

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики и бизнеса
Кафедра Управления

О.В. Качагина

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПЛАНИРОВАНИЕ И АНЛИЗ ТРУДОВЫХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ»

Учебно-методическое пособие по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат)

Ульяновск

2019

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПЛАНИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ». Учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) /Качагина О.В.: УлГУ. Институт Экономики и Бизнеса. - Ульяновск, 2019. – 43 с.

Протокол УС ИЭиБ: № 225/02 от 17.10.19.

Настоящие методические указания предназначены для студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»

Составитель: ст. преподаватель кафедры управления Качагина О.В.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
1. Общие положения.....	5
2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе.....	8
3. Методические рекомендации по выполнению реферата.....	9
4. Методические рекомендации по подготовке к деловой (ролевой) игре.....	12
5. Методические рекомендации по написанию реферата статьи....	12
6. Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов)	15
7. Методические рекомендации по подготовке к зачету (экзамену)..	16
8. Рекомендации по отдельным темам.....	17
9. Вопросы к зачету.....	25
10. Контрольные тесты.....	27
10. Рекомендуемая литература для самостоятельной работы обучающихся.....	43

Введение

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности бакалавра, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности.

Самостоятельная работа обучающегося является одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Независимо от полученной профессии и характера работы любой начинающий специалист должен обладать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, опытом творческой и исследовательской деятельности по решению новых проблем, опытом социально-оценочной деятельности. Все эти составляющие образования формируются именно в процессе самостоятельной работы обучающегося, так как предполагает максимальную индивидуализацию деятельности каждого обучающегося и может рассматриваться одновременно и как средство совершенствования творческой индивидуальности. Основным принципом организации самостоятельной работы обучающегося является комплексный подход, направленный на формирование навыков репродуктивной и творческой деятельности обучающегося в аудитории, при внеаудиторных контактах с преподавателем на консультациях и домашней подготовке. Среди основных видов самостоятельной работы обучающегося традиционно выделяют: подготовка к лекциям, семинарским и практическим занятиям, зачетам и экзаменам, презентациям и докладам; написание рефератов, выполнение лабораторных и контрольных работ, написание эссе; решение кейсов и ситуационных задач; проведение деловых игр; участие в научной работе и др.

1. Общие положения

Любой вид занятий, создающий условия для зарождения самостоятельной мысли, познавательной и творческой активности обучающегося связан с самостоятельной работой.

В широком смысле под самостоятельной работой понимают совокупность всей самостоятельной деятельности обучающегося как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствие.

Самостоятельная работа может реализовываться:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных и лабораторных работ и др.;

- в контакте с преподавателем вне рамок аудиторных занятий – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре и других местах при выполнении обучающимся учебных и творческих заданий.

В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования (ФГОС ВО) на внеаудиторную работу отводится не менее половины бюджета времени обучающегося за весь период обучения. Это время полностью может быть использовано на самостоятельную работу. Кроме того, большая часть времени, отводимого на аудиторные занятия, так же включает самостоятельную работу. Таким образом, времени на самостоятельную работу в учебном процессе вполне достаточно, вопрос в том, как эффективно использовать это время.

Цель самостоятельной работы обучающегося – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем,

чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная – самостоятельная работа выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию;

- внеаудиторная – самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающегося определяется в соответствии с рекомендуемыми видами учебных заданий, представленными в рабочей программе учебной дисциплины.

Самостоятельная работа помогает обучающимся:

1) овладеть знаниями:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.);

- составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста и т.д.;

- работа со справочниками и др. справочной литературой; - ознакомление с нормативными и правовыми документами;

- учебно-методическая и научно-исследовательская работа;

- использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) закреплять и систематизировать знания:

- работа с конспектом лекции;

- обработка текста, повторная работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей;

- подготовка плана;

- составление таблиц для систематизации учебного материала;

- подготовка ответов на контрольные вопросы;

- заполнение рабочей тетради;
- аналитическая обработка текста;
- подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре (конференции, круглом столе и т.п.);
- подготовка реферата;
- составление библиографии использованных литературных источников;
- разработка тематических кроссвордов и ребусов;
- тестирование и др.;

3) формировать умения:

- решение ситуационных задач и упражнений по образцу;
- выполнение расчетов (графические и расчетные работы);
- решение профессиональных кейсов и вариативных задач;
- подготовка к контрольным работам;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к деловым играм;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;
- опытно-экспериментальная работа;
- анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений обучающихся. Контроль результатов самостоятельной работы обучающихся должен осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме. Формы самостоятельной работы обучающихся могут различаться в

зависимости от цели, характера, дисциплины, объема часов, определенных учебным планом:

- подготовка к лекциям, семинарским, практическим и лабораторным занятиям;
- изучение учебных пособий;
- изучение и конспектирование хрестоматий и сборников документов;
- изучение в рамках программы курса тем и проблем, не выносимых на лекции и семинарские занятия;
- написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;
- аннотирование монографий или их отдельных глав, статей;
- выполнение исследовательских и творческих заданий;
- написание контрольных и лабораторных работ;
- составление библиографии и реферирование по заданной теме.

2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе

Самостоятельная работа при изучении дисциплины «Планирование и анализ трудовых показателей» включает работу обучающихся во время аудиторных занятий, а также при подготовке к лекциям, семинарским занятиям, зачету, научную работу обучающихся и т.п. Содержание самостоятельной работы обучающихся направлено на расширение и углубление знаний по курсу, а также на усвоение междисциплинарных связей.

Самостоятельная работа обучающихся при изучении данного курса предполагает решение задач, тестов, написание рефератов, поиск и анализ необходимой информации, осуществляется в соответствии с распределением часов по темам.

Выполнение заданий имеет целью научить обучающихся пользоваться полученными теоретическими знаниями, закрепить навыки работы с лекционным материалом и литературой, помочь глубже усвоить изученный

материал.

Прежде чем приступить к решению задания, необходимо внимательно его прочитать, уяснить смысл поставленных вопросов, определить область применения теоретического материала. После этого следует найти необходимые источники, разобраться в их содержании и дать обоснованный ответ. Ответы должны быть максимально полными и содержать ссылки на конкретную литературу. Цель предлагаемых заданий – аналитическая работа с теоретическим материалом, подразумевающая использования технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте, а также творческий подход к применению знаний.

3. Методические рекомендации по выполнению реферата

В рамках самостоятельной работы предлагается написать реферат, представляющий собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике.

Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.

Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Рефераты чаще пишут по предметной дисциплине, предполагая вести коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Участники такой дискуссии, как правило, готовят несколько рефератов.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных

концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Студенту предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка, рекомендованного в рабочей программе. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания студента и его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативных правовых актов органов государственной власти и управления (если они используются), других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, двух-трех пунктов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показывается цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. При написании реферата (как и остальных письменных работ) обязательно наличие ссылок (сносок) на использованные источники. Причем требуется выдерживать единообразие ссылок (сносок) при оформлении. Образцы оформления ссылок представлены в приложениях методических рекомендаций.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1 – 2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутой целью и задачами реферата, делаются обобщенные выводы или даются рекомендации практического и исследовательского характера по разрешению изученной проблемы.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. Реферат имеет титульный лист. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Примерные темы рефератов:

1. Управление трудом в обществе: уровни, направления, методы.
2. Анализ, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
3. Управление трудом в организации (на предприятии).
4. Социально-экономических последствиях кризиса в трудовой сфере.
5. Содержание социально-трудовых отношений.
6. Особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека.
7. Принципиальные различия между патернализмом и социальным партнерством как двумя типами социально-трудовых отношений?
8. Содержание концепции качества трудовой жизни, ее основополагающие понятия.
9. Показатели качества трудовой жизни с позиций работника.
10. Показатели качества трудовой жизни с позиций работодателя.
11. Показатели качества трудовой жизни с позиций общества в целом.
12. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России.
13. Управление повышением производительности труда.

14. Управление производительностью и эффективностью труда в условиях конкуренции.
15. Проблемы повышения производительности труда в современной России.
16. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
17. Зарубежный опыт стимулирования роста производительности и оплаты труда работников (на примере США, Японии и др. стран).
18. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера.
19. Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда.
20. Анализ использования заработной платы и соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

4. Методические рекомендации по подготовке к деловой (ролевой) игре.

При подготовке к деловой (ролевой) игре обучающийся должен познакомиться с достаточным количеством литературных источников по означенной проблеме, предпочтение отдавать литературе, опубликованной в течение последних 5 лет, проработать содержание лекционных и семинарских занятий. Допускается обращение к Интернет-сайтам. Список литературы, предлагаемый в данных методических указаниях, поможет определить круг авторов, на труды которых следует обратить особое внимание. По заранее озвученной теме деловой игры студенты осуществляют тщательную подготовку, включая определение контекстного содержания проигрываемых ролей.

5. Методические рекомендации по написанию реферата статьи.

Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление, аналитико-синтетическое преобразование информации и создание нового документа - реферата,

обладающего специфической языково-стилистической формой. Рефератом статьи (далее – реферат) называется текст, передающий основную информацию подлинника в свернутом виде и составленный в результате ее смысловой переработки.

Поскольку реферат является кратким изложением основного содержания первичного документа, главная его задача состоит в том, чтобы передавать фактографическую информацию. Отсюда информативность является наиболее существенной и отличительной чертой реферата. Как средство передачи информации реферат нередко заменяет чтение первичного документа.

Процесс реферирования делится на пять основных этапов:

1. Определение способа охвата первоисточника, который в данном конкретном случае наиболее целесообразен, для реферирования (общее, фрагментное, аспектное и т.д.).

2. Беглое ознакомительное чтение, когда референт решает вопрос о научно-практической значимости и информационной новизне первоисточника. Анализ его вида позволяет осуществить выбор аспектной схемы изложения реферата.

3. Конструирование текста реферата, которое осуществляется с использованием приемов перефразирования, обобщения, абстрагирования и т.д. Очень редко предложения или фрагменты оригинала используются без изменения. Запись полученных в результате синтеза конструкций осуществляется в последовательности, соответствующей разработанной схеме или плану.

4. Критический анализ полученного текста с точки зрения потребителя реферата.

5. Оформление и редактирование, которые являются заключительным этапом подготовки реферата. Все, что в первичном документе не заслуживает внимания потребителя реферата, должно быть опущено.

Так, в реферат не включаются:

- общие выводы, не вытекающие из полученных результатов;
- информация, не понятная без обращения к первоисточнику;
- общеизвестные сведения;
- второстепенные детали, избыточные рассуждения;
- исторические справки;
- детальные описания экспериментов и методик;
- сведения о ранее опубликованных документах и т. Д

Реферат, независимо от его типа, имеет единую структуру:

- название реферируемой работы (или выходные данные);
- композиция реферируемой работы;
- главная мысль реферируемого материала;
- изложение содержания;
- выводы автора по реферируемому материалу.

Перечень типичных смысловых частей информационного реферата и используемых в каждой из них типичных языковых средств:

- Статья называется (носит название, озаглавлена), статья состоит из... делится на начинается с.... кончается (чем?)....

- В статье можно выделить (могут быть выделены) две части....

- Проблематика и основные положения работы

- Статья посвящена теме (проблеме, вопросу)... представляет собой анализ (обзор, описание, обобщение, изложение)....

- Автор статьи ставит (рассматривает, освещает, поднимает, затрагивает) следующие вопросы (проблемы)... особо останавливается (на чем?) показывает значение (чего?).... раскрывает сущность (чего?).... обращает особое внимание (на что?)... уделяет внимание (чему?)... касается (чего?)

- В статье рассматривается (что?)... анализируется (что?) дается анализ (обзор, описание, обобщение, изложение) (чего?).... раскрывается, освещается вопрос.... обобщается (что?)... отмечается важность (чего?)... касается (чего?)

- В статье показано (что?)... уделено большое внимание (чему?) выявлено (что?)....

- Автор приводит примеры (факты, цифры, данные)... иллюстрирует это положение иллюстрирует сказанное примерами.... подтверждает (доказывает, аргументирует) свою точку зрения примерами (иллюстрациями, конкретными данными).

- В подтверждение своей точки зрения автор приводит доказательства (аргументы, ряд доказательств, ряд аргументов, примеры, иллюстрации, конкретные данные, результаты наблюдений)...

- Для доказательства своих положений автор описывает...

- В ходе эксперимента автор использовал (привлекал)...

- Выполненные исследования показывают....

- Выводы, заключения, приведенные наблюдения (полученные данные) приводят к выводу (позволяют сделать вывод) ...

- Из сказанного можно сделать вывод, что...

- Анализ выполненных свидетельствует....

- На основании проведенных наблюдений (полученных данных, анализа результатов) был сделан вывод (можно сделать заключение)... автор приводит к выводу...

6. Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов)

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) - это вид самостоятельной работы обучающегося по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить,

что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ.

Роль обучающегося: изучить учебную информацию по теме; провести системно-структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она не стандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.

7. Методические рекомендации по подготовке к зачету (экзамену).

Обучающиеся сдают зачеты (экзамены) в конце теоретического обучения. Подготовка к сессии, сдача зачетов (дифференцированных зачетов) и экзаменов также является самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к сессии – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен. К зачету (экзамену) допускается обучающийся, выполнивший в полном объеме задания, предусмотренные в рабочей программе дисциплины. В случае пропуска каких-либо видов учебных занятий по уважительным или неуважительным причинам обучающийся самостоятельно выполняет и сдает на проверку в письменном виде общие или индивидуальные задания, определяемые преподавателем. Зачет (экзамен) по теоретическому курсу проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем) на основе перечня вопросов, которые отражают содержание действующей рабочей программы учебной дисциплины. Обучающимся рекомендуется:

- готовиться к зачету (экзамену) в группе (два-три человека);

- внимательно прочитать вопросы к зачету (экзамену);
- составить план ответа на каждый вопрос, выделив ключевые моменты– материала;
- изучив несколько вопросов, обсудить их с однокурсниками.
- Ответ должен быть аргументированным.

Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «незачтено». Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

8. Рекомендации по отдельным темам

Тема 1. Предмет, цели, задачи и содержание курса.

Контрольные вопросы:

1. История становления и развития планирования и анализа трудовых показателей в России и за рубежом.
2. Перечислите основные показатели, характеризующие использование труда на предприятии.
3. По каким направлениям проводится планирование и анализ трудовых ресурсов.
4. Определение понятия «трудовые показатели».

Задание. Написать реферат статьи - Шрамко И. В., Адельсеитова Э. Б. Методические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов // International scientific review. 2019. №LIX. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-aspekty-analiza-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-1>.

Тема 2. Источники информации для планирования и анализа трудовых показателей.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные виды источников информации для планирования и анализа трудовых показателей.

2. Где найти информацию для планирования и анализа использования трудовых ресурсов?
3. Как осуществляется планирование и анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсам?
4. Как учесть рабочее время и оценить эффективность его использования?
5. Что представляет собой баланс рабочего времени?

Задание. Проанализировать план по труду, отчет по труду форма № 1-Т), форма № 5 - з, статистическую отчетность отдела кадров по движению рабочих, график работы выбранного обучающимся предприятия Ульяновской области.

Тема 3. Основные показатели, характеризующие использование труда на предприятии.

Контрольные вопросы:

- 1.Использование рабочей силы.
- 2.Использование рабочего времени.
- 3.Производительность труда
- 4.Относительные показатели расходов на заработную плату.

Задание. На основе данных таблицы 1 проанализируем степень влияния использования труда на объем продукции.

Таблица 1

Анализ производительности труда

№	Показатели	Ед. измер.	Данные за 2019 год		абсолютное отклонение (+/-)	темп роста (%)
			по плану	фактически		
1	объем произведенной продукции	тыс.руб.	21409	22287	878	104,10%
2	среднегодовая численность производственного персонала	чел.	4875	4917	42	100,86%
3	среднегодовая выработка продукции на одного работающего (1/2)	тыс.руб.	4,392	4,533	0,141	103,21%

Задание. Провести анализ обеспеченности трудовыми ресурсами условного предприятия (табл.2)

Таблица 2

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

категория персонала	численность за предыдущий период	численность в отчетном периоде		фактически в %-ах	
		по плану	факт	к плану (заданию)	к предыдущему году
<i>всего:</i>	880	878	858	97,72%	97,50%
в том числе по основной деятельности:	868	866	848	97,92%	97,70%
<i>из них:</i>					
рабочие	721	720	704	97,78%	97,64%
служащие	147	146	144	98,63%	97,96%
<i>из них:</i>					
руководители	40	41	41	100,00%	102,50%
специалисты	107	105	103	98,10%	96,26%
персонал по неосновной деятельности	12	12	10	83,33%	83,33%

Тема 4. Планирование и анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движение рабочей силы.

Контрольные вопросы:

1. Как называют персонал фирмы, занимающийся ее основной деятельностью?
2. На какие категории работников разделяют промышленно-производственный персонал?
3. Кто входит в состав служащих?
4. Кого относят к младшему обслуживающему, административно-управленческому персоналу?
5. Чем деятельность вспомогательных рабочих отличается от деятельности основных рабочих?
6. С какой категории работников начинают планировать показатели численности, а какие планируют и анализируют в последнюю очередь.

7. Показатели движения рабочей силы.
8. Алгоритм расчета численности по методу трудоемкости.
9. Алгоритм расчета численности административно-управленческого персонала по методу Розенкранца.

Задание. Проанализировать изменение структуры персонала производственного подразделения.

Таблица 3

Изменение структуры трудовых ресурсов предприятия

категория персонала	Структура персонала						изменение в отчетном периоде удельного веса, "+" или "-"	
	за предыдущий год		плановое задание на отчетный период		фактически в отчетном периоде		по сравнению с планом	по сравнению с прошлым годом
	чел.	%	чел.	%	чел.	%		
персонал по основной деятельности:	868	100,00%	866	100,00%	848	100,00%	-	-
<i>из них:</i>								
рабочие	721	83,06%	720	83,14%	704	83,02%	-0,122%	-0,046%
руководители	40	4,61%	41	4,73%	41	4,83%	0,100%	0,227%
специалисты	107	12,33%	105	12,12%	103	12,15%	0,022%	-0,181%

Задание. Проанализируйте показатели движения промышленно-производственных рабочих, рассчитав при этом коэффициенты оборота рабочей силы по приему и увольнению. Для анализа используйте справку 1.

№	Показатели	2018 год	2019 год
1	Выбыло рабочих с предприятия, чел.		
2	Принято на предприятие, чел.		
3	Среднесписочное число рабочих		
4	Коэффициент оборота рабочей силы по увольнению		
5	Коэффициент оборота рабочей силы по приему		

Справка 1

«О численности и движении рабочей силы на предприятии»

Категории работающих	Среднегодовая численность персонала			Принято		Уволено	
	факт 2018 г.	2019 г.		2018 г.	2019 г.	2018 г.	2019 г.
		по плану	факт				
Рабочие всего,	192	193	185	46	66	40	73
в том числе:							

основные производственные	100	102	105	26	38	24	33
вспомогательные	92	91	80	20	28	16	40
Специалисты	26	26	23	8	5	10	8
<i>Служащие</i>	10	11	11	3	1	5	-
<i>Ученики</i>	4	5	3	4	-	4	1
<i>МОП</i>	2	2	2	1	-	1	-
ВСЕГО:	234	237	224	62	72	60	82

Тема 5. Планирование и анализ использования фонда рабочего времени.

Контрольные вопросы:

- 1.Классификация типов рабочего времени.
- 2.Что такое график работы.
- 3.Баланс рабочего времени.
- 4.Потери рабочего времени.
- 5.Непроизводительные затраты рабочего времени.
- 6.Причины потерь рабочего времени.
- 7.Эффективность использования рабочего времени.

Задание. В первом полугодии отчетного года (182 календарных дня) рабочими предприятия отработано 260000 чел.-дня, что составило 1742000 чел.-часов, в т.ч. сверхурочно – 1500 чел.-часов. Неявки на работу составили, чел.-день:

Очередные отпуска	– 20000
Отпуска по учебе	– 250
Отпуска в связи с родами	– 6000
Отпуска по болезни	– 9000
Неявки, разрешенные законом	– 2000
Неявки с разрешения администрации	– 3000
Прогулы	– 250

В одном полугодии было 26 выходных и праздничных дней, что составило 62000 чел.-дня. Средняя установленная продолжительность рабочего дня – 6,9 часа. Постройте баланс рабочего времени в чел.-часах и чел.-днях.

Определите: Календарный, табельный, максимально-возможный фонды времени. Коэффициенты использования календарного, табельного, максимально-возможного фондов времени. Среднесписочное число рабочих. Число рабочих, фактически работавших в 1 полугодии. Коэффициент использования рабочего дня с учетом и без учета сверхурочных часов работы. Коэффициент использования рабочего полугодия. Интегральный коэффициент использования рабочего времени.

Полученные результаты проанализировать и сделать выводы.

Тема 6. Планирование и анализ показателей производительности труда.

Контрольные вопросы:

1. Как осуществляется анализ производительности труда?
2. Чем вызвано изменение среднегодовой выработки продукции на одного работающего?
3. Как повысить производительность труда?
4. Факторы повышения производительности труда.
5. Методы расчета производительности труда (натуральный, стоимостной, трудовой)

Задание. Дайте оценку выполнению плана по производительности труда, решение выполните в таблице. Для этого используйте выписку из пояснительной записки к годовому отчету предприятия и справку 1.

Задание. Рассчитайте методом цепных подстановок влияние отдельных факторов на отклонение фактических показателей производительности труда от их планового уровня. Для этого используйте источники и результаты решений предыдущих задач.

Задание. Определить показатели производительности труда по валовой, товарной и реализованной продукции, если было реализовано продукции в отчетном периоде на 12,3 млн.руб., на складе готовой продукции за отчетный период сформированы товарные запасы на сумму 4,5 млн руб., объем незавершенного производства составил 0,98 млн. руб. Среднесписочная численность работников – 1112 человек.

Задание. В базисном периоде рабочими участка выполнено работ объемом 95,6 тыс. нормо-час. Фактически было отработано 59 тыс. нормо-час. В отчетном периоде, соответственно, 91,3 и 58,7 тыс. нормо- час. Определить, как изменилась производительность труда.

Задание. Определить показатели производительности труда по валовой и реализованной продукции, если объем товарной продукции составил 17, 3 млн руб, объем незавершенного производства – 1,7 млн руб, на складе готовой продукции хранятся товарные запасы на сумму 4 млн. руб. Среднесписочная численность работников – 879 человек.

Задание. Определить рост производительности труда в цехах № 1 и № 2 (в каждом отдельно и в обоих вместе) с помощью стоимостного метода измерения производительности труда.

Цех	Базисный период		Отчетный период	
	Объем производства, тыс.руб.	Среднесписочная численность, чел.	Объем производства в ценах базисного периода, тыс. руб.	Среднесписочная численность, чел.
1	910	415	870	375
2	1230	567	1450	640
итого	2140	982	2320	1015

Тема 7. Планирование и анализ расходования фонда заработной платы.

Контрольные вопросы:

1. Фонд заработной платы, плановый фонд заработной платы, расчет фонда заработной платы.
2. Задачи анализа использования фонда оплаты труда.
2. Анализ использования фонда заработной платы.
3. Зарубежный опыт оплаты труда.
4. Международные требования к оплате труда.
5. Основные модели мирового опыта организации оплаты труда.
6. Американская модель оплаты труда.
7. Японская модель оплаты труда.
8. Западноевропейская модель оплаты труда.

9. Сравнительный анализ российской модели оплаты труда с моделями мирового опыта организации оплаты труда.

Задание. Дайте оценку расходования фонда оплаты труда по категориям работающих в динамике, определите абсолютное и относительное отклонение фонда оплаты труда, приняв во внимание при этом, что условно-переменная часть фонда оплаты труда составляет 60%. Для этого используйте выписку из пояснительной записки к годовому отчету и справки 1 и 2 дополнительных материалов по данной теме.

Задание. Определите методом цепных подстановок влияние на относительное отклонение фонда оплаты труда изменения численности персонала, средней заработной платы одного работающего и объема производства. Предварительно исчислите Среднюю заработную плату одного работающего по бизнес-плану и фактически.

Задание. Норма времени на одно изготовление одного изделия составляет 12 минут, часовая тарифная ставка при данной сложности труда 55 руб., в месяце 24 рабочих дня, продолжительность смены - 8 часов. За месяц изготовлено 1008 изделий. Определите: нормы выработки за месяц (шт.), сдельную расценку за изделие, сумму сдельной заработной платы за месяц, если за каждый % перевыполнения выплачивается 1,5 % заработка по сдельным расценкам

Задание. Определить заработную плату подсобного работника, часовая тарифная ставка которого 26,88 руб. в час. Рабочий обслуживает двух основных рабочих. Смешанная норма выработки первого рабочего 20 шт. в смену, другого 16 шт. в смену. Фактическая выработка за смену составила у первого работника 35 шт., а другого 25 шт.

Задание. Компания в затруднении относительно того, какую именно систему оплаты труда ввести. На основе приведенной ниже информации рассчитайте заработную плату каждого рабочего, исходя из следующих условий:
- оплату производить только по гарантированной почасовой ставке (основная заработная плата);

- оплату производить по сдельной ставке, но с гарантированной платой в размере 75 % повременной заработной платы, если рабочий не заработал этой суммой;
- применительно к почасовой оплате, но с премиальной надбавкой, когда рабочий получает надбавку в размере 2/3 почасовой ставки за сэкономленное время

Норма времени на единицу продукции: X=6 мин, Y = 9мин , Z= 14 мин.
Для сдельной оплаты каждая минута оплачивается в размере 0,05 д.е.

Показатели	Рабочие			
	А	В	С	Д
Фактически отработанные часы	38	36	40	34
Почасовая ставка	3	2	2,5	3,6
Выработка (ед. продукции):				
X	42	120	-	120
Y	72	76	-	170
Z	92	-	50	-

9. Вопросы к зачету:

1. Задачи планирования трудовых показателей
2. Задачи анализа трудовых показателей.
3. Организация аналитической работы и порядок ее проведения.
4. Методы и приемы планирования и анализа трудовых показателей.
Специальные приемы анализа.
5. Показатели плана по труду и этапы проведения анализа.
6. Задачи оперативного анализа трудовых показателей и его этапы.
7. Виды анализа трудовых показателей.
8. Оперативный контроль трудоемкости продукции.
9. Задачи и значение анализа состояния нормирования труда на предприятии.
10. Планирование и анализ показателей состояния нормирования труда на предприятии.
11. Анализ состава и структуры норм труда, охвата работающих нормированием.

12. Анализ динамичности, прогрессивности норм труда на предприятии.
13. Учет и анализ выполнения норм выработки и обслуживания на предприятии.
14. Анализ нормирования труда руководителей, специалистов и служащих.
15. Анализ организации нормирования труда и нормативного хозяйства на предприятии.
16. Задачи, приемы и этапы анализа организации труда на предприятии.
17. Показатели и методы оценки состояния организации труда на предприятии.
18. Оценка уровня организации труда по совокупному потенциальному фонду рабочего времени.
19. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и расчет их экономической эффективности.
20. Основные направления и методы анализа показателей ПТ.
21. Анализ уровня и динамики ПТ, их влияние на трудовые показатели.
22. Анализ показателей изменения различных видов трудоемкости продукции.
23. Распределение прироста продукции за счет роста ПТ и изменения численности работников.
24. Анализ выполнения плана по росту ПТ, и определение ее резервов.
25. Анализ показателей часовой, дневной и годовой выработки рабочих.
26. Индексные связи между показателями ПТ, трудоемкости продукции, использовании рабочего времени, структуры кадров.
27. Анализ соотношений в темпах роста ПТ предприятия и увеличения заработной платы на предприятии.
28. Определение возможного роста ПТ и экономической эффективности мероприятий.
29. Анализ бюджета рабочего времени.
30. Анализ использования целосменного и внутрисменного фонда

рабочего времени..

31. Влияние кадрового состава на показатели производительности труда.
32. Задачи и методы анализа расходования фонда заработной платы, порядок его проведения.
33. Анализ расходования ФЗП рабочих по элементам его структуры.
34. Укрупненный и детальный анализ расходования ФЗП.
35. Факторный анализ ФЗП.
36. Анализ распределения по причинам экономии или перерасхода ФЗП производственного персонала.
37. Анализ уровня и динамики средней ЗП работающих.
38. Анализ эффективности применения форм и систем оплаты труда.
39. Анализ применяемых тарифных и бестарифных систем оплаты труда.
40. Анализ премиальных систем оплаты труда и экономической обоснованности их применения.
41. Анализ соотношений в темпах роста доходов предприятия и увеличения ФЗП.
42. Экономическое обоснование мер по эффективному и рациональному использованию средств на оплату труда.

10. Контрольные тесты

1. Влияет ли на изменение численности и структуру работающих рост производительности труда?
А) да
Б) нет
2. Если увеличивается доля основных рабочих в общей численности персонала, производительность труда:
А) увеличивается;
Б) снижается;
В) остается неизменной;
3. Какие показатели характеризуют оборот кадров в организации?
А) коэффициент механизации выполняемых работ;
Б) коэффициент оборота рабочей силы;
В) коэффициент сменности рабочей силы;
Г) коэффициент текучести кадров;
Д) коэффициент сменяемости кадров

4. При анализе профессионального состава и уровня квалификации рабочих по разрядам рассчитывается коэффициент:
- А) текучести;
 - Б) соответствия;
 - В) соотношения;
 - Г) взаимодействия
 - Д) сменяемости.
5. Что является целью анализа численности и состава работников:
- А) проверка обеспеченности организации рабочей силой;
 - Б) изучение стабильности кадров;
 - В) определение количества подразделений организации;
 - Г) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства?
6. Цель изучения структуры кадров и соотношения отдельных категорий промышленно-производственного персонала;
- А) определение количества подразделений организации;
 - Б) проверка правильности расстановки и использование работников;
 - В) оценка движения кадров;
 - Г) проверка наличия всех категорий работников;
 - Д) определение категории организации.
7. Для анализа профессионального и квалификационного состава рабочих кадров и их использования необходимо:
- А) составить представление о количественном составе рабочих по уровню квалификации;
 - Б) сложить представление о сложности выполняемых работ;
 - В) определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ;
 - Г) проверить обеспеченность организации рабочей силой.
8. На основании данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих можно определить:
- А) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;
 - Б) соотношение численности рабочих и учеников;
 - В) численность специалистов и служащих;
 - Г) соотношение численности рабочих и всех работающих;
 - Д) численность рабочих, которые нуждаются в повышении квалификации.
9. Выберите методы, используя которые на предприятиях определяют плановую численность персонала:
- А) планирование соотношения численности основных и вспомогательных рабочих;
 - Б) укрупненное планирование;
 - В) детальное планирование;

- Г) оперативное планирование;
Д) стратегическое планирование
10. Дополнительная потребность в кадрах определяется как:
А) сумма численности на конец года и численности на начало года;
Б) отношение численности на конец года к численности на начало года;
В) разность между численностью на конец года и численностью на начало года;
Г) произведение численности на конец года и численности на начало года;
Д) отношение явочной численности к среднесписочной численности.
11. Какие соотношения в структуре кадров являются наиболее важными?
А) соотношение численности рабочих и всех работающих;
Б) соотношение численности рабочих и учеников;
В) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;
Г) численность специалистов и служащих;
Д) численность специалистов и руководителей.
12. Коэффициент оборота по приему определяется как:
А) сумма численности на конец года и численности на начало года;
Б) отношение численности принятых к среднесписочной численности;
В) разность между количеством принятых и уволенных в течение конкретного периода;
Г) произведение численности на конец года и численности на начало года;
Д) отношение явочной численности к среднесписочной численности.
13. Выберите причины увольнений, характеризующие текучесть кадров:
А) сокращение штатов;
Б) собственное желание;
В) достижение пенсионного возраста;
Г) нарушение трудовой дисциплины.
14. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют:
А) коэффициентом групповой текучести;
Б) частным коэффициентом текучести;
В) коэффициентом избыточной текучести;
Г) коэффициентом интенсивной текучести;
Д) единичным коэффициентом текучести.
15. Индекс численности зависит от динамики показателей:
А) коэффициента текучести кадров;
Б) себестоимости продукции;
В) производительности труда;

- Г) объема производства;
- Д) количества рабочих дней в году.
16. При анализе расстановки рабочих определяется:
- А) изменение объемов производства;
- Б) величина загрузки рабочих;
- В) коэффициент механизации выполняемых работ;
- Г) коэффициент сменяемости кадров;
- Д) рациональность расстановки рабочих по производственной цепочке.
17. Какие показатели рассчитывают для анализа движения рабочей силы:
- А) Коэффициент оборота по приему рабочих;
- Б) коэффициент оборота по выбытию;
- В) коэффициент текучести кадров;
- Г) коэффициент постоянства состава персонала предприятия.
18. Какие показатели изучают для анализа динамики и выполнения плана по повышению квалификации работников предприятия:
- А) процент (доля, удельный вес) работников, обучающихся в высших, средних и средних специальных учебных заведениях в общей численности персонала;
- Б) процент (доля, удельный вес) работников, повышающих свою квалификацию;
- В) процент (доля, удельный вес) работников, занимающихся квалифицированным трудом;
- Г) процент (доля, удельный вес) работников, занимающихся неквалифицированным трудом.
19. За счет каких источников может быть покрыта потребность в персонале:
- А) Покрытие потребности за счет работников предприятия;
- Б) Систематическое наблюдение за рынком труда;
- В) конкретные меры по привлечению рабочей силы;
- Г) Прием на работу.
20. Какие направления выделяют в анализе трудовых ресурсов предприятия:
- А) Анализ использования рабочей силы;
- Б) Анализ производительности труда;
- В) Анализ оплаты труда;
- Г) анализ фонда рабочего времени.
21. Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего:
- А) календарный фонд рабочего времени;
- Б) номинальный фонд рабочего времени;
- В) явочный фонд рабочего времени;
- Г) полезный фонд рабочего времени;
22. Источниками информации для анализа трудовых ресурсов являются:
- А) план по труду;
- Б) Отчет по труду (форма № 1- Т);
- В) Отчет о затратах на производство и реализацию продукции предприятия (форма № 5-з);

- Г) статистическая отчетность отдела кадров по движению рабочих;
 Д) перепись населения.
23. По какой формуле определяется коэффициент оборота по приему:
 А) $K_{об.пр.} = (Ч \text{ принятых} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Б) $K_{об.пр.} = (\text{Меньшее из числа принятых или уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 В) $K_{об.пр.} = (Ч \text{ уволенных по причинам текучести} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Г) $K_{об.пр.} = 100 - K_{смен}$;
 Д) $K_{об.пр.} = (Ч \text{ принятых} + Ч \text{ уволенных}) \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
24. По какой формуле определяется коэффициент оборота по увольнению:
 А) $K_{об.ув.} = (Ч \text{ уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Б) $K_{об.ув.} = (\text{Меньшее из числа принятых или уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 В) $K_{об.ув.} = (Ч \text{ уволенных по причинам текучести} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Г) $K_{об.ув.} = 100 - K_{смен}$;
 Д) $K_{об.ув.} = (Ч \text{ принятых} + Ч \text{ уволенных}) \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
25. По какой формуле определяется коэффициент общего оборота:
 А) $K_{общ.об.} = (Ч \text{ принятых} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Б) $K_{общ.об.} = (\text{Меньшее из числа принятых или уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 В) $K_{общ.об.} = (Ч \text{ уволенных по причинам текучести} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Г) $K_{общ.об.} = 100 - K_{смен}$;
 Д) $K_{общ.об.} = (Ч \text{ принятых} + Ч \text{ уволенных}) \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
26. По какой формуле определяется коэффициент текучести:
 А) $K_{тек.} = (Ч \text{ принятых} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Б) $K_{тек.} = (\text{Меньшее из числа принятых или уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 В) $K_{тек.} = (Ч \text{ уволенных по причинам текучести} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Г) $K_{тек.} = 100 - K_{смен}$;
 Д) $K_{тек.} = (Ч \text{ принятых} + Ч \text{ уволенных}) \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
27. По какой формуле определяется коэффициент сменяемости:
 А) $K_{смен.} = (Ч \text{ принятых} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Б) $K_{смен.} = (\text{Меньшее из числа принятых или уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 В) $K_{смен.} = (Ч \text{ уволенных по причинам текучести} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Г) $K_{смен.} = 100 - K_{смен}$;
 Д) $K_{смен.} = (Ч \text{ принятых} + Ч \text{ уволенных}) \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
28. По какой формуле определяется коэффициент стабильности:
 А) $K_{стаб.} = (Ч \text{ принятых} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Б) $K_{стаб.} = (\text{Меньшее из числа принятых или уволенных} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 В) $K_{стаб.} = (Ч \text{ уволенных по причинам текучести} \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
 Г) $K_{стаб.} = 100 - K_{смен}$;
 Д) $K_{стаб.} = (Ч \text{ состоявших в списочном составе весь год} - Ч \text{ принятых} - Ч \text{ уволенных}) \div Ч \text{ ср.сп.}) \times 100$;
29. По какой формуле определяют абсолютное отклонение среднесписочной численности:
 А) Абсолютное отклонение = $Ч \text{ факт} - Ч \text{ план}$;
 Б) Абсолютное отклонение = $Ч \text{ факт} - Ч \text{ план. скор.}$;
 В) Абсолютное отклонение = $Ч \text{ план} \times I_{оп} \times I_{т.}$;

- Г) Абсолютное отклонение = $(\text{Ч принятых} \div \text{Ч ср.сп.}) \times 100$;
- Д) Абсолютное отклонение = $100 - К$ смен;
30. По какой формуле определяют абсолютное отклонение среднесписочной численности:
- А) Относительное отклонение = $\text{Ч факт} - \text{Ч план}$;
- Б) Относительное отклонение = $\text{Ч факт} - \text{Ч план. скор.}$;
- В) Относительное отклонение = $\text{Ч план} \times I_{\text{оп}} \times I_{\text{т.}}$;
- Г) Относительное отклонение = $(\text{Ч принятых} \div \text{Ч ср.сп.}) \times 100$;
- Д) Относительное отклонение = $100 - К$ смен;
31. Какой коэффициент находится по формуле $(\text{Число уволенных работников} \div \text{Ч ср.сп.}) \times 100$:
- А) Коэффициент оборота по увольнению;
- Б) Коэффициент общего оборота;
- В) Коэффициент сменяемости;
- Г) Коэффициент текучести.
32. Для анализа численности и состава работников нужно рассчитать:
- А) абсолютное и относительное отклонение;
- Б) дополнительную потребность в кадрах;
- В) плановую численность;
- Г) списочную численность.
33. Какие показатели используются для анализа динамики выполнения плана по повышению квалификации работников?
- А) процент работников, обучающихся в ВУЗах, СУЗах к общей численности персонала;
- Б) процент работников, занимающихся квалифицированным трудом;
- В) процент работников, обучающихся за пределами организации;
- Г) все варианты верны.
34. Среднесписочная численность рассчитывается по формуле:
- А) $\text{Ч ср. сп.} = (\text{Чн} + \text{Чк}) \div 2$;
- Б) $\text{Ч ср. сп.} = \text{Ч баз} \times I_{\text{ч}}$;
- В) $\text{Ч ср. сп.} = (\text{Чн} - \text{Чк}) \div 2$;
- Г) $\text{Ч ср. сп.} = \text{Ч баз} - I_{\text{ч}}$.
35. Для качественной характеристики кадров обычно применяются:
- А) характер участия работников в производственном процессе;
- Б) особенность трудовой деятельности;
- В) отраслевая принадлежность;
- Г) личностные характеристики;
- Д) все ответы верны.
36. Кто не относится к трудовым ресурсам:
- А) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда 1 и 2 групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
- Б) работающие лица пенсионного возраста;
- В) работающие подростки в возрасте до 16 лет.
- Г) лица старше трудоспособного возраста.

37. Анализ социального развития и социальной защищенности работников проводят по следующим показателям:

- А) повышение квалификации работников;
- Б) улучшение условий труда и укрепление здоровья работников;
- В) улучшение социально – культурных и жилищно – бытовых условий;
- Г) социальная защищенность членов трудового коллектива;
- Д) все ответ верны.

38. Какие категории работников включаются в состав промышленно – производственного персонала предприятия?

- А) рабочие;
- Б) служащие;
- В) младший обслуживающий персонал;
- Г) все ответы верны.

39. Какие показатели не используются для анализа динамики выполнения плана по повышению квалификации работников?

- А) процент работников, обучающихся в ВУЗах, СУЗах к общей численности персонала;
- Б) процент работников, занимающихся квалифицированным трудом;
- В) процент работников, обучающихся за пределами организации;
- Г) показатели расходов на обучение;

40. Что не является целью анализа численности и состава работников:

- А) проверка обеспеченности организации рабочей силой;
- Б) изучение стабильности кадров;
- В) использование рабочего времени;
- Г) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства.

1.Измерение производительности труда и трудоемкости связаны определенной зависимостью.

- А) $I_{пт} = I_{тр}$;
- Б) $I_{пт} = I_{тр} \times I_{числ}$;
- В) $I_{пт} = 1 / I_{тр}$;
- Г) $I_{пт} = I_{числ} / I_{тр}$;

2. Процент роста производительности труда при снижении трудоемкости продукции (а) определяется по формуле:

- А) $ПТ = (100 - a) : (a \times 100)$;
- Б) $ПТ = (a \times 100) : (100 - a)$;
- В) $ПТ = (a + 100) : (a - 100)$;
- Г) $ПТ = (a \times 100) : (100 + a)$;

3. Как рассчитывается прирост производительности труда по экономии численности:

- А) $ПТ = (Чб - Эч) \times 100$
- Б) $ПТ = (Эч / Чб) \times 100$
- В) $ПТ = (Эч / Чб - Эч) \times 100$;
- Г) $ПТ = (Эч / Чб - Эч) + 100$;

4. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции:
- А) численности;
 - Б) изменения мотивации труда;
 - В) выработки на одного работника;
 - Г) изменение технологии;
5. Необходимо ли для анализа динамики производительности труда изучение изменений трудоемкости продукции:
- А) да;
 - Б) нет
6. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда:
- А) социально – экономические;
 - Б) физиологические;
 - В) материально – технические;
 - Г) организационные;
7. Выберите методы, которые применяют при анализе производительности труда:
- А) индексный;
 - Б) математический;
 - В) корреляционно – регрессивный;
 - Г) сравнение;
8. Производительность труда – это:
- А) отношение объема продукции к стоимости основных фондов;
 - Б) отношение объема продукции к величине затрат на ее производство;
 - В) произведение объема продукции и стоимости основных фондов;
 - Г) отношение затрат на производство к стоимости рабочей силы;
9. Методами измерения производительности труда являются:
- А) натуральный;
 - Б) стоимостной;
 - В) трудовой;
 - Г) искусственный;
10. Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда – это:
- А) факторы изменения производительности труда;
 - Б) резервы роста производительности труда;
 - В) частные индексы производительности труда;
 - Г) проценты изменения производительности труда;
11. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда обеспечивает:
- А) снижение уровня заработной платы;
 - Б) снижение технологической трудоемкости;
 - В) увеличение технологической трудоемкости;
 - Г) увеличение себестоимости продукции;
12. Анализ производительности труда начинается с определения:
- А) численности и состава работников;

- Б) загрузки работающих;
 - В) уровня производительности и его динамики;
 - Г) уровня оплаты труда;
13. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:
- А) снижение часовой выработки;
 - Б) снижение заработной платы;
 - В) увеличение средней заработной платы;
 - Г) рост численности;
14. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:
- А) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
 - Б) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
15. Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя из:
- А) удельного веса каждого конкретного фактора в общем росте производительности труда;
 - Б) произведения всех факторов роста производительности труда;
 - В) затрат на производство продукции;
 - Г) произведения объема продукции и стоимости основных фондов;
16. Какие виды доплат к заработной плате вам известны?
- А) за сокращенную продолжительность ежедневной работы;
 - Б) за сверхурочную работу;
 - В) за применение новых методов труда;
 - Г) за работу в выходные и праздничные дни;
 - Д) за выполнение надомной работы.
17. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:
- А) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;
 - Б) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;
 - В) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;
 - Г) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
 - Д) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.
18. Укрупненное планирование фонда заработной платы означает расчет:
- А) индекса средней заработной платы;
 - Б) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;
 - В) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;
 - Г) нерациональных затрат;

Д) средств на оплату труда с помощью индекса фонда заработной платы.

19. Какие методы планирования фонда заработной платы применяются?

А) детальное планирование;

Б) оперативное планирование;

В) стратегическое планирование;

Г) укрупненное планирование;

Д) тактическое планирование.

20. При обосновании премиальной системы важно определить:

А) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы;

Б) распределение выявленных отклонений между работниками;

В) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;

Г) выявление уровня средней заработной платы;

Д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

21. Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного):

А) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;

Б) выявление причин отклонений;

В) распределение выявленных отклонений между работниками;

Г) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;

Д) выявление уровня средней заработной платы.

22. Относительное отклонение фонда заработной платы определяется с учетом коэффициента:

А) отражающего долю основных рабочих в численности всех рабочих;

Б) сменности работы оборудования;

В) текучести кадров;

Г) перевыполнения плана по выпуску продукции;

Д) постоянства кадров.

23. Соотношение каких трудовых показателей является важным при анализе затрат труда и его результатов?

А) производительности труда и численности работников;

Б) производительности труда и средней заработной платы;

В) фонда заработной платы и средней заработной платы;

Г) средней заработной платы и объема выпущенной продукции;

Д) производительности труда и объема выпущенной продукции.

24. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?

А) сдельно-прогрессивная;

Б) аккордная;

В) сдельно-ресурсная;

Г) косвенная сдельная;

Д) кривая сдельная.

25. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:

- А) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- Б) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
- В) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- Г) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
- Д) распределение выявленных отклонений между работниками.

26. Экономическая эффективность премиальной системы характеризует:

- А) часть экономии, которая будет оставаться предприятию;
- Б) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- В) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- Г) коэффициент перевыполнения плана по выпуску продукции;
- Д) наличие экономии или перерасхода по фонду заработной платы.

27. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:

- А) аккордная;
- Б) сдельно-прогрессивная;
- В) бригадная;
- Г) повременно-премиальная;
- Д) простая сдельная.

28. Различия в оплате труда и стоимости жизни по регионам страны компенсируют:

- А) нормы труда;
- Б) тарифные коэффициенты;
- В) разряды работ;
- Г) районные коэффициенты;
- Д) доплаты.

29. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:

- А) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- Б) индивидуальной выработки рабочего;
- В) коэффициента трудового участия;
- Г) отработанного времени;
- Д) от результатов труда других работников.

30. Повременная оплата труда зависит от:

- А) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- Б) индивидуальной выработки рабочего;
- В) коэффициента трудового участия;
- Г) отработанного времени;
- Д) от результатов труда других работников.

31. Простая сдельная оплата труда зависит от:
- А) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
 - Б) индивидуальной выработки рабочего;
 - В) коэффициента трудового участия;
 - Г) отработанного времени;
 - Д) от результатов труда других работников.
32. Отношение индекса фонда заработной платы к индексу средней заработной платы характеризует индекс:
- А) производительности труда;
 - Б) оборота кадров;
 - В) объема производства;
 - Г) трудоемкости;
 - Д) численности.
33. Выполнение плана социального развития предприятия изучают по следующим показателям:
- А) повышение квалификации работников;
 - Б) улучшение условий труда и укрепление здоровья работников;
 - В) улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий;
 - Г) социальная защищенность членов трудового коллектива
34. Информационной базой для анализа плана социального развития предприятия являются:
- А) Программа повышения уровня квалификации и обоснования кадров фирмы;
 - Б) Программа улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и членов их семей;
 - В) раздел «Коллективного договора» о социальной защите работников предприятия и пенсионеров»;
 - Г) Отчет об улучшении условий и охраны труда, укреплению здоровья сотрудников на предприятии.
35. Календарный фонд рабочего времени – это:
- А) число календарных дней планового или отчетного периода;
 - Б) Календарный фонд рабочего времени, за вычетом выходных и праздничных дней за тот же период;
 - В) нет правильного ответа.
36. Номинальный фонд рабочего времени – это:
- А) число календарных дней планового или отчетного периода;
 - Б) Календарный фонд рабочего времени, за вычетом выходных и праздничных дней за тот же период;
 - В) Нет правильного ответа
37. Трудовые показатели это:
- А) показатели, которые используются для исчисления количества затраченного труда и выражаются в единицах времени;
 - Б) соотношение численности рабочих и всех работающих;

В) сумма численности на конец года и численности на начало года;

38. Анализ использования годового фонда рабочего времени предполагает расчет следующих показателей:

- А) фонд рабочего времени;
- Б) среднесписочная численность работников;
- В) Среднедневная производительность труда;
- Г) Среднечасовая производительность труда;
- Д) зарплатоемкость продукции.

39. Основные показатели, характеризующие использование труда на предприятии:

- А) Использование рабочей силы;
- Б) использование рабочего времени;
- В) производительность труда;
- Г) относительные показатели расходов на заработную плату;
- Д) структурные характеристики персонала предприятия.

40. Индексный метод анализа производительности труда позволяет:

- А) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
- Б) разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами;
- В) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
- Г) увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства;
- Д) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

41. Задача корреляционно – регрессивного метода производительности труда состоит:

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

42. Что не включает в себя рабочее время:

- А) время ручной работы;
- Б) время переходов;
- В) время автоматизированной работы;
- Г) время машинно – ручной работы.

43. Как определяется удельный вес заработной платы производственных рабочих в себестоимости товарной продукции?

- А) Зар. пл. ÷ себестоимость;
- Б) (Зар. пл. ÷ себестоимость) – материальные затраты;
- В) себестоимость ÷ Зар. пл.;
- Г) материальные затраты ÷ себестоимость;

44. Что не определяют в процессе анализа производительности труда?

- А) резервы роста производительности труда;
 Б) факторы, влияющие на изменение производительности труда;
 В) степень выполнения задания по производительности труда;
 Г) совершенствование технологии.
45. Какими методами не измеряется производительность труда?
 А) условно- стоимостной;
 Б) натуральный;
 В) условно – натуральный;
 Г) стоимостной.
46. Какие показатели не используют в стоимостном методе измерения производительности труда?
 А) товарной продукции;
 Б) реализованной продукции;
 В) валовой продукции;
 Г) запасы на складе.
47. Что не относится к факторам измерения производительности труда?
 А) материально – технические;
 Б) организационные;
 В) структурные;
 Г) социально – экономические.
48. По какой формуле рассчитываются резервы повышения производительности труда по использованию рабочего времени и ликвидации потерь рабочего времени?
 А) $((100 - m) \div (100 - n)) \times 100 - 100$;
 Б) $((n - m) \div (100 - n)) \times 100$;
 В) $((100 + m) \div (100 - n)) \times 100$;
 Г) $((n + m) \div (100 - n)) \times 100$;
49. По какой формуле рассчитываются резервы повышения производительности труда по совершенствованию кадровой структуры?
 А) $((100 - m) \div (100 - n)) \times 100 - 100$;
 Б) $((n - m) \div (100 - n)) \times 100$;
 В) $I_{ПТ} \text{ осн. р.} \times I_{Ч} \text{ осн.р.}$;
 Г) $((100 - I_{пл}) \div (100 - I_{б})) \times 100 - 100$;
50. Что включает в себя календарный фонд рабочего времени?
 А) ежегодные отпуска;
 Б) отпуска по учебе;
 В) выходные дни;
 Г) прогулы.
51. К источникам информации анализа трудовых показателей не относится:
 А) Форма № 1 Т – отчет по труду;
 Б) План по труду;
 В) Личная карточка работника Т- 2.
52. Что относится к основным показателям, характеризующим использование труда на предприятии?
 А) использование рабочего времени;

Б) показатели расходов на обучение;

В) Производительность труда.

53. Коэффициент использования календарного фонда времени рассчитывается по формуле:

А) Число отработанных человеко–дней \div календарный фонд времени;

Б) Число отработанных человеко–дней \div табельный фонд времени;

В) Число отработанных человеко–дней \div максимально возможный фонд времени;

Г) Число отработанных человеко–дней - календарный фонд времени.

54. Коэффициент использования табельного фонда времени рассчитывается по формуле:

А) Число отработанных человеко–дней \div календарный фонд времени;

Б) Число отработанных человеко–дней \div табельный фонд времени;

В) Число отработанных человеко–дней \div максимально возможный фонд времени;

Г) Число отработанных человеко–дней - календарный фонд времени.

55. Коэффициент использования максимально возможного фонда времени рассчитывается по формуле:

А) Число отработанных человеко–дней \div календарный фонд времени;

Б) Число отработанных человеко–дней \div табельный фонд времени;

В) Число отработанных человеко–дней \div максимально возможный фонд времени;

Г) Число отработанных человеко–дней - календарный фонд времени.

56. Что входит в задачи анализа использования фонда оплаты труда:

А) оценка использования средств на оплату труда;

Б) определение факторов, влияющих на использование фонда оплаты труда по категориям персонала и видам работников;

В) оценка эффективности применяемых форм оплаты труда и видов заработной платы, систем премирования работников;

Г) выявление резервов рационального использования средств на оплату труда, обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты.

Д) все ответы верны.

57. Что не входит в задачи анализа использования фонда оплаты труда:

А) оценка использования средств на оплату труда;

Б) определение факторов, влияющих на использование фонда оплаты труда по категориям персонала и видам работников;

В) выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования;

Г) выявление резервов рационального использования средств на оплату труда, обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты.

58. Что не относится к потерям рабочего времени?

А) целодневные потери рабочего времени;

Б) внутрисменные потери рабочего времени;

В) непроизводительные затраты;

Г) праздничные дни.

59. Исходными данными для расчета непроизводительных затрат рабочего времени являются:
- А) себестоимость продукции;
 - Б) заработная плата производственных рабочих;
 - В) потери от брака;
 - Г) заработная плата всех рабочих;
 - Д) все ответы верны.
60. Исходными данными для расчета непроизводительных затрат рабочего времени не являются:
- А) себестоимость продукции;
 - Б) заработная плата производственных рабочих;
 - В) потери от брака;
 - Г) заработная плата всех рабочих;
 - Д) средняя продолжительность рабочего дня.
61. В состав времени работы по выполнению производственного задания входят:
- А) подготовительно – заключительное время;
 - Б) оперативное время;
 - В) время на обслуживание рабочего места;
 - Г) перекрываемое время.
62. В состав времени работы по выполнению производственного задания не входит:
- А) подготовительно – заключительное время;
 - Б) оперативное время;
 - В) время на обслуживание рабочего места;
 - Г) перекрываемое время.
63. Что относится к потерям рабочего времени?
- А) целодневные потери рабочего времени;
 - Б) внутрисменные потери рабочего времени;
 - В) непроизводительные затраты;
 - Г) праздничные дни.
64. Что не относится к основным показателям, характеризующим использование труда на предприятии?
- А) использование рабочего времени;
 - Б) показатели расходов на обучение;
 - В) Производительность труда.
65. Что не включает в себя календарный фонд рабочего времени?
- А) ежегодные отпуска;
 - Б) отпуска по учебе;
 - В) выходные дни;
 - Г) прогулы.

11. Рекомендуемая литература для самостоятельной работы обучающихся:

а) основная литература:

1. Экономика предприятия : учебник для академического бакалавриата / С. П. Кирильчук [и др.] ; под общей редакцией С. П. Кирильчук. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 417 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07473-4. — Текст: электронный// ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438903>.

2. Ключкова, Е. Н. Экономика предприятия: учебник для прикладного бакалавриата/ Е. Н. Ключкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова; под редакцией Е. Н. Ключковой. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 447 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06001-0. — Текст: электронный// ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432139>

б) дополнительная литература:

1. Экономика предприятия. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата/ С. П. Кирильчук [и др.] под общей редакцией С. П. Кирильчук. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 517 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07495-6. — Текст: электронный// ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/423213>

2. Экономика предприятия: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета/ А. В. Колышкин [и др.]; под редакцией А. В. Колышкина, С. А. Смирнова. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 498 с. — (Бакалавр и специалист). — ISBN 978-5-534-05066-0. — Текст: электронный// ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432937>

в) учебно-методическая литература:

1. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов бакалавриата по направлению 38.03.03. «Управление персоналом».