

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.03.2026 18:08:52
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

Экономика управления персоналом рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **8 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

экзамены 8

зачеты 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>) | 7 (4.1) | | 8 (4.2) | | Итого | |
|--|---------|-------|---------|------|--------|--------|
| | Неделя | | 9 1/6 | | | |
| Вид занятий | УП | РП | УП | РП | УП | РП |
| Лекции | 16 | 16 | 32 | 32 | 48 | 48 |
| Практические | 32 | 32 | 32 | 32 | 64 | 64 |
| Конт. ч. на аттест. | | | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 0,15 | 0,15 | 2,3 | 2,3 | 2,45 | 2,45 |
| В том числе в форме практ.подготовки | 32 | 32 | 49 | 49 | 81 | 81 |
| Итого ауд. | 48 | 48 | 64 | 64 | 112 | 112 |
| Контактная работа | 48,15 | 48,15 | 66,7 | 66,7 | 114,85 | 114,85 |
| Сам. работа | 51 | 51 | 88,6 | 88,6 | 139,6 | 139,6 |
| Часы на контроль | 8,85 | 8,85 | 24,7 | 24,7 | 33,55 | 33,55 |
| Итого | 108 | 108 | 180 | 180 | 288 | 288 |

Программу составил(и):

старший преподаватель, Тарасова О.В.

Рабочая программа дисциплины

Экономика управления персоналом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-25-3-УПб.plm.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика и менеджмент

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнев А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|-----|--|
| 1.1 | изучение экономических основ управления персоналом, обеспечивающих эффективную работу организации и овладение основами теоретических и практических знаний в области экономики управления персоналом, необходимых бакалавру по профилю «Управление персоналом» для применения современных методов анализа эффективности кадрового менеджмента в организации. |
|-----|--|

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| | |
|-------------------|---------|
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.В.11 |
|-------------------|---------|

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|--------|---|
| ПК-4 | Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат |
| ПК-4.1 | Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда |
| ПК-4.2 | Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат |

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

| | |
|------------|--|
| 3.1 | Знать: |
| 3.1.1 | основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; |
| 3.1.2 | принципы и методы тарифного нормирования; |
| 3.1.3 | способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; |
| 3.1.4 | составные элементы премиальных систем и способы их разработки; |
| 3.1.5 | неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета |
| 3.2 | Уметь: |
| 3.2.1 | на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты; |
| 3.2.2 | осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; |
| 3.2.3 | анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; |
| 3.2.4 | рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера |
| 3.3 | Владеть: |
| 3.3.1 | современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность; |
| 3.3.2 | методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; |
| 3.3.3 | навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда; |
| 3.3.4 | методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Примечание |
|-------------|--|----------------|-------|-------------------------|
| | Раздел 1. Экономический механизм управления персоналом | | | |
| 1.1 | Теоретические основы формирования экономических систем управления персоналом Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом /Лек/ | 7 | 2 | |
| 1.2 | Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 1.3 | Функционально-целевая модель управления организацией и ее персоналом как основа формирования организационных структур системы управления персоналом /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 1.4 | Экономический механизм управления персоналом /Лек/ | 7 | 2 | |
| 1.5 | Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом. Пути их развития в современных условиях /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 1.6 | Классификация и методы расчета показателей определения нормативов и разработка регламентов /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 1.7 | Экономическая оценка трудового потенциала организации /Лек/ | 7 | 2 | |

| | | | | |
|---|--|---|---|--------------------------|
| 1.8 | Рабочая сила и связанные с ней понятия. Движение трудовых ресурсов. Анализ хозяйственной деятельности и использования трудовых ресурсов /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 1.9 | Влияние труда на качество жизни человека и формирование кадрового потенциала организации. Анализ индикаторов качества жизни населения /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 1.10 | Экономические методы управления персоналом организации /Ср/ | 7 | 4 | |
| Раздел 2. Управление расходами на персонал | | | | |
| 2.1 | Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала /Лек/ | 7 | 2 | |
| 2.2 | Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. Сущность и принципы методы в единстве функционального и стоимостного подходов /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка. |
| 2.3 | Содержание этапов ФСА и практика его использования при развитии системы управления персоналом организации /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка. |
| 2.4 | Управление расходами на персонал /Лек/ | 7 | 2 | |
| 2.5 | Учет и нормирование расходов на персонал. Анализ и планирование расходов на персонал /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 2.6 | Система показателей по труду для анализа и планирования. Методы сокращения расходов на персонал. Метод нулевого базисного бюджета /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 2.7 | Бюджетирование расходов на персонал /Лек/ | 7 | 2 | |
| 2.8 | Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 2.9 | Оценка затрат и результатов деятельности по управлению персоналом /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 2.10 | Контроллинг персонала и его роль в организации кадровой работы /Ср/ | 7 | 7 | |
| Раздел 3. Организация оплаты труда | | | | |
| 3.1 | Функции, элементы и принципы организации оплаты труда /Лек/ | 7 | 2 | |
| 3.2 | Сущность и элементы тарифной системы /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 3.3 | Начисление заработной платы на основании тарифной системы /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 3.4 | Состав и структура фонда оплаты труда /Лек/ | 7 | 2 | |
| 3.5 | Методы расчета фонда оплаты труда /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| 3.6 | Система премирования и доплат /Пр/ | 7 | 2 | Практическая подготовка |
| Раздел 4. Производительность труда и ее оценка | | | | |
| 4.1 | Управление производительностью труда /Лек/ | 8 | 2 | |
| 4.2 | Показатели и методы измерения производительности труда /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| 4.3 | Необходимость и содержание управления производительностью труда /Лек/ | 8 | 2 | |
| 4.4 | Анализ производительности труда в организации /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| 4.5 | Планирование производительности труда /Лек/ | 8 | 2 | |
| 4.6 | Факторы и резервы повышения производительности труда /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| Раздел 5. Нормирование труда | | | | |
| 5.1 | Сущность и содержание нормирования труда /Лек/ | 8 | 4 | |
| 5.2 | Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов /Пр/ | 8 | 4 | Практическая подготовка |
| 5.3 | Система норм и нормативов для нормирования труда /Лек/ | 8 | 4 | |

| | | | | |
|--|---|---|------|--------------------------|
| 5.4 | Методы нормирования труда /Пр/ | 8 | 4 | Практическая подготовка |
| Раздел 6. Эффективность управления персоналом | | | | |
| 6.1 | Аудит персонала и технологии его организации /Лек/ | 8 | 2 | |
| 6.2 | Анализ показателей по труду и заработной плате /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| 6.3 | Контроллинг персонала и его роль в организации кадровой работы /Лек/ | 8 | 4 | |
| 6.4 | Содержательная структура контроллинга /Пр/ | 8 | 4 | Практическая подготовка. |
| 6.5 | Роль контроллинга в организации и кадровом планировании /Лек/ | 8 | 2 | |
| 6.6 | Модель контроллинга персонала /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка. |
| 6.7 | Экономическая и социальная эффективность управления персоналом /Ср/ | 8 | 23 | |
| 6.8 | Сущность и показатели оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом /Лек/ | 8 | 4 | |
| 6.9 | Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом /Пр/ | 8 | 4 | Практическая подготовка |
| 6.10 | Оценка эффективности деятельности персонала организации /Лек/ | 8 | 2 | |
| 6.11 | Оценка эффективности службы управления персоналом /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| 6.12 | Оценка эффективности проектов по совершенствованию системы управления персоналом /Лек/ | 8 | 2 | |
| 6.13 | Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| 6.14 | Формирование стратегии социально-экономического развития персонала организации /Лек/ | 8 | 2 | |
| 6.15 | Оценка эффективности деятельности руководителей. Оценка экономической составляющей в работе с персоналом /Пр/ | 8 | 2 | Практическая подготовка |
| Раздел 7. Контактная работа | | | | |
| 7.1 | Зачет /КЭ/ | 7 | 0,15 | |
| 7.2 | Экзамен /КЭ/ | 8 | 2,3 | |
| 7.3 | Защита РГР/КА/ | 8 | 0,4 | |
| Раздел 8. Самостоятельная работа | | | | |
| 8.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 7 | 8 | |
| 8.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 7 | 32 | |
| 8.3 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 8 | 16 | |
| 8.4 | Подготовка к практическим /Ср/ | 8 | 32 | |
| 8.5 | подготовка РГР/Ср/ | 8 | 17,6 | Практическая подготовка. |

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля) в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
|------|---|--|----------------------|----------------------------|
| Л1.1 | Рофе А.И. | Экономика труда: Учебник | Москва: КноРус, 2024 | tps://book.ru/book/95461 |
| Л1.2 | Кучмаева О. В., Егорова Е. А., Карманов М. В., Золотарева О. А., Петрякова О. Л., Смелов П. А. | Экономика труда и управление персоналом: учебник и практикум для вузов | Москва: Юрайт, 2025 | tps://urait.ru/bcode/56858 |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
|------|--|---|----------------------|--------------------------|
| Л2.1 | Федченко А.А., Одегов Ю.Г., Полевая М.В. | Экономика персонала: Учебник | Москва: КноРус, 2022 | tps://book.ru/book/94280 |
| Л2.2 | Малкова Т.Б. | Управление персоналом в цифровой экономике: Учебное пособие | Москва: КноРус, 2025 | tps://book.ru/book/95574 |

6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

6.2.1.1 Microsoft Office

6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.2.2.1 Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <http://www.garant.ru/iv/>

6.2.2.2 МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1

6.2.2.3 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

6.2.2.4

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|-----|--|
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное). |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное) |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. |
| 7.4 | Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования |

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Экономика управления персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Зачет, экзамен – 7, 8 семестры (ОФО), 8, 9 семестры (ОЗФО).

РГР – 8 семестр (ОФО), 9 семестр (ОЗФО).

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код и наименование компетенции |
|---|
| ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат |
| ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда |
| ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат |

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код и наименование компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Оценочные материалы (7, 8 семестры (ОФО), 8, 9 семестры (ОЗФО)) |
|---|--|---|
| ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда | Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации | Вопросы (№1-10) |
| | Обучающийся умеет: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты | Задания (№ 1-5) |
| | Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность | Задания (№ 11-15) |
| ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат | Обучающийся знает: принципы и методы тарифного нормирования; способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; составные элементы премиальных систем и способы их разработки; неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета | Вопросы (№11-20) |
| | Обучающийся умеет: осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера | Задания (№ 6-10) |
| | Обучающийся владеет: методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; | Задания (№ 16-20) |

| | | |
|--|---|--|
| | навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда; методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера | |
|--|---|--|

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда | Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации |
| <p>Примерные задания</p> <p>1 Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель: А) уровень организационной культуры; В) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом; С) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники; D) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.</p> <p>2 Бюджетирование расходов на персонал - это А) процесс планирования расходов на персонал, организация затрат, контроль за направлением использования денежных средств В) составление бюджета расходов;</p> <p>3 Бюджетирование расходов на персонал - это: А) процесс планирования расходов на персонал, организация затрат, контроль за направлением использования денежных средств. В) составление бюджета расходов; С) порядок финансирования содержания персонала; D) система вознаграждение персонала.</p> <p>4 Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние): А) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий; В) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим; С) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи; D) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.</p> <p>5 Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: А) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; В) найма рабочих на предприятие; С) отбора персонала для занимаемая определенной должности; D) согласно действующему законодательству;</p> | |

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

6 Кадровый потенциал предприятия - это:

- A) соотношение мужчин и женщин;
- B) совокупность способностей (компетенций) коллектива предприятия;
- C) гендерная структура предприятия;
- D) набор трудовых обязанностей

7 Какая форма оплаты труда не зависит от объема произведенной продукции

- A) Повременная
- B) Сдельная
- C) Аккордная
- D) Все вышеуказанные

8 Какие формы оплаты зависят от объема произведенной продукции

- A) Сдельная
- B) Повременная
- C) Бригадная
- D) Все вышеуказанные

9 Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?

- A) структурная безработица;
- B) технологическая безработица;
- C) естественная безработица;
- D) экономическая безработица

10 Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- A) стратегическая цель;
- B) информация;
- C) методы управления;
- D) система мотивации

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат | Обучающийся знает: принципы и методы тарифного нормирования; способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; составные элементы премиальных систем и способы их разработки; неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета |

Примерные задания:

11. Выберите основные элементы тарифной системы:

- A) Минимальная тарифная ставка;
- B) Тарифная сетка;
- C) Тарифно-квалификационные справочники;
- D) Все указанные

12 Для чего используются районные коэффициенты

- A) Для дифференциации заработной платы
- B) Районного регулирования заработной платы
- C) Это компенсационные выплаты
- D) Все перечисленные варианты ответа

13 Номинальная заработная плата – это

- A) Номинальная заработная плата за минусом НДФЛ
- B) Величина заработной платы, указанная в контракте;
- C) Объем товаров и услуг, приобретаемый на заработную плату;
- D) Заработная плата и премия

14 Норма выработки основана:

- A) на установлении норм расходов времени;
- B) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;
- C) на установлении норм расходов работы;
- D) на времени обслуживания рабочего места

15 Нормированное рабочее время включает:

- A) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

- B) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- C) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- D) время обслуживания рабочего места;

16 Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- A) аттестация;
- B) дискриминация;
- C) авторизация;
- D) должностная инструкция

17 Определите источник выплаты премии работникам предприятия:

- A) Только себестоимость продукции
- B) Только прибыль предприятия
- C) Прибыль и себестоимость
- D) Калькуляция изготовления продукции

18 Определите рыночные факторы, влияющие на заработную плату:

- A) Соотношение сил между профсоюзами и работодателями;
- B) Спрос и предложения на рынке труда;
- C) Меры государственного регулирования заработной платы;
- D) Личный вклад работника в результаты деятельности предприятия.

19 Определите социальные составляющие затрат на персонал:

- A) тарифный отпуск;
- B) заработная плата;
- C) расходы на питание;
- D) оплачиваемые больничные листы.

20 Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- A) уровень трудовой дисциплины;
- B) рентабельность производства;
- C) фонд оплаты труда;
- D) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда

Обучающийся умеет:

на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты

Примерные задания:

1 Рассчитайте фонд рабочего времени среднесписочного работника предприятия на плановый период, при следующих данных: режим рабочей недели – пятидневка, основной отпуск по ТК РФ - 28 дней, дни дополнительного отпуска за особые условия труда - 20 % к основному отпуску, праздничные дни в году – 12 , плановые невыходы на работу – 3 дня, продолжительность рабочей смены- 8 часов.

- A) 1696
- B) 1722
- C) 1856
- D) 2045

2 Рассчитать заработную плату рабочему 5 разряда за месяц, при следующих данных: тарифная ставка 8,04, месячный фонд рабочего времени – 176 часов, надбавка за работу в тяжелых условиях – 8 процентов, кроме того рабочий отработал в ночное время - 30 часов.

- A) 1779,54 руб
- B) 2049,23 руб.
- C) 534,61 руб.
- D) 1200 руб.

3 Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

- A) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- B) коэффициент тарифной сетки;
- C) производительность труда;
- D) годовая заработная плата

4 Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- A) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- B) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

| <p>С) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников; Д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала</p> <p>5 Численность работников занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям проектов, составляет 400 человек. Среднесписочная численность рабочих 500 человек. Определите коэффициент организации рабочего места. А) 0,8 В) 1,25 С) 1,3 Д) 0.75</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------------------------|--|--|--|--|---------------------|-----|-----|------|--|--------------|------|------|------|--|---------------|-----|-----|------|--|-------|--|--|--|--|
| <p>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</p> | <p>Обучающийся умеет: осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Примерные задания:</p> <p>6 Бригаде слесарей определена норма работы на агрегате - 12 чел.- часов. В бригаде: 1 слесарь – 5 разряда, 2 слесаря – 4 разряда, и рабочий 3 разряда. Тарифные ставки за час работы слесаря 5 разряда - 16,37руб., 4 разряда – 15,68 руб. и 3 разряда- 14,12 руб. Определите величину заработной платы за выполнение данной работы. А) 197,8 В) 185,55 С) 318,45 Д) 134,89</p> <p>7 Норма обслуживания 10 станков составляет 16 часов, продолжительность смены равна 8 часам. Определите норму обслуживания станков в смену и норматив численность рабочих на один станок. А) 3 и 0,4 В) 1 и 0,3 С) 5 и 0,2 Д) 5 и 0,3</p> <p>8 Определите время машинной обработки деталей, при расчетной длине обрабатываемой поверхности 202 мм, число оборотов шпинделя 400 обор/мин, подача на один оборот 0,7 мм и число проходов - 2. А) 0,72мин. В) 2,88 мин. С) 0,51 мин. Д) 1,44 мин</p> <p>9 На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 35 млн руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат на исправление брака в размере 42 млн руб., увеличение прибыли от реализации продукции в размере 54 млн руб. Мероприятия потребовали увеличения текущих затрат на 30 млн руб. Определить эффективность премиальной системы.</p> <p>10 Затраты заработной платы на 1 руб. реализованной продукции в базовом периоде составили 17 коп. В истекшем году объем реализованной продукции составлял 800 млн руб., расходы на оплату труда – 128 млн руб. Определить экономию средств на оплату труда по сравнению с базовым периодом и сумму на поощрение работников при условии, что доля работников в экономии составляет 75 % и 1/3 этой суммы направляется в резервный фонд</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</p> | <p>Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Примерные кейсы:</p> <p>11 На основании имеющихся данных заполните недостающие ячейки таблицы, т.е. рассчитать коэффициенты использования рабочего времени по предприятиям всего и по каждому отдельно:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование подразделения</th> <th>Численность занятых, чел.</th> <th>Отработано, тыс.ч.</th> <th>Установленная продолжительность, ч/год</th> <th>Коэффициент использования рабочего времени</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Заготовительный цех</td> <td>200</td> <td>380</td> <td>2000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Основной цех</td> <td>1000</td> <td>2000</td> <td>2000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Сборочный цех</td> <td>100</td> <td>180</td> <td>1950</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Всего</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | Наименование подразделения | Численность занятых, чел. | Отработано, тыс.ч. | Установленная продолжительность, ч/год | Коэффициент использования рабочего времени | Заготовительный цех | 200 | 380 | 2000 | | Основной цех | 1000 | 2000 | 2000 | | Сборочный цех | 100 | 180 | 1950 | | Всего | | | | |
| Наименование подразделения | Численность занятых, чел. | Отработано, тыс.ч. | Установленная продолжительность, ч/год | Коэффициент использования рабочего времени | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Заготовительный цех | 200 | 380 | 2000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Основной цех | 1000 | 2000 | 2000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Сборочный цех | 100 | 180 | 1950 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>12 Рассчитайте численность рабочих-сдельщиков по предприятию, если известно, что технологическая трудоемкость составляет 125 670 нормо/ч, эффективный фонд рабочего времени одного рабочего равен 1920 ч, процент выполнения норм выработки – 105%.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

13 Имеются данные о движении работников фирмы за каждый месяц, чел.

1) Определите среднее списочное число работников за месяц и за полугодие.

2) Определите коэффициенты: оборота по приёму, увольнению, текучести.

Таблица – Показатели движения кадров фирмы

| Месяц | Состояло по списку на начало месяца | Принято за месяц | Выбыло за месяц | В том числе | |
|---------|-------------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|---------------------------------|
| | | | | по собствен. желанию | уволено за нарушение дисциплины |
| январь | 1144 | 100 | 80 | 65 | 5 |
| февраль | 1164 | 80 | 60 | 50 | - |
| март | 1180 | 80 | 20 | 8 | 2 |
| апрель | 1220 | 60 | 40 | 27 | 3 |
| май | 1190 | 50 | - | - | - |
| июнь | 1234 | 140 | 70 | 50 | 2 |
| июль | 1300 | - | - | - | - |

14 В таблице приведено распределение рабочих по квалификации. Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

1) Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.

2) Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Таблице – Распределение рабочих по квалификации

| Тарифные разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|----|----|
| Число рабочих | 180 | 200 | 300 | 100 | 50 | 30 |

15 Работнику на предприятии установлен оклад в размере 12 тыс. рублей, в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработано 17 рабочих дней (три дня – отпуск без сохранения заработной платы). Рассчитать заработную плату работника.

ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Обучающийся владеет: методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда; методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера

Примерные кейсы:

16. Имеются следующие данные из отчета завода.

Проанализируйте наличие и динамику численности рабочих завода за год. Сделайте выводы.

Таблица – Показатели движения численности рабочих завода, чел.

| | |
|--|------|
| Состояло рабочих по списку на 1 января 2024 | 6400 |
| Принято рабочих | 600 |
| Выбыло всего | 232 |
| в том числе: | |
| переведено на другие предприятия | 14 |
| в связи с окончанием срока договора | 24 |
| в связи с призывом в армию, выходом на пенсию | 144 |
| по собственному желанию | 36 |
| уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины | 6 |
| Количество рабочих, состоявших в списочном составе весь 2024 год | 6170 |

17 Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,250 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,1. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

18 Рассчитать рост производительности труда в условно-натуральном измерении на заводе молока, если известны следующие данные: Коэффициент перевода в условный молочный продукт: кефир – 1,0; ряженка – 1,6; молоко 3,2 % – 2.

Таблица – Показатели объема производства молока

| Показатели | Базисный год | Отчетный год |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Выработано молочной продукции, л: | | |
| - кефира | 150 | 100 |
| - ряженки | 70 | 80 |
| Молока 3,2 % | 85 | 140 |
| Отработано чел.–дней | 120 | 180 |

19 Токарь, оплачиваемый сдельно, отработал за месяц 22 восьмичасовых смены, выполнил следующие работы:
Таблица – Показатели производительности труда токаря и сдельная расценка

| Наименование работ | Количество обработанных деталей, шт. | Норма времени на обработку одной детали, ч. | Сдельная расценка за обработку одной детали, руб. |
|----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Обточка болта М-16 | 320 | 0,15 | 5,7 |
| Обточка болта М-24 | 300 | 0,17 | 8 |
| Обточка ступенчатого вала | 110 | 0,05 | 2,7 |
| Обточка конического валика | 140 | 0,25 | 9,5 |

Определить:

- сдельный заработок рабочего;
- процент выполнения норм;
- среднюю часовую ставку, соответствующую разряду выполняемых работ.

20 Предприятие увеличило объём производства по сравнению с базисным периодом на 2 %. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице.

Таблица – Численность работающих

| Подразделения предприятий | Численность работающих, чел. | |
|---------------------------------|------------------------------|-----------------|
| | Базисный период | Отчётный период |
| Основные цехи | 400 | 550 |
| Ремонтные цехи | 80 | 65 |
| Складские и транспортные службы | 100 | 95 |
| Другие вспомогательные цехи | 220 | 250 |
| Прочие службы | 200 | 240 |
| Итого | 1000 | 1200 |

Определить, как изменилась производительность труда в целом по предприятию. Как изменилась производительность труда на предприятии, если во всех цехах, имеющих абсолютное превышение численности по сравнению с базисным периодом, численность сохранилась бы на базисном уровне?

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом
2. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом
3. Функционально-целевая модель системы управления персоналом организации ее персонала
4. Экономические аспекты формирования системы управления персоналом
5. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации
6. Понятие и суть хозяйственного расчета как основного механизма экономики УП.
7. Принципы хозяйственного расчета
8. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
9. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала», ее отличие от концепции «управление персоналом»
10. ФСА: основные цели и задачи
11. Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала.
12. Сущность и принципы метода ФСА в единстве функционального и стоимостного подходов.
13. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций
14. Сущность и классификация расходов на персонал. Основные и дополнительные. Постоянные и переменные
15. Учет и нормирование расходов на персонал
16. Планирование расходов на персонал
17. Анализ внешних и внутренних факторов влияния на расходы на персонал
18. Этапы планирования расходов на персонал
19. Механизм планирования расходов на персонал
20. Калькуляция расходов на персонал

21. Структура общих расходов на персонал
22. Методы сокращения расходов на персонал. Метод нулевого базисного бюджета
23. Система показателей по труду для организаций с целью анализа, планирования и оценки своей конкуренции
24. Методы, применяемые при планировании производительности труда
25. Бюджетирование расходов на персонал: определение, этапы, затраты на персонал при бюджетировании и их связь с функциями управления персоналом
26. Учет внешних и внутренних факторов при бюджетировании затрат на персонал
27. Оптимизация затрат на персонал при бюджетировании
28. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал
29. Бюджетирование расходов на персонал: построение бюджета на содержание персонала организации, виды бюджетов, стадии процесса бюджетирования
30. Виды бюджетов организации. Методы, используемые при составлении бюджетов
31. Заработная плата: сущность, функции и принципы ее организации
32. Тарифное регулирование заработной платы
33. Формы и системы оплаты труда
34. Премияльные системы оплаты труда
35. Фонд оплаты труда и его состав
36. Планирование средней заработной платы
37. Формирование общего заработка бригады в целом и каждого ее члена в отдельности
38. Фонд оплаты труда – основной элемент затрат на персонал. Задачи системы оплаты труда в управлении персоналом. Классификация систем оплаты труда

Вопросы к экзамену

1. Производительность труда и связанные с ней понятия
2. Показатели и методы измерения производительности труда
3. Управление производительностью труда. Необходимость и содержание управления производительностью труда
4. Управление производительностью труда. Планирование производительности труда
5. Факторы и резервы повышения производительности труда
6. Расчеты рентабельности суммарных затрат на персонал
7. Внутренние и внешние факторы изменения производительности труда
8. Показатель выработка: понятие, порядок расчета, единицы измерения и случаи их применения
9. Материально-технические факторы повышения производительности труда
10. Организационные факторы повышения производительности труда. Структура организационных факторов повышения производительности труда. Их влияние на использование рабочего времени и трудоемкости продукции
11. Социально-экономические факторы роста производительности труда
12. Сущность и содержание нормирования труда
13. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов
14. Система норм и нормативов для нормирования труда
15. Разделение и кооперация труда
16. Условия труда и рабочее место
17. Основные разновидности разделения труда в организации
18. Границы разделения труда. Необходимость их определения
19. Экономическая оценка трудового потенциала организации
20. Рабочая сила. Движение трудовых ресурсов
21. Анализ хозяйственной деятельности и использование трудовых ресурсов
22. Влияние труда на качество жизни человека и формирование кадрового потенциала организации
23. Анализ индикаторов качества жизни населения
24. Сущность, цели, задачи и технология организации аудита персонала
25. Сущность, цели и задачи контроллинга персонала
26. Содержательная структура контроллинга

27. Роль контроллинга в организации и кадровом планировании
28. Модель контроллинга персонала
29. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
30. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
31. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
32. Оценки эффективности службы управления персоналом организации.
33. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
34. Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности управления персоналом
35. Формирование стратегии социально-экономического развития персонала организации
36. Оценка эффективности деятельности руководителей. Оценка экономической составляющей в работе с персоналом

03. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые

ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Расчетно-графическая работа по дисциплине «Экономика управления персоналом»

Расчетно-графическая работа - это самостоятельное исследование, которое предназначено для усвоения теоретического и практического материала по основным темам курса и выполняется с целью выработки навыков практического решения наиболее типичных задач.

Задания по расчетно-графической работе

Вариант 1

Задача 1

В отчете завода содержатся следующие сведения (чел.) (Таблица 1):

Таблица 1 – Сведения о рабочих

| | |
|--|------|
| Состояло рабочих по списку на 1 января 2023 | 3200 |
| Принято рабочих | 300 |
| Выбыло всего | 116 |
| в том числе: | |
| переведено на другие предприятия | 7 |
| в связи с окончанием срока договора | 12 |
| в связи с призывом в армию, выходом на пенсию | 72 |
| по собственному желанию | 19 |
| уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины | 6 |
| Количество рабочих, состоявших в списочном составе весь 2023 год | 3085 |

Проанализируйте наличие и динамику численности рабочих завода за год. Сделайте выводы.

Задача 2

По предприятию известны следующие данные (Таблица 2):

Таблица 2 – Показатели производительности труда на предприятии

| Показатель | Базисный год | Отчетный год |
|---|--------------|--------------|
| Объем продукции, тыс. д.ед. | 40000 | 42000 |
| Отработано рабочими, тыс. человеко-дней | 250 | 240 |

В отчетном году индекс средней фактической продолжительности рабочего дня составил 0,95, а индекс средней фактической продолжительности рабочего года (в днях) – 0,98.

Определите индексы средней часовой, средней дневной и средней годовой производительности труда.

Задача 3

По данным предприятия известно об изменении списочной численности работников на начало каждого месяца в квартале. Рассчитать среднесписочную численность за квартал.

Таблица 3 – Изменение среднесписочной численности работников

| Дата | 01.01 | 01.02 | 01.03 | 01.04 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Списочная численность ППП (человек) | 100 | 110 | 105 | 106 |

Задача 4

Принято 18 человек, уволено – 10 человек, в том числе по собственному желанию и за прогулы – 7 человек; среднесписочная численность ППП – 400 человек. Рассчитать показатели оборотов и текучести рабочей силы.

Задача 5

По данным предприятия из форм статистической отчетности по труду известно:

Таблица 4 – Показатели по труду на предприятии

| Показатели | План | Факт |
|---|---------|---------|
| Отработано за год (тыс. чел.-дней) | 295,4 | 289,3 |
| Неявки на работу (тыс. чел.-дней) | 89,7 | 94,7 |
| Отработано за год (тыс. чел.-часов) | 2 274,6 | 2 256,5 |
| В т. ч. сверхурочные работы (тыс. чел.-часов) | – | 2,5 |

Рассчитать показатели использования рабочего времени.

Вариант 2

Задача 1

Рассчитать степень изменения объема производства (данные приведены в табл. 5):

- 1) за счет роста производительности труда;
- 2) за счет изменения промышленно-производственного персонала.

Таблица 5 – Показатели производительности труда на предприятии

| Показатели | Обозначение | 2022 год | 2023 год |
|---|-------------|----------|----------|
| 1. Объем продукции (в сопоставимых оптовых ценах) | Q | 1000 | 1495 |
| 2. Численность работников | T | 100 | 115 |
| 3. Выработка одного рабочего (ПТ) | V | 10 | 13 |

Задача 2

Предположим, что за отчетный год на предприятии имеются следующие данные: число отработанных рабочими человеко-дней – 201 175; число человеко-дней целодневных простоев – 2215; число человеко-дней неявок на работу: ежегодные отпуска – 14 998; учебные отпуска – 289; отпуска по беременности и родам – 277; время болезни – 18 268; другие неявки, разрешенные законом, – 1555; отпуска по инициативе администрации – 6321; прогулы – 85; число праздничных и выходных – 89 239. Число отработанных рабочими человеко-часов – 1 600 601, в том числе сверхурочно – 4599. Число человеко-часов внутрисменного простоя рабочих – 13 398. Установленная продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Определить календарный, табельный, максимально возможный фонд рабочих. Среднюю списочную численность работников.

Задача 3

Имеются следующие данные (таблица 6)

Рассчитать индекс производительности труда по предприятию в целом, и коэффициент изменения доли затрат труда основных рабочих в общих затратах труда на производство продукции.

Таблица 6 – Показатели производительности труда на предприятии

| Изделие | Базисный период | | | | Отчетный период | | | |
|---------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--|
| | произведено изделий, шт. | отработано чел.- часов, всего | в том числе основными рабочими | Затраты времени основных рабочих на одно изделие | произведено изделий, шт. | отработано чел.- часов, всего | в том числе основными рабочими | Затраты времени основных рабочих на одно изделие |
| А | 1000 | 800 | 500 | 0,5 | 1122 | 700 | 505 | 0,45 |
| Б | 1300 | 1000 | 832 | 0,64 | 1460 | 1200 | 660 | 0,55 |
| В | 1100 | 840 | 487 | 0,58 | 1230 | 846 | 455 | 0,37 |
| Итого | - | 2640 | 1819 | - | - | 2746 | 1620 | - |

Задача 4

Имеются следующие данные о заработной плате и численности рабочих предприятия (Таблица 7).

Определить индексы заработной платы переменного, постоянного состава и структурных сдвигов.

Таблица 7 – Данные по заработной плате рабочих на предприятии

| Группа | Средняя месячная численность рабочих, чел. | | Месячный фонд заработной платы, тыс.руб. | |
|-----------------------|--|-----------------|--|-----------------|
| | базисный период | отчетный период | базисный период | отчетный период |
| Квалифицированные | 1500 | 1650 | 7500 | 9000 |
| Малоквалифицированные | 1500 | 1375 | 5600 | 4900 |
| Итого | 3000 | 3025 | 13100 | 13900 |

Задача 5

По группе промышленных предприятий среднесписочная численность работников за год составила 2051 человек. Имеются также следующие данные (Таблица 8).

Таблица 8 – Виды расходов и начислений на заработную плату предприятия

| Виды расходов и начислений | Сумма, тыс. руб. |
|---|------------------|
| 1 Начислено заработной платы в денежной форме | 18529 |
| 2 Начислено работникам натуральной оплаты продуктами: | |
| 2.1 по себестоимости | 2194 |
| 2.2 по рыночным ценам | 3438 |
| 3 Начислено доплат и надбавок к заработной плате за квалификацию, стаж работы и т. д. | 1842 |
| 4 Оплата отпусков и за период повышения квалификации | 1687 |
| 5 Начислены премии и поощрительные единовременные выплаты | 321 |
| 6 Начислены доплаты на питание | 174 |
| 7 Материальная помощь работникам | 236 |
| 8 Фактически выплачено работникам из фонда заработной платы | 22450 |
| 9 Оплата путевок на лечение и отдых, надбавки к пенсиям | 287 |
| 10 Взносы на добровольное медицинское страхование и лечение работников | 38 |

| | |
|---|------|
| 11 Компенсация страховых платежей в пользу работников | 13 |
| 12 Оплата проезда к месту работы | 57 |
| 13 Стипендии направленным на обучение работникам | 18 |
| 14 Страховые платежи в Пенсионный фонд | 7343 |
| 15 Платежи в Фонд социального страхования | 1416 |
| 16 Платежи по обязательному медицинскому страхованию | 944 |
| 17 Командировочные расходы | 238 |
| 18 Стоимость спецодежды | 179 |
| 19 Расходы на культурное обслуживание | 118 |
| 20 Выплаты в Фонд занятости | 393 |

Определить средний показатель заработной платы и расходов предприятий на рабочую силу.

Вариант 3

Задача 1

Имеются следующие данные из отчета завода (Таблица 9)

Проанализируйте наличие и динамику численности рабочих завода за год.

Сделайте выводы.

Таблица 9 – Показатели движения численности рабочих завода, чел.

| | |
|--|------|
| Состояло рабочих по списку на 1 января 2023 года | 6400 |
| Принято рабочих | 600 |
| Выбыло всего | 232 |
| в том числе: | |
| переведено на другие предприятия | 14 |
| в связи с окончанием срока договора | 24 |
| в связи с призывом в армию, выходом на пенсию | 144 |
| по собственному желанию | 36 |
| уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины | 6 |
| Количество рабочих, состоявших в списочном составе весь 2023 год | 6170 |

Задача 2

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,250 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,1. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

Задача 3

Рассчитать рост производительности труда в условно-натуральном измерении на заводе молока, если известны следующие данные:

Коэффициент перевода в условный молочный продукт: кефир – 1,0; ряженка – 1,6; молоко 3,2 % – 2.

Таблица 10 – Показатели объема производства молока

| Показатели | Базисный год | Отчетный год |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Выработано молочной продукции, л: | | |
| - кефира | 150 | 100 |
| - ряженки | 70 | 80 |
| Молока 3,2 % | 85 | 140 |
| Отработано чел.–дней | 120 | 180 |

Задача 4

Токарь, оплачиваемый сдельно, отработал за месяц 22 восьмичасовых смены, выполнил следующие работы:

Таблица 11 – Показатели производительности труда токаря и сдельная расценка

| Наименование работ | Количество обработанных деталей, шт. | Норма времени на обработку одной детали, ч. | Сдельная расценка за обработку одной детали, руб. |
|----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| Обточка болта М-16 | 320 | 0,15 | 5,7 |
| Обточка болта М-24 | 300 | 0,17 | 8 |
| Обточка ступенчатого вала | 110 | 0,05 | 2,7 |
| Обточка конического валика | 140 | 0,25 | 9,5 |

Определить:

- сдельный заработок рабочего;
- процент выполнения норм;
- среднюю часовую ставку, соответствующую разряду выполняемых работ.

Задача 5

Предприятие увеличило объём производства по сравнению с базисным периодом на 2 %. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице 12.

Таблица 12 – Численность работающих

| Подразделения предприятий | Численность работающих, чел. | |
|---------------------------------|------------------------------|-----------------|
| | Базисный период | Отчётный период |
| Основные цехи | 400 | 550 |
| Ремонтные цехи | 80 | 65 |
| Складские и транспортные службы | 100 | 95 |
| Другие вспомогательные цехи | 220 | 250 |
| Прочие службы | 200 | 240 |
| Итого | 1000 | 1200 |

Определить, как изменилась производительность труда в целом по предприятию. Как изменилась производительность труда на предприятии, если во всех цехах, имеющих абсолютное превышение численности по сравнению с базисным периодом, численность сохранилась бы на базисном уровне?

Вариант 4

Задача 1

Если уровень техники и технологии позволяет выпускать за смену 200 единиц продукции, а индексы интенсивности труда и использования рабочего времени – соответственно 0,95 и 0,9. Сколько составит реальная производительность труда.

Задача 2

Общий объем трудозатрат на годовой выпуск продукции (ДСП) – 880000 нормо – часов. Плановый объем выпуска ДСП – 360000 куб.м. Фактические трудозатраты на выпущенную продукцию – 725000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 205000 куб.м. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 куб.м плит. Сделать вывод.

Задача 3

Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала на предприятии в отчетном году - 100 человек Объем товарной продукции - 1300 тыс. руб. В плановом году производительность труда повысится на 8%, а объем производства продукции – на 55 %.

Вычислить численность промышленно-производственного персонала в плановом году

Задача 4

Швея за неделю (5 раб. дней) с продолжительностью рабочего дня 8 часов выполнила 80 заказов. Какова дневная (П дн.) и часовая (П час.) производительность труда швей.

Задача 5

В таблице приведено распределение рабочих по квалификации:

Таблица 13 – Распределение рабочих по квалификации

| | | | | | | |
|------------------|-----|-----|-----|-----|----|----|
| Тарифные разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Число рабочих | 180 | 200 | 300 | 100 | 50 | 30 |

Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.

Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Вариант 5

Задача 1

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным (Таблица 14).

Таблица 14 – Показатели производительности труда

| Показатели | Значение |
|---|----------|
| 1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.: | |
| а) отчет | 56312 |
| б) план | 62800 |
| 2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед. | 11950 |
| 3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп. | 19 |
| 4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.: | |
| а) отчет | 5224 |
| б) план | 5236 |

Задача 2

Вычислить среднюю заработную плату за отработанное время и компенсацию за неотработанное время слесарю швейной фабрики. Работник принят на фабрику 05.01.2023 г., уволился 20.06.2023 г. За это время его суммарный заработок составил 168 000 ден. ед.

Задача 3

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 ден. ед. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20 изделий?

Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

Задача 4

Машинистка за неделю (5 раб. дней) с продолжительностью рабочего дня 8 часов напечатала 320 листов. Какова дневная (П дн.) и часовая (П час.) производительность труда машинистки.

Задача 5

Бригада из 2 человек выполнила ремонт квартиры площадью 40 м² за 10 дней на сумму 4000 руб. Какова дневная производительность труда в бригаде в натуральных и денежных единицах?

Вариант 6

Задача 1

Имеются следующие данные по трем предприятиям отрасли за 2 периода (Таблица 15)

Определить фондоотдачу в среднем по предприятиям в базисном и отчетном периоде.

Таблица 15 – Показатели эффективности деятельности предприятий

| Предприятия | Базисный период | | Отчетный период | |
|-------------|--|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| | Объем произведенной продукции, тыс. руб. | Фондоотдача основных фондов, руб. | Стоимость основных фондов, тыс. руб. | Фондоотдача основных фондов, руб. |
| 1 | 4500 | 90,0 | 52 | 95,0 |
| 2 | 5635 | 80,5 | 49 | 75,0 |
| 3 | 3016 | 75,4 | 36 | 80,0 |

Задача 2

Имеются данные о движении работников фирмы за каждый месяц, чел. (Таблица 16).

- 1) Определите среднее списочное число работников за месяц и за полугодие.
- 2) Определите коэффициенты: оборота по приёму, увольнению, текучести.

Таблица 16 – Показатели движения кадров фирмы

| Месяц | Состояло по списку на начало месяца | Принято за месяц | Выбыло за месяц | В том числе | |
|---------|-------------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|---------------------------------|
| | | | | по собствен. желанию | уволено за нарушение дисциплины |
| январь | 1144 | 100 | 80 | 65 | 5 |
| февраль | 1164 | 80 | 60 | 50 | - |
| март | 1180 | 80 | 20 | 8 | 2 |
| апрель | 1220 | 60 | 40 | 27 | 3 |
| май | 1190 | 50 | - | - | - |
| июнь | 1234 | 140 | 70 | 50 | 2 |
| июль | 1300 | - | - | - | - |

Задача 3

В таблице 17 приведено распределение рабочих по квалификации.

Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

- 1) Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.
- 2) Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Таблица 17 – Распределение рабочих по квалификации

| Тарифные разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|----|----|
| Число рабочих | 180 | 200 | 300 | 100 | 50 | 30 |

Задача 4

Рабочий за 8 часов обработал 120 деталей одного наименования с расценкой за каждую деталь 0,5 руб. и 100 деталей другого наименования с расценкой 1 руб. Какова дневная и часовая производительность труда данного рабочего в денежных единицах?

Задача 5

Работнику на предприятии установлен оклад в размере 12 тыс. рублей, в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработано 17 рабочих дней (три дня – отпуск без сохранения заработной платы). Рассчитать заработную плату работника.

Вариант 7

Задача 1

Среднее количество рабочих дней за год – 246, средняя продолжительность рабочего дня – 7,95 часов. За год произведено товарной продукции на 18500 тыс. руб. Численность промышленно-производственного персонала в среднем за год – 900 человек, в том числе рабочих – 780 человек.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку на одного работника и одного рабочего.

Задача 2

Имеются следующие данные по предприятию об использовании рабочего времени за апрель (Таблица 18).

Таблица 18 – Использование рабочего времени на предприятии

| Показатели | Значение |
|--|----------|
| Отработано рабочими, человеко-дней | 2325 |
| Целодневные простои, человеко-дней | 15 |
| Неявки, человеко-дней | 1190 |
| в том числе: | |
| в связи с очередными отпусками | 105 |
| в связи с родами | 18 |
| по болезни | 12 |
| в связи с отпусками по учебе | 9 |
| в связи с выполнением государственных обязанностей | 8 |
| по разрешению администрации | 5 |
| Прогулы | 3 |
| в связи с выходными и праздничными днями | 1030 |
| Отработано рабочими, человеко-часов | 17902 |
| в том числе сверхурочно | 285 |
| Средняя установленная продолжительность рабочего дня | 7,8 |

Определите:

Коэффициенты использования рабочего времени:

- по числу дней работы на одного списочного рабочего;
- по продолжительности рабочего дня (полной и урочной);
- по числу часов, отработанных в среднем одним списочным рабочим за апрель.

Задача 3

Численность рабочих на предприятии 3650 человек, В одном из цехов проведены мероприятия и повышена производительность труда группой рабочих из 110 человек на 2,5%. Определить прирост производительности труда в целом.

Задача 4

Как изменится продуктивность труда работников с учетом следующих факторов? Продуктивность труда одного работника магазина «Айсберг» за истекший период увеличилась в 1,9 раза. Индекс трудоемкости товарооборота составил 1,04, индекс цен на товары – 1,2.

Задача 5

В плановом периоде трудоемкость производственной программы составляет 4238 тысяч нормо-часов, коэффициент переработки норм равен 1,3, а фонд рабочего времени одного работника – 2145.

Определить численность основных работников в плановом периоде

Вариант 8

Задача 1

Имеются следующие данные о численности рабочих на предприятии, вступившем в эксплуатацию с 15 марта: сумма явок и неявок рабочих за март составила 15 810 человеко-дней. Среднесписочное число рабочих за апрель-май составило 1 650 чел., за июнь – 1 810 чел., за июль-сентябрь – 1 680 чел., за октябрь-декабрь – 1 570 чел.

Определить среднесписочную численность рабочих за март, за I и II кварталы, за I и II полугодия и за отчетный год.

Задача 2

Общий объем трудовых затрат на годовой выпуск продукции составляет 650000 нормо-часов. Плановый объем выпуска составляет 220000 м³. Фактические трудовые затраты на выпущенную продукцию – 800000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 300000 м³.

Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 м³ плит. Сделать вывод.

Задача 3

Проанализировать по производственному предприятию степень выполнения плана по фонду оплаты труда за год и рассчитать влияние на него изменения численности работников и средней заработной платы на основании данных приведенных в таблице 19.

Таблица 19 – Исходные данные для расчета степени выполнения плана по ФОТ

| Показатели | План | Фактически |
|--|------|------------|
| Численность работников, человек | 25 | 30 |
| Средняя заработная плата на одного работника, руб. | 2350 | 2100 |

Задача 4

Определить плановый фонд основной заработной платы подрядной бригады, если норма заработной платы – 56,6 коп., плановый объем продукции 107000 руб. и предусматривается увеличение трудоемкости на 6%.

Задача 5

Имеются данные: фонд дневной заработной платы 4789,7 тыс. руб.; эффективный фонд рабочего времени 21,7 дня; средняя продолжительность отпуска по плану 17, 2 дня.

Определить сумму оплаты отпусков работников предприятия.

Вариант 9

Задача 1

В таблице 20 приведено распределение рабочих по квалификации.

Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

1) Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.

2) Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Таблица 20 – Распределение рабочих по квалификации

| Тарифные разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|----|----|
| Число рабочих | 190 | 210 | 310 | 110 | 60 | 40 |

Задача 2

По двум цехам предприятия имеются следующие данные (Таблица 21).

Определите:

1) сводный по предприятию индекс производительности труда;

2) экономию (перерасход) рабочего времени за счет динамики производительности труда;

3) прирост (снижение) объема выпуска продукции за счет отдельных факторов, если средняя часовая выработка составляла в отчетном периоде: цех № 1 – 11 р., цех № 2 – 12 р.

Таблица 21 – Показатели производительности труда цехов

| Цех | Отработано, человеко-часов | | Изменение производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, % |
|-----|----------------------------|-----------------|--|
| | Базисный период | Отчетный период | |
| 1 | 2520 | 1920 | +2,5 |
| 2 | 2400 | 2500 | +3,8 |

Определите:

1) сводный по предприятию индекс производительности труда;

2) экономию (перерасход) рабочего времени за счет динамики производительности труда;

3) прирост (снижение) объема выпуска продукции за счет отдельных факторов, если средняя часовая выработка составляла в отчетном периоде: цех № 1 – 11 р., цех № 2 – 12 р.

Задача 3

На сколько процентов изменится показатель производительности труда в плановом периоде, если за отчетный период продукции выработано на сумму 2500 тыс. руб. Численность работающих составляла 1350 человек, в плановом периоде объем вырабатываемой продукции должен возрасти на 6% численность останется без изменения.

Задача 4

Определить показатели производительности труда: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс. руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Задача 5

Общий объем трудовых затрат на годовой выпуск продукции (ДСП) – 650000 нормо-часов. Плановый объем выпуска ДСП – 220000 м³. Фактические трудовые затраты на выпущенную продукцию – 700000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 200000 м³. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 м³ плит. Сделать вывод.

Критерии формирования оценок по написанию и защите РГР

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой РГР, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой РГР. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – ставится за РГР, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.