени	1	0,2/0,2		0,5/0,5	14	Контрольная работа	Текущий контроль успеваемости	ПК 15–зув,

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Тема 9. Расчет численности персонала, планирование численности работников и наличия рабочих мест	1	0,1/0,1		0,5/0,5	14,7	Контрольная работа	проверка индивидуальных заданий;	ПК 15–зув,
Итого по курсу		2/2		4/4	126,7		Промежуточная аттестация экзамен	
Итого по дисциплине								

5 Образовательные и информационные технологии

В процессе обучения используются традиционные методы обучения: лекционные занятия, заключающиеся в изложении теоретического материала преподавателем на доске и его фиксации студентами в тетрадях; практические занятия, на которых студенты самостоятельно и (или) с помощью преподавателя решают задачи по темам, прослушанным на лекциях, совместно (у доски) обсуждается ход решения. Активность на практических занятиях поощряется дополнительными баллами.

При проведении практических занятиях используются работа в команде и методы ИТ, проводятся занятия в компьютерном классе с использованием MS Excel, для решения задач типового расчета.

Самостоятельная работа стимулирует студентов в процессе подготовки домашних заданий, при решении задач на практических занятиях, при подготовке к контрольным работам и итоговой аттестации.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Контрольная работа

Вариант 1

1. Имеется следующая информация о производстве одноименных деталей цехом организации:

Показатели	I кв.	II кв.
Изготовлено деталей, шт.	1000	1800
Общие затраты времени на изготовление деталей, чел.-час.	2000	3000

Определите:

1. Среднюю выработку продукции в единицу времени.
2. Трудоемкость изготовления единицы изделия.
3. Коэффициент динамики:
 - а) выработки;
 - б) трудоемкости.
4. Абсолютное изменение количества деталей:
 - а) общее;
 - б) в том числе вследствие изменения производительности труда;
 - в) в том числе вследствие изменения числа отработанных чел.-час.
5. Абсолютное изменение числа отработанных чел.-час.:
 - а) общее;
 - б) в том числе вследствие изменения трудоемкости;
 - в) в том числе вследствие изменения количества изготовленных деталей

2

Имеется следующая информация о численности работников в организации за неделю:

День недели	Число работников по списку	Из них				
		Явились на работу			Не явились на работу	
		Всего	в том числе		Всего	В том числе по причинам выходных и празд. дней
Имели целодневные простои	Фактически работали					
Понедельник	332	287	8	279	45	
Вторник	335	289		289	46	
Среда	334	301		301	33	
Четверг	338	303		303	35	
Пятница	Праздн. день	день			338	338
Суббота					338	338
Воскресенье	Выходные дни	дни			338	338

Определите за неделю:

1. Среднее списочное число работников.
2. Среднее явочное число работников
3. Среднее число фактически работавших.

4. 2. Имеются следующие данные о численности, приеме и выбытии работников за год (чел.)
5. Состояло в списочном составе на начало отчетного года 200
6. Принято в течение года 10
7. Выбыло работников всего 4
8. в том числе по собственному желанию 2
9. *Определить* коэффициенты оборота по приему, по выбытию и коэффициент текучести.

Задача 3.

На основании приведенных данных определите состав, структуру и динамику работников:

Категория работников	Прошлый год	Отчетный год
Среднесписочная численность производственного персонала	235	240
Инженерно – технические работники	29	30
Служащие	20	20
Сторожевая охрана	16	16
Работники строительной бригады	25	25
Работники детских учреждений	20	20
Работники ЖКХ	15	14

Задача 4. На основе баланса проанализировать структуру распределения трудовых ресурсов, проследить динамику их перераспределения между различными отраслями, получить сведения о численности и структуре незанятого населения.

Таблица 1 Баланс трудовых ресурсов.

(среднегодовая численность, тыс. человек)

Показатели	В том числе		
	Всего	город	село
I Источники формирования трудовых ресурсов			
01 Всего трудовых ресурсов	2300,3	1780	520,3
в том числе:			
02 трудоспособное население в трудоспособном возрасте	1012,4	696,6	315,8
03 лица трудоспособного возраста, занятые в экономике или признанные безработными	474,5	401,2	73,3
04 подростки, занятые в экономике	362,5	250,5	112
05 граждане государства, работающие за ее пределами	138,3	135,3	3
06 работающие граждане другого государства	284,2	284,2	-

07 беженцы, вынужденные переселенцы	28,4	12,2	16,2
II Распределение трудовых ресурсов по видам занятости			
08 экономически активное население (09+23)	1852,7	1574,8	277,9
в том числе:			
09 занятое население, в т.ч.	1203,1	971	232,1
10 работающие по найму	553,5	367,2	186,3
11 работающие не по найму, из них	649,6	603,8	45,8
12 работодатели и лица, работающие за свой счет	183,4	151,2	32,2
13 члены производственных кооперативов	184,5	173,3	11,2
14 помогающие члены семьи (помогающие в семейном предприятии)	281,7	279,3	2,4
15 работники, не классифицируемые по статусу	-		
Из стр.9 занятые в:			
16 госсекторе	28,3	14	14,3
17 частном секторе	863,4	784,8	78,6
18 общественных организациях , фондах, в т.ч.	141	109	32
19 служители религиозного культа	3	3	-
20 занятые на совместных предприятиях	90,6	62,3	28,3
21 занятые на предприятиях со смешанной формой собственности	47,4	26,3	21,1
22 военнослужащие	240,1	221,1	19
23 безработные	820	759	61
24 Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте			
в том числе:			
25 обучающиеся с отрывом от производства	107,5	101,1	6,4
26 Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте без учащихся			
Относительные показатели:			
27 Уровень безработицы в % к экономически-активному населению (23*100/08)			
28 Степень экономической активности трудоспособного населения (08*100/01)			

Задача 5.

На основании исходных данных о состоянии и наличии персонала предприятия сделать вывод о текущем положении дел, и сделать прогноз и дать рекомендации

Табл. 1: Анализ динамики и структуры численности работников ООО УК

«Темп»

Численность персонала по категориям	2013г.	2014 г.	Отклонение, чел.	Темп роста, %	Удельный вес, %		Отклонение в удельном весе, %
					2013 г.	2014 г.	
Всего	37	47	10	127,03	100,00	100	-

Из них							
Руководители	6	7	1	116,67	16,22	14,89	-1,33
Специалисты	11	10	-1	90,91	29,73	21,28	-8,45
Служащие	18	21	3	116,67	48,65	44,68	-3,97
Обсуживающий персонал	2	9	7	450,00	5,40	19,15	13,75
Прибыло работников	8	17	9	212,50			
Убыло работников	5	7	2	140,00	29,73	21,28	-8,45

Табл. 2: Обеспеченность ООО УК «Темп» трудовыми ресурсами

Категория работников	2013г.		% обеспеченности	2014г.		% обеспеченности
	план	факт		план	факт	
Среднесписочная численность	40	37	92,50	52	47	90,38
В том числе						
Руководители	6	6	100	7	7	100,00
Специалисты	10	11	110,00	12	10	83,33
Служащие	22	18	81,82	24	21	87,50
Обслуживающий персонал	2	2	100,00	9	9	100,00

Задача 6.

. Имеются следующие данные за сентябрь месяц (в человеко-днях) по предприятию: работниками предприятия отработано 10369 целодневные простои 29; неявки на работу: в связи с очередными отпусками – 62, по болезни – 46, прогулы – 1, выходные и праздничные дни – 623. Фактически отработанное время - 82153 человеко-часов. Среднесписочная численность составляла 371 человек. Нормальная продолжительность рабочего дня – 8 часов.

Определить: Показатели использования соответствующих фондов рабочего времени (календарного, табельного, максимально возможного), Коэффициент использования рабочего времени по числу часов, отработанных в среднем одним списочным работником за период.

. По данным задачи 1 составить баланс рабочего времени, определить структуру и сделать выводы.

Вариант 2

Задача 1

Имеется следующая информация о двух цехах организации:

№ цеха	Базисный период		Отчетный период	
	Среднее списочное число работников	Среднемесячная заработная плата одного работника, долл.	Среднемесячная заработная плата одного работника, долл.	Фонд месячной зар. платы работников, долл.
1	600	178	180	107100
2	160	169	175	28875

Определите по двум цехам вместе:

1. Индекс переменного состава.
2. Индекс фиксированного состава.
3. Индекс влияния структурных сдвигов.

Проанализируйте полученные результаты.

Задача 2.

На основании данных проведите анализ качественного состава работников управления по уровню образования

Образование работников	Прошлый год	Отчетный год
Высшее	96	107
Среднее специальное	218	231
Среднее профессиональное	113	124
Среднее общее	53	42
Неполное среднее	18	15

Задача 3 По имеющимся данным необходимо рассчитать коэффициент использования рабочих мест.

Разряд рабочих \ Разряд работы	Разряд рабочих						Итого
	1	2	3	4	5	6	
1	25						25
2	8	36	15				59
3		15	72	20	2		109
4			5	65	11		81
5			4	6	32	15	57
6					6	23	29
Итого	33	51	96	91	51	38	360

Задача 4

Динамика и выполнение плана среднесписочной численности рабочих

Категории работников	Прошлый год		План		Факт		Отклонение					
							План от прошлого года		Факт от прошлого года		Факт от плана	
	Кол- во чел.	%	Кол- во чел.	%	Кол- во чел.	%	Кол- во чел.	%	Кол- во чел.	%	Кол- во чел.	%

<i>Рабочие</i>	1359	1320	1337								
<i>Ученики</i>	26	17	27								
<i>ИТР</i>	407	417	406								
<i>Служащие</i>	66	72	63								
<i>МОП</i>	14	26	15								
<i>Работники охраны</i>	25	26	22								
<i>Всего ППП</i>	1897	1878	1870								-

Определить относительные показатели структуры, плана, выполнения плана, динамики; заполнить таблицу

Задача 5. На основе приведенных данных охарактеризуйте движение персонала в предприятии.

Показатель	Обозначение	2005 г	2006 г
Численность работников на начало года	$Ч_{нг}$	1103	1154
Численность работников проработавших весь год	$Ч_{пг}$	1009	1104
Принято на работу	$Ч_{п}$	124	126
Выбыло	$Ч_{в}$	117	114
в т.ч. по собственному желанию	$Ч_{ув.с.ж.}$	84	80

Задача 6.

Рассчитать коэффициенты использования рабочих

Показатель	Обозначение	Расчет
Среднесписочное число рабочих		400
Число дней в году		365
Число выходных и праздничных дней в году		122
Число невыходов в связи с выходными и праздничными днями, человеко-дней		
Число невыходов в связи с очередными отпусками, человеко-дней		
Число невыходов, разрешенных администрацией, человеко-дней		20
Число невыходов, разрешенных законодательством, человеко-дней		100
Число невыходов по болезни, человеко-дней		600
Прогулы, человеко-дней		2

Целодневные простои, человеко-дней	60
Продолжительность рабочего дня, часов	8
Число фактически отработанных часов	
Календарный фонд, человеко-дней	
Табельный фонд, человеко-дней	
Максимально возможный фонд, человеко-дней	
Фактический фонд, человеко-дней	
Коэффициент максимального производственного использования рабочих, %	
Коэффициент фактического производственного использования рабочих, %	
Фактическое использование рабочих к максимально возможному, %	

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
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		
Знать	<p>выявлять и анализировать тенденции изменения кадрового потенциала самостоятельно или с применением специальной литературы; обобщать полученные результаты</p> <p>проводить статистические наблюдения, корректно выражать и аргументированно обосновывать положения предметной области знания.</p> <p>самостоятельно приобретать знания в области новых методов исследований демографических процессов</p> <p>корректно выражать и аргументированно обосновывать положения предметной области знания.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Объект статистических исследований. Задачи. Организация статистики в РФ. – Статистическое наблюдение персонала предприятия. Формы наблюдения. Виды наблюдения. Подготовительные работы к наблюдению. – Персонал предприятия.....4 – Значение и задачи анализа численности работников. – Источники информации для анализа. численности работников – Анализ численности работников. Текучесть кадров. Укомплектованность работниками... – Анализ трудовой дисциплины и – Анализ движения кадров – Планирование численности рабочих – Коэффициент использования рабочих мест – , Формы оплаты труда, и анализ изменения ее показателей – Способы отбора, обеспечивающие репрезентативность выборки. Классификация способов формирования выборочной совокупности – Использование индексного метода при анализе численности персонала. Схема разложения абсолютного прироста по факторам – Производительность и ее показатели, анализ производительности индексным методом – Понятие и система показателей занятости – Понятие и показатели трудовых ресурсов и рабочей силы – Понятие и система показателей безработицы. Виды безработицы – Баланс и показатели использования рабочего времени

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> – Показатели численности и состава населения, движение населения – Трудовые ресурсы, их понятие, состав и методика исчисления
Уметь	<p>практическими навыками использования элементов статистики на при расчете численности персонала, на практике</p> <p>способами демонстрации умения анализировать ситуацию и давать содержательную интерпретацию формальным результатам производимых расчетов</p>	<p>1. Трудовые ресурсы – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Все население республики. 2. Все работающее население республики. 3. Часть населения республики, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом работы в народном хозяйстве. 4. Часть населения республики, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом работы в народном хозяйстве и работающие на данный момент. <p>2. Изменение численности трудовых ресурсов не зависит от:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рождаемости. 2. Количества брако-разводных процессов. 3. Естественного движения населения. 4. Смертности. <p>3. Различают следующие методы измерения производительности труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Натуральный. 2. Стоимостной 3. Нормативный. 4. Трудовой. <p>4. Кадровый потенциал – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможное число занятых на предприятии. 2. Максимальные возможности персонала по выполнению поставленных задач. 3. Трудовые ресурсы предприятия. 4. Накопленный опыт работников. 5. Все занятые на предприятии, исключая руководство.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>5. Какими показателями измеряется количественная характеристика трудовых ресурсов?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Списочная численность. 2.Явочная численность. 3.Общественные группы. 4.Занятость по сферам. 5.Среднесписочная численность. <p>6. Все кадры предприятия подразделяются на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Промыленно-производственный персонал и непромышленный персонал. 2.Руководящих и служащих. 3.Основных и вспомогательных рабочих. 4.Непромышленный персонал и рабочих. 5.Промыленно-производственный персонал и руководителей. <p>7. Какие коэффициенты используются при определении состояния кадров на предприятии?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Выбытия. 2.Приема. 3.Текучности кадров. 4.Использования рабочих дней месяца. 5.Численности основных рабочих. <p>8. Когда рекомендуется использовать коэффициент стабильности кадров?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.При оценке уровня организации управления производством. 2.При оценке уровня организации управления персоналом. 3.При определении зависимости производительности труда от текучности кадров. <p>9. Натуральный метод измерения производительности труда характеризует:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Выработку продукции в единицу рабочего времени. 2.Выработку в стоимостном выражении на одного работника.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. Отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени.</p> <p>10. Эффективный фонд рабочего времени – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течении планового периода. 2. Среднее количество рабочих часов, полезно используемых в течении планового периода. 3. Количество рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течении планового периода. 4. Количество рабочих часов, которое максимально может быть использовано в течении планового периода. <p>11. В какую группу факторов производительности труда включаются изменения за счет освоения новых производств?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отраслевые. 2. Изменение объема производства продукции. 3. Структурные сдвиги в производстве. 4. Улучшение организации труда. 5. Рост технического уровня производства. <p>12. Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативных затрат рабочего времени к фактическим. 2. Фактических затрат рабочего времени к нормативным. 3. Нормативных затрат на заработную плату к фактическим. 4. Фактических затрат на заработную плату к нормативным. <p>13. В качестве основного показателя для планирования и учета производительности труда применяется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая выработка в натуральном выражении. 2. Выработка в натуральном выражении на одного работника. 3. Общая выработка в стоимостном выражении. 4. Выработка в стоимостном выражении на одного работника.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																								
		<p>14. Абсолютный уровень производительности труда в плановом периоде определяется как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выработка в плановом периоде умноженная на запланированный рост производительности. 2. Выработка в базисном периоде умноженная на запланированный рост производительности. 3. Выработка в плановом периоде умноженная на производительность в плановом периоде. 4. Выработка в базисном периоде умноженная на производительность в базовом периоде. <p>15. Существуют следующие методы расчета численности работников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Метод планирования численности путем корректировки базовой численности. 2. Метод планирования численности на основе трудоемкости выполнения производственной программы. 3. Метод планирования численности на основе производительности или выработки. 4. Метод планирования численности на основе баланса рабочего времени. <p>16. Укажите правильный состав полной трудоемкости изделия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудоемкость технологическая + обслуживания + управления. 2. Трудоемкость производственная + обслуживания + управления. 3. Трудоемкость сдельная + повременная + управления. 4. Трудоемкость сдельная + повременная + управления. 																								
Владеть	– методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования с использованием специальной литературы	<p>Задачи к контрольной работе</p> <p>По имеющимся данным необходимо рассчитать коэффициент использования рабочих мест.</p> <table border="1" data-bbox="808 1281 1391 1412"> <tr> <td>Разряд рабочих</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>Итого</td> </tr> <tr> <td>Разряд работы</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>25</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>25</td> </tr> </table>	Разряд рабочих	1	2	3	4	5	6	Итого	Разряд работы								1	25						25
Разряд рабочих	1	2	3	4	5	6	Итого																			
Разряд работы																										
1	25						25																			

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																																																
		<table border="1"> <tr><td>2</td><td>8</td><td>36</td><td>15</td><td></td><td></td><td></td><td>59</td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td>15</td><td>72</td><td>20</td><td>2</td><td></td><td>109</td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td><td>5</td><td>65</td><td>11</td><td></td><td>81</td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td><td>4</td><td>6</td><td>32</td><td>15</td><td>57</td></tr> <tr><td>6</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>6</td><td>23</td><td>29</td></tr> <tr><td>Итого</td><td>33</td><td>51</td><td>96</td><td>91</td><td>51</td><td>38</td><td>360</td></tr> </table>	2	8	36	15				59	3		15	72	20	2		109	4			5	65	11		81	5			4	6	32	15	57	6					6	23	29	Итого	33	51	96	91	51	38	360
2	8	36	15				59																																											
3		15	72	20	2		109																																											
4			5	65	11		81																																											
5			4	6	32	15	57																																											
6					6	23	29																																											
Итого	33	51	96	91	51	38	360																																											
		<p>Рассчитать коэффициенты использования рабочих</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Обозначение</th> <th>Расчет</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Среднесписочное число рабочих</td> <td></td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>Число дней в году</td> <td></td> <td>365</td> </tr> <tr> <td>Число выходных и праздничных дней в году</td> <td></td> <td>122</td> </tr> <tr> <td>Число невыходов в связи с выходными и праздничными днями, человеко-дней</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Число невыходов в связи с очередными отпусками, человеко-дней</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Число невыходов, разрешенных администрацией, человеко-дней</td> <td></td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Число невыходов, разрешенных законодательством, человеко-дней</td> <td></td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Число невыходов по болезни, человеко-дней</td> <td></td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>Прогоулы, человеко-дней</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Целодневные простои, человеко-дней</td> <td></td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Продолжительность рабочего дня, часов</td> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Число фактически отработанных часов</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Обозначение	Расчет	Среднесписочное число рабочих		400	Число дней в году		365	Число выходных и праздничных дней в году		122	Число невыходов в связи с выходными и праздничными днями, человеко-дней			Число невыходов в связи с очередными отпусками, человеко-дней			Число невыходов, разрешенных администрацией, человеко-дней		20	Число невыходов, разрешенных законодательством, человеко-дней		100	Число невыходов по болезни, человеко-дней		600	Прогоулы, человеко-дней		2	Целодневные простои, человеко-дней		60	Продолжительность рабочего дня, часов		8	Число фактически отработанных часов											
Показатель	Обозначение	Расчет																																																
Среднесписочное число рабочих		400																																																
Число дней в году		365																																																
Число выходных и праздничных дней в году		122																																																
Число невыходов в связи с выходными и праздничными днями, человеко-дней																																																		
Число невыходов в связи с очередными отпусками, человеко-дней																																																		
Число невыходов, разрешенных администрацией, человеко-дней		20																																																
Число невыходов, разрешенных законодательством, человеко-дней		100																																																
Число невыходов по болезни, человеко-дней		600																																																
Прогоулы, человеко-дней		2																																																
Целодневные простои, человеко-дней		60																																																
Продолжительность рабочего дня, часов		8																																																
Число фактически отработанных часов																																																		

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства				
		Календарный фонд, человеко-дней				
		Табельный фонд, человеко-дней				
		Максимально возможный фонд, человеко-дней				
		Фактический фонд, человеко-дней				
		Коэффициент максимального производственного использования рабочих, %				
		Коэффициент фактического производственного использования рабочих, %				
		Фактическое использование рабочих к максимально возможному, %				
Имеется следующая информация о численности работников в организации за неделю:						
День недели	Число работников по списку	Из них				
		Явились на работу			Не явились на работу	
		Всего	в том числе		Всего	В том числе по причинам выходных и празд.дней
Имели целодневные простои	Фактически работали					
Понедельник	332	287	8	279	45	
Вторник	335	289		289	46	
Среда	334	301		301	33	
Четверг	338	303		303	35	
Пятница	Праздн.	день			338	338
Суббота					338	338
Воскресенье					338	338
		Выходные дни				
Определите за неделю:						
1. Среднее списочное число работников.						
2. Среднее явочное число работников						

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. Среднее число фактически работавших.</p> <p>4. 2. Имеются следующие данные о численности, приеме и выбытии работников за год (чел.)</p> <p>5. Состояло в списочном составе на начало отчетного года 200</p> <p>6. Принято в течение года 10</p> <p>7. Выбыло работников всего 4</p> <p>8. в том числе по собственному желанию 2</p> <p>9. <i>Определить</i> коэффициенты оборота по приему, по выбытию и коэффициент текучести.</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1.Скляревская, В.А. Экономика труда [Электронный ресурс] / Скляревская В.А. - М.:Дашков и К, 2017. - 304 с.: ISBN 978-5-394-02340-8 - Режим доступа:

<https://new.znaniium.com/read?id=276568> . – Загл. с экрана.

2. Абилова, М. Г. Экономика предприятий [Электронный ресурс] : практикум / М. Г. Абилова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим

доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3523.pdf&show=dcatalogues/1/1514342/3523.pdf&view=true>. - макрообъект.

б) Дополнительная литература

1.Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии [Электронный ресурс]: / учебник / А.П. Агарков, Л.С. Голов., В.Ю. Теплышев . - М.:Дашков и К, 2017. - 400 с.: ISBN 978-5-394-02159-6 - Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=108064>- Загл. с экрана.

2.Шаркова, А. Экономика организации [Электронный ресурс]: практикум для бакалавров / Шаркова А., Ахметшина Л.Г. - М.:Дашков и К, 2018. - 120 с. - ISBN 978-5-394-02367-5 - Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=531> Загл. с экрана.

в) Перечень методических указаний по проведению учебных занятий

Представлены в приложении 1.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7 Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Интернет ресурсы

2.Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - URL: https://elibrary.ru/projesc_risc.asp.

2. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). - URL: <https://scholar.google.ru/>.

3. Информационная система – Единое окно доступа к информационным ресурсам. - URL: <http://window.edu.ru/>

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Лекционная аудитория	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации
Аудитории для самостоятельной работы: компьютерные классы; читальные залы библиотеки	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа – письменная работа объемом 15-20 печатных страниц, выполняемая студентом в течение длительного срока (от одной недели до месяца).

Контрольная работа – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников.

Контрольная работа должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Контрольная работа отвечает на вопрос – что содержится в данной публикации (публикациях).

Однако контрольная работа – не механический пересказ работы, а изложение ее сущности. В настоящее время, помимо реферирования прочитанной литературы, от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу. Тему контрольной работы может предложить преподаватель или сам студент, в последнем случае она должна быть согласованна с преподавателем.

В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал подается не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания. Содержание реферируемого произведения излагается объективно от имени автора. Если в первичном документе главная мысль сформулирована недостаточно четко, в реферате она должна быть конкретизирована и выделена.

Структура контрольной работы:

Титульный лист

После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) контрольной работы и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте контрольной работы.

После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.

Основная часть контрольной работы может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.

Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены за дачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.

Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания контрольной работы литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Этапы работы над контрольной работой

Работу над контрольной работой можно условно подразделить на три этапа:

1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования;
2. Изложение результатов изучения в виде связного текста;
3. Устное сообщение по теме контрольной работы.

Подготовительный этап работы

Формулировка темы

Подготовительная работа над контрольной работой начинается с формулировки темы. Тема в концентрированном виде выражает содержание будущего текста, фиксируя как предмет исследования, так и его ожидаемый результат. Для того чтобы работа над

контрольной работой была успешной, необходимо, чтобы тема заключала в себе проблему, скрытый вопрос (даже если наука уже давно дала ответ на этот вопрос, студент, только знакомящийся с соответствующей областью знаний, будет вынужден искать ответ заново, что даст толчок к развитию проблемного, исследовательского мышления).

Поиск источников. Грамотно сформулированная тема зафиксировала предмет изучения; задача студента — найти информацию, относящуюся к данному предмету и разрешить поставленную проблему.

Выполнение этой задачи начинается с поиска источников. На этом этапе необходимо вспомнить, как работать с энциклопедиями и энциклопедическими словарями (обращать особое внимание на список литературы, приведенный в конце тематической статьи); как работать с систематическими и алфавитными каталогами библиотек; как оформлять список литературы (выписывая выходные данные книги и отмечая библиотечный шифр).

Работа с источниками

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы. Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу.

Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Создание конспектов для написания контрольной работы

Подготовительный этап работы завершается созданием конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы).

По завершении предварительного этапа можно переходить непосредственно к созданию текста контрольной работы.

Создание текста

Общие требования к тексту

Текст контрольной работы должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью.

Раскрытие темы предполагает, что в тексте контрольной работы излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы; связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов, а цельность – смысловую законченность текста.

С точки зрения связности все тексты делятся на тексты – констатации и тексты – рассуждения. Тексты-констатации содержат результаты ознакомления с предметом и фикс-

сируют устойчивые и несомненные суждения. В текстах-рассуждениях одни мысли извлекаются из других, некоторые ставятся под сомнение, дается им оценка, выдвигаются различные предположения.

План контрольной работы

Изложение материала в тексте должно подчиняться определенному плану - мыслительной схеме, позволяющей контролировать порядок расположения частей текста. Универсальный план научного текста, помимо формулировки темы, предполагает изложение вводного материала, основного текста и заключения. Все научные работы - от контрольной работы до докторской диссертации - строятся по этому плану, поэтому важно с самого начала научиться придерживаться данной схемы.

Требования к введению

Введение - начальная часть текста. Оно имеет своей целью сориентировать читателя в дальнейшем изложении.

Во введении аргументируется актуальность исследования, - т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками; перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Введение может также содержать обзор источников или экспериментальных данных, уточнение исходных понятий и терминов, сведения о методах исследования. Во введении обязательно формулируются цель и задачи контрольной работы.

Объем введения – в среднем около 10% от общего объема контрольной работы.

Основная часть контрольной работы

Основная часть контрольной работы раскрывает содержание темы. Она наиболее значительна по объему, наиболее значима и ответственна. В ней обосновываются основные тезисы контрольной работы, приводятся развернутые аргументы, предполагаются гипотезы, касающиеся существа обсуждаемого вопроса.

Важно проследить, чтобы основная часть не имела форму монолога. Аргументируя собственную позицию, можно и должно анализировать и оценивать позиции различных исследователей, с чем-то соглашаться, чему-то возражать, кого-то опровергать. Установка на диалог позволит избежать некритического заимствования материала из чужих трудов - компиляции.

Изложение материала основной части подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала: классификации (эмпирические исследования), типологии (теоретические исследования), периодизации (исторические исследования).

Заключение

Заключение – последняя часть научного текста. В ней краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования. Здесь же могут намечаться и дальнейшие перспективы развития темы. Небольшое по объему сообщение также не может обойтись без заключительной части - пусть это будут две-три фразы. Но в них должен подводиться итог проделанной работы.

Список использованной литературы.

Контрольная работа любого уровня сложности обязательно сопровождается списком используемой литературы. Названия книг в списке располагают по алфавиту с указанием выходных данных использованных книг.

Требования, предъявляемые к оформлению контрольной работы

Объемы контрольной работы колеблются от 15-20 машинописных страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 35 мм. слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал - 1,5. Все листы контрольной работы должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении.

При написании и оформлении контрольной работы следует избегать типичных

ошибок, например, таких:

- поверхностное изложение основных теоретических вопросов выбранной темы, когда автор не понимает, какие проблемы в тексте являются главными, а какие второстепенными,

- в некоторых случаях проблемы, рассматриваемые в разделах, не раскрывают основных аспектов выбранной для контрольной работы темы,

- дословное переписывание книг, статей, заимствования контрольной работы из интернет и т.д.