



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
Е.С. Замбрицкая

06.02.2026 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**ОЦЕНКА И АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы  
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	4
Семестр	8

Магнитогорск  
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления  
21.01.2026, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ  
06.02.2026 г. протокол № 1

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:  
доцент кафедры кафедры МиГУ, канд. техн. наук

 О.А. Никитина

Рецензент:

Начальник отдела кадров ОАО "ММК-МЕТИЗ",  Д.А. Попов

## Листактуализациирабочейпрограммы

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

## **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Целью освоения дисциплины является развитие навыков оценки эффективности использования трудовых ресурсов для решения практических вопросов управления трудовыми ресурсами.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- формирование знаний и навыков оценки эффективности использования трудовых ресурсов;
- овладение знаниями в области анализа профессиональных качеств трудовых ресурсов с целью их рационального использования;
- развитие навыков анализа основных трудовых показателей, а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

## **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

- Социальнопартнерство
- Личностно-профессиональное саморазвитие
- Организационное поведение
- Правоведение
- Менеджмент
- Корпоративная социальная ответственность

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/ практик:

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

- Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
- Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

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

В результате освоения дисциплины (модуля) «Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-6	Способен оценивать состояние производственных и управленческих бизнес-процессов и выявлять резервы роста производительности труда
ПК-6.1	Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов
ПК-6.2	Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 55 академических часов;
- аудиторная – 54 академических часов;
- внеаудиторная – 1 академический час;
- самостоятельная работа – 89 академических часов;
- в форме практической подготовки – 9 академических часов;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. 1. Предмет, задачи и содержание дисциплины.								
1.1 Основные понятия и термины дисциплины. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала.	8	2		4	12,55	самостоятельное изучение литературы; подготовка к экспресс-опросу	Опроса практическом занятии	ПК-6.1, ПК-6.2
Итого по разделу		2		4	12,55			
2. 2. Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов.								
2.1 Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.	8	4		8	12	самостоятельное изучение литературы, конспектов лекций; подготовка к экспресс-опросу	Выполнение тренировочных тестовых заданий	ПК-6.1, ПК-6.2
Итого по разделу		4		8	12			
3. 3. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей.								
3.1 Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и	8	4		4	12	самостоятельное изучение литературы, конспектов	Аудиторная контрольная работа Опрос на	ПК-6.1, ПК-6.2

сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных).						лекций; подготовка к экспресс-опросу	практическом занятии Отчет по практической работе	
Итогопоразделу	4		4	12				
4. 4. Анализсостояния нормированиятруда.								
4.1 Цель, задачи и значение организации труда в организации. Оценка использования рабочего времени. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода. Методики оценки уровня организации труда. Сущность и преимущества использования метода совокупного потенциального фонда рабочего времени. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности.	8	3,5		4	8	самостоятельное изучение литературы, конспектов лекций; подготовка к экспресс-опросу	Отчет по практической работе Выполнение тренировочных тестовых заданий	ПК-6.1, ПК-6.2
Итогопоразделу	3,5		4	8				
5. 5. Анализ эффективности текущей деловой оценки трудовых ресурсов.								
5.1 Методы и приемы текущей деловой оценки трудовых ресурсов. Аттестация трудовых ресурсов. Оценка результативности	8	1		4	10	Работа с основной и дополнительной литературой, информационно – справочными	Опрос на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-6.1, ПК-6.2

деятельности трудовых ресурсов организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.						и поисковыми системами	Аудиторная контрольная работа	
Итого по разделу		1		4	10			
6. 6. Анализ социально-психологических условий труда.								
6.1 Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Социометрия. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.	8	0,5		2	6,45	Работа с основной и дополнительной литературой, информационно – справочными и поисковыми системами	Отчет по практической работе	
Итого по разделу		0,5		2	6,45			
7. 7. Кадровый аудит и контроллинг персонала.								
7.1 Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах. Оценка эффективности системы стимулирования труда. Оценка результативности набора трудовых ресурсов. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения трудовых ресурсов. Оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры. Аудит организационной структуры. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала.	8	1		4	14	Работа с основной и дополнительной литературой, информационно – справочными и поисковыми системами	Отчет по практической работе	ПК-6.1, ПК-6.2

Итогопоразделу	1		4	14			
8. 8. Анализ производительности труда.							
8.1 Производительность и конкурентоспособность. Цель и основные направления анализа. Анализ уровня и динамики производительности. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели. Оценка факторов и резервов роста производительности труда индексным и корреляционно-регрессионным методами. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда. Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.	8	2	6	14	Работа с основной и дополнительной литературой, информационно – справочными и поисковыми системами	Опрос на практическом занятии Отчет по практической работе Аудиторная контрольная работа	ПК-6.1, ПК-6.2
Итогопоразделу	2		6	14			
Итогозасеместр	18		36	89		зачёт	
Итогоподисциплине	18		36	89		зачет	

## **5 Образовательные технологии**

В процессе преподавания дисциплины «Оценка эффективности использования трудовых ресурсов» применяются традиционная, модульно-компетентностная технология, технология полного усвоения знаний, интерактивные образовательные технологии.

Лекции проходят как в традиционной форме, так и в форме лекций-консультаций, где теоретический материал заранее выдается студентам для самостоятельного изучения, для подготовки вопросов лектору, таким образом, лекция проходит по типу вопросы-ответы-дискуссия.

Лекционный материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются индивидуальные задания по пройденной теме, анализируются деловые ситуации. При проведении практических занятий используется метод контекстного обучения, который позволяет усвоить материал путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.

Технология полного усвоения знаний: студентам выдаются задания по изучению отдельных тем или вопросов учебного курса с отчетностью в виде собеседования или тестирования при полном выполнении задания без ограничения времени на подготовку.

Для повышения активности студентов на практических занятиях, привития интереса к учебной дисциплине, развития интеллектуальных и коммуникативных компетенций рекомендуется проводить занятия в форме деловых игр, дискуссий, занятий-конференций.

Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой студентов в форме подготовки к практическим занятиям, подготовки докладов, работы с электронными библиотеками, использование электронного пособия по данной дисциплине.

Для осуществления текущего контроля усвоения знаний предусмотрены аудиторские контрольные работы по каждой теме. Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

При всех формах и методах обучения рекомендуется использовать основную и дополнительную литературу, а также Интернет-ресурсы.

При оценивании результатов освоения дисциплины (текущей и промежуточной аттестации) применяется балльно-рейтинговая система. При этом для каждого вида проверочных работ в течение семестра назначается максимальное количество баллов, в которое может быть оценено их отличное выполнение. В конце семестра реальные баллы, полученные студентами за то или иное задание (вид деятельности), суммируются, и эта сумма считается итоговой оценкой успеваемости студента. Она также может быть переведена в качественную оценку по заранее заданным правилам (от 70 до 100 баллов — зачтено, ниже 70 баллов – не зачтено).

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587562> (дата обращения: 18.02.2026).

2. Былков, В. Г. Регламентация и нормирование труда : учебник для вузов / В. Г. Былков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19030-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588364> (дата обращения: 18.02.2026).

### **б) Дополнительная литература**

1. Дорофеев, В. Д. Эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия при внедрении системы менеджмента качества : монография / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева. - Пенза : Информационно-издательский центр ПГУ, 2008. - 210 с. - ISBN 978-5-94170-212-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/469824> (дата обращения: 18.02.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583720> (дата обращения: 18.02.2026).

### **в) Методические указания**

Никитина, О. А. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие [для вузов] / О. А. Никитина ; Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2023. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/21951> (дата обращения: 18.02.2026). - ISBN 978-5-9967-2658-5. - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
STATISTICA v.6 (Белорецк)	К-169-09 от 16.11.2009	бессрочно

#### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Российская Государственная библиотека. Каталоги	<a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://host.megaprolib.net/MP0109/Web">https://host.megaprolib.net/MP0109/Web</a>
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	<a href="http://ecsocman.hse.ru/">http://ecsocman.hse.ru/</a>

#### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные мультимедийными средствами хранения, передачи и представления информации

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенные мультимедийными средствами хранения, передачи и представления информации, комплексом тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные персональными компьютерами с пакетом MSOffice, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета;

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, оснащенные шкафами для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов» проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения полученных ранее теоретических знаний;
- формирования умения использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Видами самостоятельной работы при изучении дисциплины «Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов» являются:

-подготовка студентов к лекциям, практическим занятиям: составление схем и таблиц по тексту; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами;

- ответы на контрольные вопросы; тестирование

- решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; подготовка к деловым играм; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;

В качестве форм и методов контроля самостоятельной работы студентов могут быть использованы фронтальные опросы на практических занятиях, тестирование, самоотчеты, контрольные работы, защита творческих работ и др.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студентов являются:

- уровень освоения студентами учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения материала в отчете;
- сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

**Примерный перечень тем эссе и докладов:**

1. Трудовые ресурсы общества и предприятия;
2. Пути использования трудовых ресурсов;
3. Производительность труда, как обобщающий показатель эффективности использования трудовых ресурсов;
4. Рынок труда в России: особенности и проблемы;
5. Понятие занятости. Формы занятости;

6. Модели управления занятостью;
7. Понятие безработицы и ее виды;
8. Факторы возникновения массовой безработицы в России;
9. Управление конфликтами;
10. Социальное партнерство;

### Примерный перечень вопросов к контрольным работам

1. Критерии формирования формируется понятия «трудовые ресурсы общества»;
2. Отличие понятий «трудовые ресурсы общества» и «трудовые ресурсы предприятия»;
3. Основные пути использования трудовых ресурсов;
4. Приведите сравнительный анализ методов измерения производительности труда;
5. Приведите основные факторы роста производительности труда;
6. Объясните понятие «резерва роста производительности труда»;
7. Назовите основные типы классификаций резервов роста производительности труда;
8. Объясните понятие «рынок труда»;
9. Основные субъекты рынка труда;
10. Как формируется цена на товар «рабочая сила»;
11. В чем отличие внутренних рынков труда от внешних;
12. Назовите характерные особенности рынка труда при совершенной конкуренции;
13. Каковы характерные особенности рынка труда при несовершенной конкуренции;
14. Назовите основные модели рынка труда при несовершенной конкуренции;
15. Выделите основные признаки, формирующие понятие «занятость».

### Пример задания для выполнения аудиторной контрольной работы

**Задача 1.** Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции за год 30000 тонн. Цена 1 тонны — 5000 руб. Численность работников — 200 чел. Режим работы — двухсменный. Время смены — 8 чел. Количество рабочих дней одного рабочего в год — 259.

**Задача 2.** Найти ошибку в расчете трудоемкости продукции, если численность работников — 20 чел., баланс рабочего времени одного работника за год — 2000 чел.-ч, объем производства продукции — 20000 т.

$$T_p = \frac{20 \cdot 20000}{2000}.$$

**Задача 3.** Определить трудоемкость продукции, выпущенной в октябре \_\_\_ г., если режим работы — 5 дней в неделю, односменный, время смены — 8 ч, объем производства продукции за месяц составлял 200 тонн, численность работников — 20 человек. Можете запросить недостающие данные.

**Задача 4.** Определить полную трудоемкость выпущенной продукции, если технологическая трудоемкость единицы продукции — 20 чел.-ч. Объем выпуска продукции за год 5000 тонн. Трудоемкость обслуживания — 10000 чел.-ч в год. Трудоемкость управления — 10000 чел.-ч в год.

**Задача 5.** Определить технологическую и полную трудоемкость единицы продукции, если объем производства продукции — 10 тонн в месяц. Производством продукции заняты 10 основных рабочих, 3 вспомогательных рабочих, управленческий персонал — 3 человека. Количество рабочих дней в месяце — 22. Время смены — 8 час. Какова будет трудоемкость обслуживания производства и трудоемкость управления единицы продукции и всего выпуска?

**Задача 6.** Проиллюстрировать на числовом примере, как можно повысить производительность труда в стоимостном выражении при неизменной численности персонала, неизменных затратах рабочего времени, при неизменной цене за единицу продукции для случая, когда предприятие выпускает несколько видов продукции, общий объем производства которой также остается неизменным.

### Вопросы к зачету:

1. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала;
2. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации;
3. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации;
4. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей;
5. Методы приема анализа трудовых показателей;
6. Использование в анализе показателей относительных средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов;
7. Основные этапы проведения анализа трудовых показателей;
8. Виды направления анализа трудовых показателей.
9. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа;
10. Методы исследования (сбора данных);
11. Цель, задачи и значение организации труда;
12. Оценка использования рабочего времени;
13. Анализ оценки условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода;
14. Методы оценки уровня организации труда;
15. Сущность и преимущества использования метода совокупного потенциального фонда рабочего времени;
16. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности;
17. Методы приема текущей деловой оценки трудовых ресурсов;
18. Аттестация трудовых ресурсов;
19. Оценка результативности деятельности трудовых ресурсов организации;
20. Оценка профессиональных и личностных качеств работников организации;
21. Оценка уровня квалификации работников организации;
22. Оценка сложности выполняемых работ;
23. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации;
24. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.

25. Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах;
26. Оценка эффективности системы стимулирования труда;
27. Оценка результативности набора трудовых ресурсов;
28. Анализ формы эффективности системы обучения и переобучения трудовых ресурсов;
29. Оценка уровня социальной напряженности в организации;
30. Диагностика организационной культуры;
31. Аудит организационной структуры;
32. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала;
33. Анализ уровня динамики производительности;
34. Оценка влияния показателей производительности (выработка, трудоемкость) на основные финансово-экономические показатели;
35. Оценка факторов резервов роста производительности труда индексными корреляционными-регрессионными методами;
36. Оценка влияния внешних факторов на производительность труда;
37. Анализ выработки и оценка степени использования рабочего времени;
38. Оценка влияния состава, структуры, текучести персонала на показатели производительности труда;
39. Разработка мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и оценка их социально-экономической эффективности.



**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
<b>ПК-6: Способен оценивать состояние производственных и управленческих бизнес-процессов и выявлять резервы роста производительности труда</b>		
ПК-6.1:	Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов	<p>Теоретические вопросы:</p> <p>16. По каким критериям формируется понятие «трудовые ресурсы общества»?</p> <p>17. В чем отличия понятия «трудовые ресурсы общества» от понятия «трудовые ресурсы предприятия»</p> <p>18. Назовите основные пути использования трудовых ресурсов</p> <p>19. Дайте сравнительный анализ методов измерения производительности труда</p> <p>20. Перечислите основные факторы роста производительности труда</p> <p>21. Что понимается под резервами роста производительности труда?</p> <p>22. Назовите основные типы классификаций резервов роста производительности труда</p> <p>23. Назовите основные элементы управленческой деятельности</p> <p>24. Дайте сравнительный анализ источников набора персонала</p> <p>25. Дайте сравнительный анализ методов привлечения кандидатов</p> <p>26. Дайте характеристику основных этапов отбора персонала</p> <p>27. Для чего необходимо профессиональное обучение персонала?</p> <p>28. В чем заключается управление трудовой адаптацией работников?</p> <p>29. В чем заключается процесс управления мотивацией работников?</p> <p>30. Назовите основные типы конфликтов и дайте их характеристику?</p>

		<p>31. Каковы основные причины конфликтов? Дайте их подробный анализ.</p> <p>32. Дайте характеристику способов управления конфликтами и основные стили поведения в конфликтных ситуациях.</p>
		<p>Примерный перечень задач практических занятий:</p> <p><b>Задание 1.</b> Представьте себя в роли менеджера по персоналу или руководителя подразделения. Вам необходимо подобрать сотрудников на вакантные места. Для проведения этой процедуры Вы должны четко знать, какие качества, необходимы работнику той или иной профессии, а какие – противопоказаны.</p> <p>В порядке тренинга сформулируйте рекомендуемые и не рекомендуемые качества представителей следующих профессий: менеджер по продажам, бухгалтер, экономист, программист, секретарь, продавец, официант, водитель такси, руководитель группы, администратор торгового зала.</p> <p>Можете предложить свой перечень профессий, которые Вам больше знакомы.</p> <p><b>Задание 2.</b> Составьте текст анкеты или интервью, которые помогли бы Вам при отборе персонала выяснить, обладает ли кандидат качествами, соответствующими особенностям должности, на которую он претендует.</p> <p>Для того чтобы грамотно справиться с этим заданием выберите должность, особенности которой Вы хорошо знаете.</p> <p><b>Задание 3.</b> Разберите следующие ситуации, касающиеся вопросов управления трудовыми ресурсами предприятия.</p> <p><i>Ситуация 1.</i> Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними.</p> <p>Как должен поступить руководитель ?</p> <p><i>Ситуация 2.</i> Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда Вы через два дня спрашиваете его об этом, он говорит: «Как раз с Вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос».</p> <p>Каковы будут Ваши действия ?</p> <p><i>Ситуация 3.</i> Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил</p>

		<p>следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- посетителей устраивает ассортимент;</li> <li>- посетители довольны качеством приготовления пищи;</li> <li>- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;</li> <li>- но посетители не хотели бы приходить в это кафе в следующий раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, ругаются, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.</li> </ul> <p>Какие действия должен произвести директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы ?</p> <p><i>Ситуация 4.</i> На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых коллег. Несмотря на старания, она не может пока трудиться так, как остальные члены бригады, и задерживает передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры.</p> <p>Что должен предпринять менеджер ?</p> <p><i>Ситуация 5.</i> К Вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день, Вы спрашиваете его о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста.</p> <p>Как бы Вы отреагировали на просьбу рабочего ?</p>
		<p>Примерный тест:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какая из перечисленных позиций имеет отношение к макроэкономическим проблемам «Оценки эффективности использования трудовых ресурсов»       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) формирование рынка труда;</li> <li>б) организация труда на предприятии;</li> <li>в) работа с кадрами организации?</li> </ol> </li>   <li>2. Какая из перечисленных позиций не имеет отношения к микроэкономическим проблемам «Оценки эффективности использования трудовых ресурсов»</li> </ol>

		<p>а) оптимизации численности персонала; б) регулирование занятости; в) материальное стимулирование труда ?</p> <p>3. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, а численность уменьшается на 3% а) интенсивный; б) экстенсивный; в) интегральный ?</p> <p>4. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, численность также не меняется а) интенсивный; б) интегральный; в) экстенсивный ?</p> <p>5. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов а) производительность труда; б) фондовооруженность; в) фондоотдача ?</p> <p>6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных и вспомогательных рабочих а) производственная трудоемкость; б) технологическая трудоемкость; в) трудоемкость управления ?</p> <p>7. Как изменится трудоемкость продукции при увеличении численности персонала а) снизится; б) повысится; в) не изменится ?</p>
--	--	---

		<p>8. Как изменится трудоемкость продукции при уменьшении численности персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) снизится;</li><li>б) повысится;</li><li>в) не изменится ?</li></ul> <p>9. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если предложение превышает спрос</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) увеличивается;</li><li>б) уменьшается;</li><li>в) останется прежней ?</li></ul> <p>10. О какой модели рынка труда идет речь, когда существуют барьеры на пути поиска работы</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) рынок труда при совершенной конкуренции;</li><li>б) рынок труда при несовершенной конкуренции;</li><li>в) внешний рынок ?</li></ul> <p>11. Относятся ли к категории «занятые», лица проходящие военную службу</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) относятся;</li><li>б) не относятся;</li><li>в) относятся частично ?</li></ul> <p>12. К какой категории населения относятся домашние хозяйки</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) экономически активное население;</li><li>б) экономически неактивное население;</li><li>в) безработные граждане ?</li></ul> <p>13. О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество рабочих мест в государственном секторе со средними условиями труда и его оплаты</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) американская;</li></ul>
--	--	---

		<p>б) скандинавская; в) европейская ?</p> <p>14. О какой модели управления занятостью идет речь, когда сокращается число занятых в связи с ростом производительности труда</p> <p>а) американская; б) скандинавская; в) европейская ?</p> <p>15. О каком виде безработицы идет речь, когда количество уволенных с одних фирм не совпадает с количеством принятых на работу в других фирмах</p> <p>а) структурная; б) скрытая; в) фрикционная ?</p> <p>16. Может ли считаться подходящей работа, предлагаемая службой занятости для гражданина не работающего более 3-х лет, если предполагаемый заработок на ней ниже среднего заработка по последнему месту работы</p> <p>а) может; б) не может; в) может частично ?</p> <p>17. При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов</p> <p>а) внутренний; б) внешний; в) комбинированный ?</p> <p>18. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник приспосабливается к нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе</p> <p>а) психофизиологическая; б) социально-психологическая; в) организационная ?</p>
--	--	---

		<p>19. Какие теории мотивации рассматривают в качестве основных мотивов потребности человека</p> <p>а) содержательные;  б) процессуальные;  в) интегрированные ?</p> <p>20. Какой из стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным</p> <p>а) конкуренция;  б) компромисс;  в) сотрудничество ?</p>
ПК-6.2:	<p>Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации</p>	<p>Примерный перечень заданий и тестов для практических занятий</p> <p><b>Задание 1.</b> Дайте сравнительный анализ различных моделей рынков труда при совершенной и несовершенной конкуренции. Выделите их достоинства и недостатки. Имеют ли место эти модели на рынке труда в России? Перечислите эти модели и назовите их характеристики. Далее дайте их анализ, руководствуясь следующим примером.</p> <p><i>Например.</i> Существуют различные модели рынка труда. <u>Модель монополии</u> – это такая модель, при которой имеется один крупный показатель рабочей силы.</p> <p>Недостаток этой модели – фирма диктует свою ставку заработной платы, как правило, низкую, так как наемному работнику больше некому предложить свой трудотovar. При этом фирма максимизирует свою прибыль за счет сокращения затрат на оплату труда, у работодателя нет стимула улучшать организацию труда, условия труда, механизировать труд и т.д. В России эта модель имеет место в шахтерских поселках, закрытых городках военно-промышленного комплекса, населенных пунктах Дальнего Востока и пр.</p> <p><b>Задание 2.</b> Сделайте небольшой доклад на тему: «Как найти свое место на рынке труда» по следующей схеме:</p> <p>- понятие рынка труда</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности трудотова</li> <li>- механизм формирования цены на трудотот</li> <li>- какие качества необходимы человеку, чтобы преуспеть на рынке труда</li> <li>- по каким критериям следует выбирать профессию</li> <li>- как следует относиться к переобучению</li> </ul> <p><b>Задание 3.</b> Дайте сравнительный анализ рынка труда в России и в странах с развитой рыночной экономикой по схеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности рынка труда в России, не присущие развитым странам</li> <li>- какие модели рынка труда присущи России</li> <li>- какие перспективы дальнейшего развития российского рынка труда</li> </ul> <p>Тест 2.</p> <p>О каком понятии идет речь, когда учитываются возрастные ограничения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) трудовые ресурсы общества;</li> <li>б) трудовой потенциал общества;</li> <li>в) трудовые ресурсы предприятия ?</li> </ol> <p>О каком пути использования трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства увеличивается на 5%, а численность персонала возрастает на 3 %:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) интенсивный;</li> <li>б) экстенсивный;</li> <li>в) интегральный ?</li> </ol> <p>О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) производственная трудоемкость;</li> <li>б) технологическая трудоемкость;</li> <li>в) полная трудоемкость ?</li> </ol> <p>К какой категории населения не относятся работающие пенсионеры</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) трудовые ресурсы предприятия;</li> <li>б) трудовые ресурсы общества;</li> <li>в) трудовой потенциал общества ?</li> </ol> <p>Какой из методов измерения производительности труда не отражает ее действительных изменений</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) натуральный;</li> </ol>
--	--	---

- б) трудовой;
- в) стоимостной ?

Тест 2.

Как изменяется цена товара «рабочая сила» при превышении спроса над предложением

- а) увеличивается;
- б) уменьшается;
- в) не изменится ?

О какой модели рынка труда идет речь в случае, когда ни предприниматели, ни рабочие не имеют возможности влиять на ставку заработной платы

- а) рынок труда при совершенной конкуренции;
- б) рынок труда при несовершенной конкуренции;
- в) внутренний рынок ?

О какой модели рынка труда идет речь, когда количество работающих на данной фирме составляет основную часть занятых конкретным видом труда

- а) моносония;
- б) монополия;
- в) двусторонняя монополия ?

Какой из типов рынков труда в большей степени обуславливает безработицу

- а) внутренний;
- б) внешний;
- в) комбинированный ?

Имеют ли место факты моносонии на рынке труда в России

- а) имеют;
- б) не имеют;
- в) имеют частично ?

--	--	--

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

Подготовка к зачету по дисциплине «Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов» заключается в изучении теоретического материала по конспектам лекций, источникам основной и дополнительной литературы, включая темы самостоятельного изучения.

При самостоятельном изучении материала рекомендуется заносить в тетрадь основные понятия, термины, формулировки законов, формулы, выводы по изучаемой теме. Изучение любого вопроса необходимо проводить на уровне сущности, а не на уровне отдельных явлений. Это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Если зачет проходит в форме *теста* (выбор из нескольких вариантов ответа), обратите внимание на следующие рекомендации:

- Внимательно прочитайте указания к тесту.
  - Выясните: надо выбрать один, наилучший, ответ или все правильные ответы.
  - Прочитайте основной вопрос от начала до конца, затем каждый возможный ответ от начала до конца.
  - Постарайтесь извлечь и понять всю информацию, заложенную в предполагаемых ответах.
  - Если вы затрудняетесь в выборе правильного ответа, вычеркните те из предполагаемых ответов, которые считаете заведомо неправильными.
  - Обратите внимание на все отрицательные слова.
  - Ответы на вопросы со словами «все вышеуказанное» часто бывают правильными.
- Если вы знаете, что два из трех условий выполнены, то «все вышеуказанное» весьма вероятно.
- Если вы сомневаетесь в числовом ответе, отбросьте максимум и минимум и рассматривайте средние значения.
  - Если у вас нет идей насчет ответа, проверьте сходные предполагаемые ответы; наиболее содержательный из предполагаемых ответов - тот, который содержит больше всего информации.
  - В случае затруднения при изучении дисциплины следует обращаться за консультацией к преподавателю.

### *Показатели и критерии оценивания:*

- «зачтено» - *выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания учебного материала по теме, знает сущность дисциплины, свободно выполняет практические задания.*

*При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы. Дополнительным условием получения оценки могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.*

- «не зачтено» - *выставляется при условии, если студент владеет отрывочными знаниями о сущности дисциплины, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.*

