

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ
проректор

_____ П. А. Машаров
«17» апреля 2025 г.
МП

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«АНАЛИЗ И МОДЕЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ»

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа может быть адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2025

Рабочая программа дисциплины **«Анализ и моделирование трудовых показателей»** для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры от 06.04.2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2025 года.

Разработчик:

доцент кафедры управления персоналом и
экономики труда,
канд. экон. наук

А. С. Васильев

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики
труда

Протокол от 01.04.2025 г. № 8а

Заведующий кафедрой

О. Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
16.04.2025 г.

Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 16.04.2025 г. № 8
Председатель

Е. Н. Стрелина

Руководитель основной образовательной
программы:

канд. экон. наук, доцент.
14.04.2025 г.

О. Ю. Сердюк

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

«Управление персоналом», «Охрана труда в профессиональной деятельности», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современный стратегический анализ», «Экономика персонала».

Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

«HR-менеджмент», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Методы и модели прогнозирования в управлении персоналом», «Развитие персонала и лидерство», «1С: предприятие, зарплата и управление персоналом», производственная практика: преддипломная; магистерская диссертация.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.03 Управление персоналом
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.В.ДВ.2.2 «Анализ и моделирование трудовых показателей»
Часть образовательной программы	Вариативная часть: выбор обучающегося
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

В случае предъявления от обучающегося или его родителя (законного представителя) заявления на обучение по адаптированной образовательной программе высшего образования, подкрепленного заключением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или медико-социальной экспертизы (МСЭ) с рекомендациями создания индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), данная рабочая программа может быть адаптирована с учетом индивидуальных особенностей здоровья обучающегося.

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	2	3	17	0	17	74	108	экзамен
Заочная	2	3	2	0	4	102	108	экзамен

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста системного представления об анализе и моделировании трудовых показателей, необходимого для управления трудовыми процессами и повышения эффективности использования человеческих ресурсов. Цель дисциплины заключается в развитии навыков анализа, оценки и совершенствования систем организации, нормирования, оплаты и охраны труда, а также затрат на персонал, для повышения производительности и улучшения условий труда в организации.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

Тип задач профессиональной деятельности: расчетно-экономический

ПК-1. Способен управлять деятельностью в области организации и нормирования, оплаты и стимулирования труда; проводить анализ затрат на персонал, оценку состояния рабочих мест и условий труда; обеспечивать функционирование и развитие системы управления охраной труда в организации

4.2. Индикаторы компетенций

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-1. Способен управлять деятельностью в области организации и нормирования, оплаты и стимулирования труда; проводить анализ затрат на персонал, оценку состояния рабочих мест и условий труда; обеспечивать функционирование и развитие системы управления охраной труда в организации	ПК-1.3. Демонстрирует способность к анализу и совершенствованию систем организации, нормирования, оплаты и стимулирования труда, охраны труда, а также к оценке затрат на персонал и условий труда, с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации	ПК-1.3.1. <i>Знает</i> основные понятия, определения, методы и инструменты анализа и моделирования трудовых показателей
		ПК-1.3.2. <i>Знает</i> методологию нормирования труда, виды норм труда и факторы, влияющие на их установление
		ПК-1.3.3. <i>Знает</i> взаимосвязь трудовых показателей с другими аспектами управления персоналом и финансовыми результатами организации
		ПК-1.3.4. <i>Умеет</i> собирать, обрабатывать и анализировать данные о трудовых показателях, используя статистические методы, экономико-математическое моделирование и экспертные оценки
		ПК-1.3.5. <i>Умеет</i> оценивать эффективность систем организации, нормирования, оплаты и стимулирования труда, охраны труда, а также разрабатывать рекомендации по их совершенствованию
		ПК-1.3.6. <i>Умеет</i> анализировать причины отклонений трудовых показателей от плановых значений и выявлять резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов
		ПК-1.3.7. <i>Владеет</i> навыками применения методов анализа и моделирования для решения практических задач в области управления трудовыми ресурсами
		ПК-1.3.8. <i>Владеет</i> методами оценки влияния различных факторов на трудовые показатели и разработки мероприятий по их оптимизации
		ПК-1.3.9. <i>Владеет</i> навыками подготовки аналитических отчетов и презентаций с результатами анализа трудовых показателей и рекомендациями по улучшению системы управления персоналом

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
Раздел 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей	
Тема 1. Введение в анализ и моделирование трудовых показателей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и задачи дисциплины «Анализ и моделирование трудовых показателей» в контексте управления персоналом. 2. Основные понятия и определения: трудовые показатели, эффективность труда, производительность труда, трудоемкость, интенсивность труда. 3. Взаимосвязь анализа и моделирования трудовых показателей с другими функциями управления персоналом. 4. Роль анализа трудовых показателей в повышении эффективности управления человеческими ресурсами организации. 5. Обзор современных тенденций и вызовов в области анализа и моделирования трудовых показателей.
Тема 2. Методологические основы анализа трудовых показателей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Системный подход к анализу трудовых показателей. 2. Основные методы анализа трудовых показателей: статистический анализ, факторный анализ, экономико-математическое моделирование, экспертные оценки. 3. Источники информации для анализа трудовых показателей: статистическая отчетность, данные кадрового учета, результаты обследований и опросов. 4. Этапы проведения анализа трудовых показателей: определение целей и задач, сбор и обработка данных, анализ результатов, разработка рекомендаций. 5. Требования к качеству анализа трудовых показателей: достоверность, объективность, полнота, своевременность.
Тема 3. Нормирование труда как основа анализа и моделирования трудовых показателей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и значение нормирования труда в современных условиях. 2. Виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности. 3. Методы нормирования труда: аналитически-исследовательский метод, аналитически-расчетный метод, опытно-статистический метод. 4. Факторы, влияющие на нормы труда. 5. Процесс установления и пересмотра норм труда. 6. Использование данных нормирования труда для анализа и моделирования трудовых показателей.
Тема 4. Анализ использования рабочего времени	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и структура рабочего времени. 2. Классификация затрат рабочего времени. 3. Методы изучения использования рабочего времени: фотография рабочего дня, хронометраж, моментные наблюдения. 4. Анализ причин потерь рабочего времени. 5. Разработка мероприятий по улучшению использования рабочего времени. 6. Оценка эффективности мероприятий по улучшению использования рабочего времени.

Темы	Краткое содержание темы
Тема 5. Анализ производительности труда	1. Понятие и показатели производительности труда: выработка, трудоемкость. 2. Факторы, влияющие на производительность труда: технические, организационные, экономические, социальные. 3. Методы анализа производительности труда: факторный анализ, индексный анализ, сравнительный анализ. 4. Резервы повышения производительности труда. 5. Моделирование производительности труда. 6. Оценка эффективности мероприятий по повышению производительности труда.
Раздел 2. Анализ и моделирование отдельных трудовых показателей	
Тема 6. Анализ оплаты труда и трудовых доходов	1. Сущность и функции заработной платы. 2. Формы и системы оплаты труда. 3. Анализ фонда оплаты труда и его структуры. 4. Анализ соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда. 5. Анализ эффективности систем оплаты труда. 6. Моделирование влияния различных факторов на уровень заработной платы.
Тема 7. Анализ трудоемкости продукции	1. Понятие и виды трудоемкости. 2. Факторы, влияющие на трудоемкость. 3. Методы анализа трудоемкости: факторный анализ, функционально-стоимостной анализ. 4. Резервы снижения трудоемкости. 5. Моделирование трудоемкости. 6. Взаимосвязь трудоемкости с другими трудовыми показателями.
Тема 8. Анализ текучести кадров	1. Понятие и показатели текучести кадров. 2. Причины текучести кадров: экономические, социальные, психологические, организационные. 3. Методы анализа текучести кадров: анализ анкет увольняющихся, анализ причин увольнений, расчет коэффициентов текучести. 4. Разработка мероприятий по снижению текучести кадров. 5. Оценка эффективности мероприятий по снижению текучести кадров. 6. Влияние текучести кадров на другие трудовые показатели.
Тема 9. Анализ затрат на персонал	1. Состав и структура затрат на персонал. 2. Классификация затрат на персонал. 3. Методы анализа затрат на персонал: факторный анализ, анализ «затраты-выпуск». 4. Оценка эффективности инвестиций в персонал. 5. Разработка мероприятий по оптимизации затрат на персонал. 6. Взаимосвязь затрат на персонал с другими трудовыми показателями и финансовыми результатами организации.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей					
Тема 1. Введение в анализ и моделирование трудовых показателей	1	-	1	5	7
Тема 2. Методологические основы анализа трудовых показателей	2	-	2	9	13
Тема 3. Нормирование труда как основа анализа и моделирования трудовых показателей	2	-	2	9	13
Тема 4. Анализ использования рабочего времени	2	-	2	9	13
Тема 5. Анализ производительности труда	2	-	2	8	12
Итого по разделу 1	9	-	9	40	58
Раздел 2. Анализ и моделирование отдельных трудовых показателей					
Тема 6. Анализ оплаты труда и трудовых доходов	2	-	2	8	12
Тема 7. Анализ трудоемкости продукции	2	-	2	8	12
Тема 8. Анализ текучести кадров	2	-	2	9	13
Тема 9. Анализ затрат на персонал	2	-	2	9	13
Итого по разделу 2	8	-	8	34	50
Всего по компоненту ООП	17	-	17	74	108

6.2. Форма обучения –заочная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей					
Тема 1. Введение в анализ и моделирование трудовых показателей		-		10	10
Тема 2. Методологические основы анализа трудовых показателей	0,5	-	0,5	11	12
Тема 3. Нормирование труда как основа анализа и моделирования трудовых показателей	0,5	-	0,5	11	12
Тема 4. Анализ использования рабочего времени	0,5	-	0,5	11	12
Тема 5. Анализ производительности труда	0,5	-	0,5	11	12
Итого по разделу 1	2	-	2	54	58
Раздел 2. Анализ и моделирование отдельных трудовых показателей					
Тема 6. Анализ оплаты труда и трудовых доходов	-	-	0,5	12	12,5
Тема 7. Анализ трудоемкости продукции	-	-	0,5	12	12,5
Тема 8. Анализ текучести кадров	-	-	0,5	12	12,5
Тема 9. Анализ затрат на персонал	-	-	0,5	12	12,5
Итого по разделу 2	-	-	2	48	50
Всего по компоненту ООП	2	-	4	102	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

РАЗДЕЛ 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА И МОДЕЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

1. В чем заключается основная цель дисциплины «Анализ и моделирование трудовых показателей» в системе управления человеческими ресурсами?
2. Каковы основные отличия между понятиями "эффективность труда" и «производительность труда»? Приведите примеры.
3. Каким образом анализ трудовых показателей влияет на принятие управленческих решений в области мотивации персонала?
4. Опишите взаимосвязь между анализом трудовых показателей и планированием потребности в персонале.
5. Какие современные вызовы в экономике оказывают наибольшее влияние на методы анализа трудовых показателей?
6. Почему системный подход является важным при анализе трудовых показателей?
7. В каких случаях целесообразно применять факторный анализ при изучении трудовых показателей?
8. Какие преимущества и недостатки использования экономико-математического моделирования в анализе трудовых показателей?
9. Как можно использовать данные кадрового учета для анализа структуры персонала и динамики численности?
10. Объясните, как правильно определить цели и задачи анализа трудовых показателей на конкретном примере.
11. Какие критерии используются для оценки достоверности и объективности анализа трудовых показателей?
12. В чем заключается суть нормирования труда и какова его роль в повышении эффективности производства?
13. Охарактеризуйте основные отличия между нормой времени и нормой выработки.
14. В каких случаях целесообразно применять аналитически-исследовательский метод нормирования труда?
15. Какие факторы необходимо учитывать при установлении норм труда для рабочих, занятых на высокотехнологичном оборудовании?
16. Опишите процесс пересмотра норм труда при внедрении новой технологии производства.
17. Как данные нормирования труда могут быть использованы для расчета себестоимости продукции?
18. Какие элементы входят в структуру рабочего времени и как они взаимосвязаны?
19. Объясните разницу между полезным и бесполезным временем работы. Приведите примеры.
20. В чем суть метода фотографии рабочего дня и какие данные можно получить с его помощью?
21. Какие преимущества и недостатки имеет метод хронометража по сравнению с методом моментных наблюдений?
22. Какие причины потерь рабочего времени являются наиболее распространенными на промышленных предприятиях?
23. Какие мероприятия можно разработать для устранения потерь рабочего времени, связанных с неисправностью оборудования?

24. Как оценить экономическую эффективность мероприятий по улучшению использования рабочего времени?
25. Как производительность труда влияет на конкурентоспособность предприятия?
26. Объясните, чем отличаются показатели выработки и трудоемкости.
27. Какие технические факторы оказывают наибольшее влияние на производительность труда?
28. Как организационные факторы влияют на производительность труда? Приведите примеры.
29. В чем заключается суть факторного анализа производительности труда и какие факторы необходимо учитывать в первую очередь?
30. Какие резервы повышения производительности труда можно выявить на основе анализа данных о рабочих местах?
31. Опишите пример моделирования производительности труда, учитывающего влияние уровня квалификации персонала.
32. Как оценить эффективность внедрения новой системы мотивации персонала на основе анализа производительности труда?
33. Каким образом анализ использования рабочего времени связан с анализом производительности труда?
34. Какие существуют взаимосвязи между показателями производительности труда и оплаты труда?
35. Как можно применить методы анализа трудовых показателей для оценки эффективности внедрения системы бережливого производства?

РАЗДЕЛ 2

АНАЛИЗ И МОДЕЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

36. В чем состоит экономическая сущность заработной платы и какие функции она выполняет?
37. Опишите основные различия между повременной и сдельной формами оплаты труда.
38. Какие факторы необходимо учитывать при выборе системы оплаты труда для сотрудников отдела продаж?
39. Как провести анализ структуры фонда оплаты труда и выявить диспропорции в распределении заработной платы?
40. Как оценить соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда и какие выводы можно сделать на основе полученных данных?
41. Какие критерии используются для оценки эффективности системы оплаты труда и как их можно измерить?
42. Опишите пример моделирования влияния уровня образования сотрудника на его заработную плату.
43. В чем заключается понятие трудоемкости продукции и какие виды трудоемкости существуют?
44. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на трудоемкость продукции в машиностроительном производстве?
45. Объясните, как проводится факторный анализ трудоемкости продукции и какие факторы необходимо учитывать в первую очередь?
46. Какие резервы снижения трудоемкости можно выявить на основе анализа данных о технологических процессах?
47. Опишите пример моделирования трудоемкости, учитывающего влияние автоматизации производства.
48. Как взаимосвязаны показатели трудоемкости с себестоимостью продукции и прибылью предприятия?

49. В чем заключается понятие текучести кадров и как рассчитываются основные показатели текучести?
50. Какие экономические причины могут приводить к высокой текучести кадров в организации?
51. Как психологические факторы влияют на текучесть кадров?
52. Какие методы анализа текучести кадров являются наиболее эффективными для выявления ее причин?
53. Какие мероприятия можно разработать для снижения текучести кадров, вызванной неудовлетворенностью сотрудников условиями труда?
54. Как оценить экономическую эффективность мероприятий по снижению текучести кадров?
55. Каким образом текучесть кадров влияет на производительность труда и качество продукции?
56. Какие элементы входят в состав затрат на персонал и как они классифицируются?
57. Объясните разницу между прямыми и косвенными затратами на персонал.
58. Как провести факторный анализ затрат на персонал и выявить факторы, оказывающие наибольшее влияние на их величину?
59. Какие методы используются для оценки эффективности инвестиций в обучение и развитие персонала?
60. Какие мероприятия можно разработать для оптимизации затрат на персонал без ущерба для эффективности деятельности организации?
61. Как взаимосвязаны затраты на персонал с прибылью предприятия и рентабельностью продаж?
62. Как анализ затрат на персонал может помочь в принятии решений о внедрении новых технологий и автоматизации производства?
63. Каким образом анализ трудовых показателей может быть использован для оценки эффективности внедрения системы управления охраной труда?
64. Какие показатели используются для оценки состояния рабочих мест и условий труда?
65. Каким образом анализ трудовых показателей может быть использован для планирования мероприятий по улучшению условий труда?
66. Как анализ трудовых показателей может быть использован для оценки эффективности системы стимулирования труда?
67. Какие виды стимулирования труда существуют?
68. Каким образом анализ трудовых показателей может быть использован для оценки эффективности системы нормирования труда?
69. Какие методы нормирования труда вы знаете?
70. Каким образом анализ трудовых показателей может быть использован для анализа системы оплаты труда, с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации?

7.2. Темы докладов (рефератов)

Не предусмотрены программой дисциплины

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа проводится по темам 1-5 в виде ответа на теоретический вопрос и тестирования (10 тестов). Время выполнения – 45 минут.

Пример модульной контрольной работы приведен ниже.

Модульная контрольная работа

Вариант № _**1. Ответить на теоретический вопрос:**

1. В чем заключается суть нормирования труда и какова его роль в повышении эффективности производства?

2. Ответить на тесты:

1. Что из перечисленного является ключевой целью дисциплины «Анализ и моделирование трудовых показателей»?

- а) разработка систем мотивации персонала;
- б) оптимизация численности персонала;
- в) повышение эффективности управления человеческими ресурсами;
- г) улучшение социально-психологического климата в коллективе.

2. Какой из перечисленных показателей характеризует затраты рабочего времени на единицу продукции?

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) интенсивность труда;
- г) производительность труда.

3. Какой метод анализа трудовых показателей основан на выявлении причинно-следственных связей между факторами и результативными показателями?

- а) статистический анализ;
- б) факторный анализ;
- в) экономико-математическое моделирование;
- г) экспертные оценки.

4. Что такое норма времени?

- а) количество продукции, которое работник должен произвести за единицу времени;
- б) затраты времени на выполнение определенной работы;
- в) количество работников, необходимое для выполнения определенного объема работ;
- г) количество оборудования, необходимое для выполнения определенного объема работ.

5. Какой метод изучения использования рабочего времени предполагает наблюдение и фиксацию всех действий работника в течение рабочего дня?

- а) хронометраж;
- б) моментные наблюдения;
- в) фотография рабочего дня;
- г) статистический анализ.

6. В каком случае применение опытно-статистического метода нормирования труда является наиболее целесообразным?

- а) при установлении норм на новые, уникальные виды работ;
- б) при установлении норм на повторяющиеся операции с использованием типового оборудования;

- в) при установлении норм на работы, требующие высокой квалификации;
- г) при установлении норм на работы, выполняемые в неблагоприятных условиях.

7. Каким образом индексный анализ используется для анализа производительности труда?

- а) для выявления резервов повышения производительности труда;
- б) для оценки влияния отдельных факторов на изменение производительности труда;
- в) для построения экономико-математических моделей производительности труда;
- г) для сравнения производительности труда в разных организациях.

8. Какой вид потерь рабочего времени наиболее сложно поддается учету и устранению?

- а) потери, вызванные техническими неисправностями оборудования;

- б) потери, вызванные организационными недостатками;
- в) потери, вызванные нарушением трудовой дисциплины;
- г) потери, вызванные перерывами на отдых.

9. Что является ключевым отличием аналитически-расчетного метода нормирования труда от аналитически-исследовательского?

- а) аналитически-расчетный метод более точный;
- б) аналитически-расчетный метод основан на использовании готовых нормативов, а аналитически-исследовательский – на проведении непосредственных замеров;
- в) аналитически-исследовательский метод более трудоемкий;
- г) аналитически-исследовательский метод применяется только для нормирования ручных операций.

10. Какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на производительность труда в условиях автоматизированного производства?

- а) Квалификация рабочих;
- б) Мотивация персонала;
- в) Организация рабочего места;
- г) Уровень автоматизации технологических процессов.

Критерии оценивания модульной контрольной работы

Вид задания	Количество баллов
Теоретическое задание	5
10 закрытых тестов	10×0,5=5
Всего	10

В ходе изучения дисциплины студент должен в течение семестра выполнить две обязательные индивидуальные работы в рамках каждого раздела – решение двух расчетно-аналитических заданий.

Вариант индивидуальной работы выдается преподавателем. Индивидуальные задания выполняются студентом самостоятельно с обеспечением необходимых консультаций по отдельным вопросам со стороны преподавателя.

Выполненные индивидуальные задания сдаются студентом в установленный преподавателем срок в рамках раздела (также предоставляется электронный вариант работы). За каждое правильно выполненное задание насчитываются заранее предусмотренные баллы.

Требования относительно оформления индивидуального задания.

Индивидуальные задания готовятся и сдаются в электронном и печатном виде и должны отвечать следующим требованиям:

– по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы.
- 4) Список использованных источников (не менее 10).

– по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц вверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 6-8 страниц.

В конце работы ставится подпись автора и дата.

7.4. Образец содержания экзаменационного билета

Донецкий государственный университет
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа	Управление персоналом
Форма обучения	Очная, заочная
Семестр	Третий
Дисциплина	Анализ и моделирование трудовых показателей

Билет № n

1. Теоретическое задание. Раскройте сущность системного подхода к анализу трудовых показателей. Опишите основные этапы проведения анализа трудовых показателей с точки зрения системного подхода. Какие требования предъявляются к качеству анализа трудовых показателей?

2. Решить задачу. На предприятии N наблюдается снижение производительности труда на 10% по сравнению с прошлым годом. Отдел кадров провел анализ текучести кадров и выявил, что коэффициент текучести кадров увеличился на 15%. Финансовый отдел отметил рост затрат на персонал на 8%, при этом фонд оплаты труда увеличился на 5%. Проведите предварительный анализ взаимосвязи между указанными трудовыми показателями. Предложите методы анализа для выявления ключевых факторов, влияющих на снижение производительности труда в данной ситуации. Какие данные необходимо собрать дополнительно для более глубокого анализа?

3. Тесты

Тест 1. Что понимается под трудоемкостью продукции?

- а) количество работников, занятых в производстве продукции;
- б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) стоимость материалов, используемых для производства продукции;
- г) объем произведенной продукции в единицу времени.

Тест 2. Какой из перечисленных методов относится к методам изучения использования рабочего времени?

- а) факторный анализ;
- б) индексный анализ;
- в) фотография рабочего дня;
- г) корреляционный анализ.

Тест 3. Какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на текучесть кадров?

- а) уровень образования персонала;
- б) размер предприятия;
- в) неудовлетворительные условия труда и низкая заработная плата;
- г) возраст работников.

Тест 4. Что показывает коэффициент опережения роста производительности труда над ростом заработной платы?

- а) экономию фонда заработной платы в результате роста производительности труда;
- б) долю фонда заработной платы в общих затратах на персонал;
- в) рост абсолютного значения фонда заработной платы;
- г) опережение темпов роста заработной платы над ростом производительности

труда.

Тест 5. Какой метод анализа затрат на персонал позволяет оценить эффективность вложений в обучение и развитие сотрудников?

- а) факторный анализ;
- б) анализ «затраты-выпуск»;
- в) функционально-стоимостной анализ;
- г) анализ структуры затрат.

Критерии оценивания экзаменационного задания

Вид задания	Количество баллов
Теоретическое задание	10
Задача	20
5 закрытых тестов	5×2=10
Всего	40

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Раздел	Виды работ	Баллы
Раздел 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Модульная контрольная работа	10
	Итого	15
Раздел 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	10
	Итого	10
Индивидуальная работа		20
Самостоятельная работа		15
Экзамен		40
Общий итог		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м и 5-м корпусах ДонГУ (г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186; 1896). Для проведения лабораторных занятий требуется аудитория,

оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя, выход в Интернет – проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методическом кабинете 7-го корпуса (ауд.103).

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

С использованием ресурсов платформы дистанционного образования осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

10. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

10.1. Основная литература

1. Волкова, А. С. Антикризисное управление персоналом: учебник для вузов / А. С. Волкова, М. М. Кудашова. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 170 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15236-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/568197>

2. Конягина, М. Н. Основы цифровой экономики: учебник и практикум для вузов / М. Н. Конягина; ответственный редактор М. Н. Конягина. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 240 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-21494-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/573695>

3. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 269 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19060-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560214>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 451 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15958-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559725>

5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 461 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14697-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559881>

6. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 406 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560094>

7. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 427 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17946-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/568774>

10.2. Дополнительная литература

1. Балтачьева Н. А. Экономика труда: учебно-методическое пособие для бакалавриата и специалитета укрупненной группы направлений подготовки и

специальностей 38.00.00 Экономика и управление / Н. А. Балтачьева, С. В. Севрюкова, Н. А. Карпенко. – Донецк: ДонНУ, 2020. – 204 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://library.donnu.ru/el/ed/3604_VYGV.pdf

2. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 478 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14732-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/567626>

3. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 370 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560363>

4. Лук'янченко, Н. Д. Аудит персоналу: навч. посіб. / Н. Д. Лук'янченко, В. Г. Шульга, Г. В. Ларичева; Донецький нац. ун-т. – Донецк: ДонНУ, 2011. – 388 с.

5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 707 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18970-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/567525>

6. Управление затратами и контроллинг: учебник для вузов / А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния, А. А. Петров. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 283 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17076-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/563582>

7. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 467 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-99951-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559924>

8. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации / П.Э Шлендер. – 2-е. перераб. И доп. /Под ре. Проф. П.Э Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2012. – 262с.

9. Шляго, Н. Н. Контроллинг: учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шляго. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 277 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-9030-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/561807>

10. Экономика труда: учебное пособие для бакалавриата и специалитета укрупненной группы направлений подготовки и специальностей 38.00.00 Экономика и управление / Н. А. Балтачьева, Н. Д. Лукьянченко. – Донецк: ДонНУ, 2020. – 175 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://library.donnu.ru/el/ed/3605_L1OM.pdf

11. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.

2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

4. Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: издания Сетевой электронной библиотеки, для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

5. ЭБС Юрайт: электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://urait.ru/library/svobodnyy-dostup/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: издания свободного доступа, для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

6. Электронно-библиотечная система ДонГУ: сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

7. Электронный каталог Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. Электронный архив ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный.

9. Сообщество эффективных менеджеров [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru>

10. Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.hr-journal.ru>

11. Электронный журнал по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://hr-land.com>

12. Управление развитием персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://grebennikon.ru/journal-25.html>

13. Человек и труд. – М.: Некоммерческое партнерство «Редакция журнала «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://library.donnu.ru/catalog/>.

12. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).