


Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2021 г. № 958;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 г., № 245;
- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691 н.

Составитель: Бреславец А.П., доцент кафедры экономики, к.э.н.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики
«18» мая 2022 г., протокол №12

Зав. кафедрой _____  Голованева Е.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____  Яковенко Н.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель - расширить, углубить, обобщить и закрепить знания, полученные при изучении базовых дисциплин, раскрывающих основное содержание и понятия будущей профессиональной деятельности, в том числе пользования современных методов обработки и анализа информации, связанной с оценкой использования персонала предприятия, в том числе посредством функционально-стоимостного анализа.

1.2. Задачи дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на решение следующих задач:

- сформировать у магистранта системный и комплексный подход к изучению особенностей работы, выработать умение пользования общими и специфическими методами функционально-стоимостного анализа в современных условиях;
- изучить принципы расчёта, а также и основы организации и проведения функционально-стоимостного анализа;
- привить навыки применения экономических методов обработки, обобщения и анализа результата функционально-стоимостного при подготовке магистров в данной сфере экономики;
- сформировать и развить у магистрантов научно-исследовательский компонент современного мышления;
- сформировать у студентов экономические и специальные методы функционально-стоимостного анализа для разработки решений в управлении трудовыми и социальными процессами, способствующими предотвращению проявления кризисных трудовых ситуаций и стабилизации производственно-трудовых отношений;
- выработать умение пользования принципов и методов функционально-стоимостного анализа кадровых ситуаций, выбора путей оптимизации социально-трудовых отношений, предупреждения кризисов, и выхода из них с минимальными издержками;
- определение соотношения экономической эффективности производства на всех уровнях и особенно на микроуровне со всей совокупностью затрат живого и овеществленного труда (при всемерной минимизации последних с непременным соблюдением всех параметров конечного продукта или услуги);
- разработка системы показателей и технико-экономических нормативов, приемлемых для всех уровней управленческой системы;
- организация технологического и управленческого процесса по всей цепочке производственно-финансовой деятельности;
- активизация экономических рычагов, влияние которых ранее умаллялось;
- систематическое наблюдение за эффективностью, надежностью, долгосрочностью использования продукции, платных услуг, консультаций и

конструктивных рекомендаций в сфере промышленного и бытового использования..

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Курс «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом», входящий в вариативную часть обязательных дисциплин (Б1.В.02) основной образовательной программы по направлению 38.04.03–Управление персоналом, магистерской программы «Управление персонала», предназначен для ознакомления учащихся с элементами будущего обучения и основами их деятельности.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

| | |
|--|--|
| <p>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</p> | <p>1. Современные проблемы управления персоналом 2. Математическое моделирование и проектирование</p> |
| <p>Требования к предварительной подготовке обучающихся</p> | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные экономико-математические модели, а также условия их применения; - алгоритм факторного детерминированного анализа влияния изучаемых признаков на результат; - алгоритм анализа использования рабочего времени; анализа производительности труда; - алгоритм анализа фонда заработной платы и затрат на рабочую силу; - методы управления персоналом и оценки его эффективности <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - строить основные экономико-математические модели, в том числе оценки использования трудовых ресурсов; - успешно применять факторный детерминированный анализ и интерпретировать результат; - проводить анализ использования рабочего времени, производительности и затрат на рабочую силу; - применять на практике способы и модели управления персоналом организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками построения и интерпретации основных экономико-математических моделей; - навыками проведения факторного детерминированного анализа, оценки наличия и использования персонала и интерпретирования его результата; - навыками факторного детерминированного анализа использования рабочего времени, производительности и затрат на работников организации, а также интерпретации его результата; - навыками и приёмами оценки эффективности управления персоналом компании. |

Изучению функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом предшествует освоение студентами современных проблем управления персоналом, математического моделирования и проектирования.

Подготовка специалистов в области управления персоналом для работы в российских фирмах различных масштабов и сфер деятельности требует включения в их учебные планы курса, освещающего содержательные проблемы управления и контроля предприятием при принятии управленческих решений, прежде всего экономического характера. Это обуславливает включение курса «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом» в учебные планы магистров направления управления персоналом.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

| Коды компетенций | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|--|
| УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК – 1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке | Знать: причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий |
| | | | Уметь: решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии |
| | | | Владеть: методами работы с персоналом |
| ПК-3 | Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации | ПК – 3.3. Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом | Знать: - основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; - особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса; Уметь: - разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально- |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>экономической эффективности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; - навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности |
|--|--|--|--|

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

| Вид работы (в соответствии с учебным планом) | Объем учебной работы, час | |
|--|---------------------------|---------------|
| | Очная | Заочная |
| Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам) | | |
| Семестр изучения дисциплины | 3 | 2 |
| Общая трудоемкость, всего, час | 144 | 144 |
| зачетные единицы | 4 | 4 |
| 1. Контактная работа | | |
| 1.1. Контактная аудиторная работа (всего) | 48,25 | 12,25 |
| В том числе: | | |
| Лекции (<i>Лек</i>) | 22 | 4 |
| Практические занятия (<i>Пр</i>) | 26 | 6 |
| Установочные занятия (<i>УЗ</i>) | - | 2 |
| Предэкзаменационные консультации (<i>Конс</i>) | - | - |
| Текущие консультации (<i>ТК</i>) | - | - |
| 1.2. Промежуточная аттестация | | |
| Зачет (<i>КЗ</i>) | 0,25 | 0,25 |
| Выполнение курсовой работы (проекта) (<i>КНKP</i>) | - | - |
| Выполнение контрольной работы (<i>ККН</i>) | - | - |
| 1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль) | 23 | 4 |
| 2. Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 72,75 | 121,75 |
| в том числе: | | |
| Самостоятельная работа по проработке лекционного материала | 18 | 26 |
| Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям | 16 | 34 |
| Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение | 22,75 | 45,75 |
| Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы) | 6 | 6 |
| Подготовка к зачету | 10 | 10 |

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | |
|--|---|-----------|----------------|------------------------|------------------------|----------|----------------|------------------------|
| | Очная форма обучения | | | | Заочная форма обучения | | | |
| | Всего | Лекции | практ. занятия | Самостоятельная работа | Всего | Лекции | практ. занятия | Самостоятельная работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 11 |
| Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа» | 50 | 10 | 10 | 30 | 65 | 2 | 3 | 60 |
| 1. Понятие функционально-стоимостного анализа, его роль в оптимизации использования трудовых ресурсов. | 10 | 2 | 2 | 6 | 11 | 1 | | 10 |
| 2. Методика функционально-стоимостного анализа | 14 | 4 | 2 | 8 | 22 | 1 | 1 | 20 |
| 3. Факторы функционально-стоимостного анализа. | 14 | 4 | 4 | 6 | 21 | | 1 | 20 |
| Итоговое занятие по темам модуля 1 | 12 | | 2 | 10 | 11 | | 1 | 10 |
| Модуль 2. «Анализ управления персоналом» | 70,75 | 12 | 16 | 42,75 | 73,6 | 2 | 3 | 61,75 |
| 1. Теоретические и методологические основы системы управления персоналом организации в контексте ФСА | 14 | 4 | 4 | 6 | 11 | 1 | | 10 |
| 2. Анализ управления персоналом. | 20 | 4 | 6 | 10 | 22 | 1 | 1 | 20 |
| 3. Совершенствование системы управления персоналом | 18 | 4 | 4 | 10 | 21 | | 1 | 20 |
| Итоговое занятие по темам модуля 2 | 18,75 | | 2 | 16,75 | 12,75 | | 1 | 11,75 |
| Предэкзаменационные консультации | - | | | | - | | | |
| Текущие консультации | - | | | | 6 | | | |
| Установочные занятия | - | | | | 2 | | | |
| Промежуточная аттестация | 0,25 | | | | 0,25 | | | |
| Контактная аудиторная работа (всего) | 48 | 22 | 26 | - | 10 | 4 | 6 | - |
| Контактная внеаудиторная работа (всего) | 23 | | | | 4 | | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 72,75 | | | | 121,75 | | | |
| Общая трудоемкость | 144 | | | | 144 | | | |

4.3 Содержание дисциплины

| Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины |
|---|
| Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа» |
| 1. Понятие функционально-стоимостного анализа, его роль в оптимизации использования трудовых ресурсов. |
| 1.1. Функционально-стоимостной анализ – как основа кадрово-управленческих решений. Понятие функционально-стоимостного анализа. Этапы анализа. варианты путей совершенствования системы управления персоналом. (ФСА) |
| 1.2. История развития функционально-стоимостного анализа. Первоначальный момент развития. Элементы основной группы. Учение Ю. М. Соболева и Л. Майлса. Объекты ФСА. Этапы развития ФСА. (ФСА 1) |
| 1.3. Особенности применения функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом. Выявление дублирующих функций. Функционально-стоимостной анализ – как метод системного исследования объекта. (фос3) |
| 2. Методика функционально-стоимостного анализа (ФСА 1) |
| 2.1. Понятие, принципы, задачи функционально-стоимостного анализа. Определение функционально-стоимостного анализа. Отраслевой характер ФСА. Принципы функционально-стоимостного анализа. Основные задачи ФСА. Задачи, решаемые ФСА. Сущность функционально-стоимостного анализа. Методы ФСА: «точно в срок», глобальное управление качеством, непрерывное улучшение, реинжиниринг бизнес-процессов. Концепция ФСА. Основные направления использования и пути использования ФСА. |
| 2.2. Основные этапы проведения функционально стоимостного анализа. Последовательность его проведения. Этапы проведения ФСА. Понятие подготовительного, информационно-аналитического, поисково-исследовательский этапов, а также этапа разработки и внедрения результатов ФСА. Понятие главных, основных, вспомогательных и ненужных функций. Определение и сравнение стоимости функций. Сравнение затрат на реализацию функции. Сводная ведомость стоимостей функций. Выявление зон наибольшего сосредоточения затрат. Классификация зон сосредоточения затрат. (фос 4) |
| 2.3. Методика проведения функционально-стоимостного анализа Соболева Ю.М. Основы функционально-стоимостного. Поэлементный экономический анализ. Применение функционально-стоимостного анализа. (ФСА 1) |
| 3. Факторы функционально-стоимостного анализа. |
| 3.1. Классификация объектов функционально- стоимостного анализа. Объекты анализа и их группы. Классификация объектов. Жизненный цикл объекта. |
| 3.2. Критерии диагностики объектов функционально стоимостного анализа. Понятие критичности совокупности. Качественные и количественные критерии. Общий показатель рентабельности, его прирост. Проявление бесполезных затрат. |
| 3.3. Классификация затрат при функционально- стоимостном анализе. Составляющие себестоимости. Элементы затрат. Статьи калькуляции. Классификация текущих затрат. Понятие регулярных и единовременных затрат. Понятие расширения, реконструкции и технического перевооружения. Релевантные затраты. Затраты управленческого учёта. Переменные затраты. Понятие центра финансовой ответственности. |
| <i>Итоговое занятие по модулю 1</i> |
| Модуль 2. «Анализ управления персоналом» |
| 1. Теоретические и методологические основы системы управления персоналом организации в контексте ФСА |
| 1.1. Понятие и цели системы управления персоналом. Свойства персонала. Структура основных элементов системы управления персоналом. Схема основных процессов работы с персоналом. Содержание организационной и социально-экономической основы системы управления. Схема современной организационной структуры системы управления персоналом организации. |
| 1.2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Группы нормативно-методических материалов, их содержание. Понятие нормативных актов, их содержание. Основные задачи правового обеспечения. Основные задачи юридической службы. Основные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения. Методы управления. |
| 1.3. Технологическое обеспечение системы управления персоналом. Понятие системного подхода к внутрифирменному использованию человеческого фактора. Принципы управления организацией. Направления совершенствования. |
| 2. Анализ управления персоналом. (ФОС2) |
| 2.1. Характеристика деятельности и структура органа управления персонала. Налоговая система - как инструмент управления экономикой в условиях рынка. Три уровня системы, их содержание. Структура налоговой системы Российской Федерации. Функции налоговой инспекции. Нормативное регулирование налоговой системы. |
| 2.2. Анализ управления персоналом. Основные направления деятельности при управлении персоналом. |

| |
|--|
| Содержание функций управления. Подсистемы направления работы, их содержание. Методы управления персоналом, их содержание. Критерии отбора. Критерии аттестации. |
| 2.3. Оценка системы управления персоналом. Основные проблемы. Схема управления персоналом. Недостатки системы управления персоналом. Анализ соблюдения принципов формирования эффективной кадровой политики. Понятие «человеческий фактор» и «технический подход». Направления совершенствования системы управления персоналом. |
| 3. Совершенствование системы управления персоналом. |
| 3.1. Информатизация технологических процессов в управлении персоналом. Области совершенствования. Особенности управления человеческими ресурсами. Значение информатизации технологических процессов в управлении персоналом. Программно-информационный комплекс «Кадры». Программа «Планировщик», её особенности и условия применения. |
| 3.2. Совершенствование процессов подбора и отбора кадров. Задачи совершенствования процессов подбора и отбора кадров. Метод проведения конкурса. |
| 3.3. Совершенствование процедуры аттестации персонала. Составные части аттестации. Возможности аттестации и исследуемые в её процессе показатели. Оценка персонала, её содержание. |
| <i>Итоговое занятие по модулю 2</i> |

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

| № п/п | Наименование рейтингов, модулей и блоков | Общий объем учебной работы, час | | | | | Форма контроля знаний | Количество баллов, min | Количество баллов, max |
|--|--|------------------------------------|--------------------|-----------|----------------|----------------|-----------------------------------|------------------------|------------------------|
| | | Формируемые компетенции | Общая трудоемкость | Лекции | Практ. занятия | Самост. работа | | | |
| Всего по дисциплине | | УК-1.1. ПК-3.3. | 144 | 22 | 26 | 723,75 | Зачет (3 семестр) | 51 | 100 |
| I. Рубежный рейтинг | | | | | | | Результаты сдачи модулей | 31 | 60 |
| Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа» | | ПК-3.3. | 50 | 10 | 10 | 30 | Устный опрос | 15 | 30 |
| 1. | 1. Понятие функционально-стоимостного анализа, его роль в оптимизации использования трудовых ресурсов. | ПК-3.3. | 10 | 2 | 2 | 6 | Устный опрос | | |
| 2. | 2. Методика функционально-стоимостного анализа | ПК-3.3. | 14 | 4 | 2 | 8 | Устный опрос | | |
| 3. | 3. Факторы функционально-стоимостного анализа. | ПК-3.3. | 14 | 4 | 4 | 6 | Устный опрос | | |
| Итоговое занятие по темам модуля 1 | | Итоговое занятие по темам модуля 1 | 12 | | 2 | 10 | Тестирование, ситуационные задачи | | |
| Модуль 2. «Анализ управления персоналом» | | УК-1.1. | 70,75 | 12 | 16 | 42,75 | | 16 | 30 |
| 4. | 1. Теоретические и методологические основы системы управления персоналом организации в контексте ФСА | УК-1.1. | 14 | 4 | 4 | 6 | Устный опрос | | |
| 5. | 2. Анализ управления персоналом. | УК-1.1. | 20 | 4 | 6 | 10 | Устный опрос | | |
| 6. | 3. Совершенствование системы управления персоналом | УК-1.1. | 18 | 4 | 4 | 10 | Устный опрос | | |
| Итоговое занятие по темам модуля 2 | | Итоговое занятие по темам модуля 2 | 18,75 | | 2 | 16,75 | Тестирование, ситуационные задачи | | |

| | | | | | | | | |
|--|----------------|--|--|--|--|--|----|----|
| <i>II. Творческий рейтинг</i> | ПК-1.1. | | | | | реферат | 2 | 5 |
| <i>III. Рейтинг личностных качеств</i> | | | | | | Оценка личностных качеств обучающегося, проявленных при изучении дисциплины | 3 | 10 |
| <i>IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований</i> | | | | | | | + | + |
| <i>V. Промежуточная аттестация</i> | | | | | | <i>Зачет</i> | 15 | 25 |

5.2. Оценка знаний обучающегося

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно–рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги | Характеристика рейтингов | Максимум баллов |
|---|--|------------------------|
| Рубежный | Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые обучающийся получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Рейтинг личностных качеств | Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.) | 10 |
| Рейтинг сформированности прикладных практических требований | Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено». | + |
| Промежуточная аттестация | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 25 |
| Итоговый рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |

Итоговая оценка компетенций обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
|---------------------|-------------------|----------------|-----------------|
| менее 51 балла | 51-67 баллов | 67,1-85 баллов | 85,1-100 баллов |

5.2.2. Критерии оценки знаний обучающегося на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 1)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Усенко, Л. Н. Функционально-стоимостной анализ в коммерческих организациях: теория и практика : монография / Л. Н. Усенко, О. А. Складорова, В. М. Шеравнер. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 206 с. - ISBN 978-5-9765-2504-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150915>

6.2. Дополнительная литература

1. Бизнес-анализ деятельности организации : учебник / Л.Н.Усенко, Ю.Г.Чернышева, Л.В. Гончарова [и др.] ; под ред. проф. Л. Н. Усенко. — М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2019. — 560 с. : ил. + доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniy.com>]. — (Магистратура). - ISBN 978-5-98281-358-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003063>
2. Кузьмина, О. Н. Функционально-стоимостный анализ в решении организационно-управленческих задач: теоретические основы и методика проведения : монография /

О.Н. Кузьмина, Т.А. Корнеева, Г.А. Шатунова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 103 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/7538. - ISBN 978-5-16-010867-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844429>

6.2.1 Периодические издания, адреса web-сайтов

Газеты

1. Российская газета [Текст] : газета. — Ежедн.
2. Экономика и жизнь [Текст] : газета. — Еженед.

Журналы

1. Вопросы экономики [Текст] : журнал. — Ежемес.
2. Российский экономический журнал [Текст] : журнал. — Двухмес.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

| Вид учебных занятий | Организация деятельности обучающегося |
|------------------------|---|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. |
| Практические занятия | Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом, решение ситуационных задач. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме. |
| Самостоятельная работа | Знакомство с электронной базой данных кафедры экономики, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений |

| Вид учебных занятий | Организация деятельности обучающегося |
|---------------------|--|
| | <p>ний, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.</p> |
| Подготовка к зачету | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач |

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>
3. Российская государственная библиотека – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>
4. Информационно-аналитический раздел официального сайта Министерства финансов РФ - <http://info.minfin.ru/>
5. – БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 – бессрочно;
6. – БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно;
7. – Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.
8. Клерк.ру – практическая помощь бухгалтеру - <https://www.klerk.ru/>

9. Профессиональная справочная система «Кодекс» - <https://kodeks.ru/products/buhgalteru>
10. Государственная система правовой информации - официальный интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru/>
11. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: <http://znanium.com>
12. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>
13. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
14. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

| | |
|--|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №319 | Специализированная мебель на 50 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя. Состав оборудования рабочего места: Проектор EPSON Multi Media, экран Economy-P 200x200 (моторизованный), колонки Microlab, кронштейн, ноутбук Lenovo. Стенды наглядные 3 шт. «Бухгалтерский баланс», «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности», «Герб бухгалтеров». |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 234 | Специализированная мебель на 28 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя. Состав оборудования рабочего места: мультимедийный проектор EPSON, экран с электроприводом Digis-1, аудиосистема (колонки Sven – 2 шт), кронштейн, ноутбук PackardBell. Стенды: «Состав контрольно-кассовой машины ЭКР 2102К», «Признаки подлинности денежных купюр», «Банкноты и монеты банка России». |
| Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки) | Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\IntelCeleron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV GraphicsController, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCoreIntelPentium E2200\1 ГБ DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 ГБ, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acerV193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | Стол преподавательский – 3 шт., стол компьютерный – 1 шт., стул мягкий – 6 шт., шкаф стеллаж -3 шт., шкаф плат.двух дверный – 1 шт., шкаф книжный со стеклом – 1 шт., тумба – 2 шт., компьютер -1 шт., принтер – 1 шт., сейф – 1 шт., жалюзи- |

| | |
|--|------|
| | 1 шт |
|--|------|

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

| | |
|---|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №319 | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022 |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 234 | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022 |
| Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)*** | Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор№180 от12.02.2011. Срок действия лицензии –бессрочно; - MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор No180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022 |

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда

- ЭБС «ZNANIUM.COM». контракт № 5547 эбс/118 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 10.12.2021

- ЭБС «AgriLib». лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015. дополнительное соглашение №1 от 31.01.2020 г.
- ЭБС «Лань», договор № 74 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 08.10.2021

VIII ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением

зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
В.Я. ГОРИНА»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине **«Функционально-стоимостной анализ системы
управления персоналом»**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация: магистр

Год начала подготовки: 2021

Форма обучения: очная, заочная

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Код контролируемой компетенции | Формулировка контролируемой компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения | Наименование модулей и (или) разделов дисциплины | Наименование оценочного средства | |
|--------------------------------|--|--|-------------------------------------|--|--|----------------------------------|--|
| | | | | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК – 1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке | Первый этап (пороговый уровень) | Знать: причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий | <i>Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа»</i> | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | | | <i>Модуль 2. «Анализ управления персоналом»</i> | | |
| | | | Второй этап (продвинутый уровень) | Уметь: решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии | <i>Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа»</i> | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | | | <i>Модуль 2. «Анализ управления персоналом»</i> | | |
| Третий этап (высокий уровень) | Владеть: методами работы с персоналом | <i>Модуль 1. «Методика и факторы функцио-</i> | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--------------|--|
| | | | | | <i>нально-стоимостного анализа»</i> | | задачи |
| | | | | | <i>Модуль 2. «Анализ управления персоналом»</i> | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |

| | | | | | | | |
|-------------|--|---|-----------------------------------|---|--|--------------|--|
| ПК-3 | Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации | ПК – 3.3. Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом | Первый этап (пороговый уровень) | Знать: - основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; - особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса; | <i>Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа»</i> | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | Второй этап (продвинутый уровень) | Уметь: - разрабатывать, экономи- | <i>Модуль 2. «Анализ управления персоналом»</i> | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | | | <i>Модуль 1. «Методика и фак-</i> | устный опрос | итоговое тестирование, |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--|--|--------------|--|
| | | | | чески обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; | торы функционально-стоимостного анализа» | | ситуационные задачи |
| | | | | - использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом; | Модуль 2. «Анализ управления персоналом» | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | Третий этап (высокий уровень) | Владеть: | Модуль 1. «Методика и факторы функционально-стоимостного анализа» | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | | - навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; | Модуль 2. «Анализ управления персоналом» | устный опрос | итоговое тестирование, ситуационные задачи |
| | | | | - навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|---------------|--|--|--|
| | | | | эффективности | | | |
|--|--|--|--|---------------|--|--|--|

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

| Компетенция | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции) | Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | Компетентность не сформирована | Пороговый уровень компетентности | Продвинутый уровень компетентности | Высокий уровень |
| | | неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК – 1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке | Не способен анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке. | Частично способен анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке. | Способен вести анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке. | Способен самостоятельно анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке. |
| | Знать: причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий | Не знает причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий. | Частично знает причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий. | Знает причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий. | Аргументировано объясняет причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий. |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| | | | профессий. | | ственных профессий. |
| | Уметь: решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии | Не умеет решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии. | Частично умеет решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии. | Умеет решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии. | Умеет самостоятельно решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии. |
| | Владеть: методами работы с персоналом | Не владеет методами работы с персоналом. | Частично владеет методами работы с персоналом. | Владеет основными методами работы с персоналом. | Самостоятельно владеет методами работы с персоналом. |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации | ПК – 3.3. Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом | Не способен осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. | Частично способен осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. | Способен осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. | Способен самостоятельно осуществлять стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. |
| | Знать: - основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; | Не знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности ис- | Частично знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения | Знает основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; особенно- | Аргументировано объясняет основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного ана- |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| | <p>- особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса;</p> | <p>пользования работников; особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.</p> | <p>эффективности использования работников; особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.</p> | <p>сти экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.</p> | <p>лиза, для достижения эффективности использования работников; особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.</p> |
| | <p>Уметь: - разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; - использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и</p> | <p>Не умеет разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику ра-</p> | <p>Частично умеет разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практи-</p> | <p>Умеет разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования систе-</p> | <p>Умеет самостоятельно разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; использовать функционально-стоимостной анализ</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | технологии работы с её персоналом. | боты компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом. | ку работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом. | мы и технологии работы с её персоналом. | в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом. |
| | <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; - навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности | Не владеет навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности. | Частично владеет навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности. | Владеет навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности. | Самостоятельно владеет навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности. |

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, определяя вопросы (задачи) подлежащие дальнейшей разработке

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ПЕРВОМУ ЭТАПУ ОБУ-ЧЕНИЯ (ПОРОГОВЫЙ УРОВЕНЬ):

- Понятие функционально-стоимостного анализа. Этапы анализа. варианты путей совершенствования системы управления персоналом.
- Первоначальный момент развития. Элементы основной группы. Учение Ю. М. Соболева и Л. Майлса. Объекты ФСА. Этапы развития ФСА.
- Выявление дублирующих функций. Функционально-стоимостной анализ – как метод системного исследования объекта.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ПЕРВОМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ПОРОГОВЫЙ УРОВЕНЬ):

- тестовый контроль;
- итоговое тестирование.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): причины и механизмы типовых экономических процессов, их проявления и значение для владельцев предприятия, различные специфики сельскохозяйственных профессий

Тесты

В зависимости от единицы рабочего времени, производительность может быть рассчитана как:

- выработка в центнерах за смену
- объем произведенной продукции всем коллективом
- годовой объем произведенной продукции, в стоимостном выражении

на один человеко-день рабочего времени

Правильный ответ: 4

В основе функционально-стоимостного анализа лежат принципы:

- демократизма
- гласности
- аналитичности
- полезностный подход

Правильный ответ: 4

В основе функционально-стоимостного анализа лежат принципы:

- демократизма
- гласности
- аналитичности
- полезностный подход

Правильный ответ: 4

В состав фонда заработной платы входят начисленные суммы оплаты:

- 25% за отработанное время
- 25% за неотработанное время
- 25% стимулирующие надбавки
- 25% за питание, жильё и т.д.
- 25% увеселительные поездки

Правильный ответ: 5

Движение работников предприятия характеризуется данными:

- о переходе с одной часовой смены на другую
- о перемещении лиц с одного производственного участка в другой
- о приёме и увольнении
- средним числом работников, занятых в основном производстве

Правильный ответ: 3

Движение работников предприятия характеризуется данными:

- о переходе с одной часовой смены на другую
- о перемещении лиц с одного производственного участка в другой
- о приёме и увольнении

средним числом работников, занятых в основном производстве
Правильный ответ: 3

Движение рабочей силы характеризуют следующие показатели:

- %33.33333%коэффициент оборота по приему
- %33.33333%коэффициент оборота по выбытию
- %-33.33333%коэффициент оборота по увольнению
- %-33.33333%коэффициент постоянства персонала
- %33.33333%коэффициент текучести кадров
- %-33.33333%коэффициент создания дополнительных рабочих мест

Правильный ответ: 1, 2, 5

Для анализа качественного состава трудовых ресурсов предприятия не используется группировка персонала по:

- возрасту
- образованию
- стажу работы и квалификации
- занимаемым должностям

Правильный ответ: 4

Если индекс производительности труда переменного состава больше индекса постоянного состава, то структурные сдвиги приведут к:

- уменьшению производительности труда
- увеличению производительности труда
- не повлияли на производительность труда
- непредсказуемому изменению производительности труда

Правильный ответ: 2

Если индекс производительности труда переменного состава больше индекса постоянного состава, то структурные сдвиги приведут к:

- уменьшению производительности труда
- увеличению производительности труда
- не повлияли на производительность труда
- непредсказуемому изменению производительности труда

Правильный ответ: 2

Если темпы роста фондовооруженности труда превышают темпы роста фондоотдачи, то на предприятии преобладает ... путь развития:

- экстенсивный
- интенсивный
- смешанный
- комбинированный

Правильный ответ: 1

Индекс заработной платы переменного состава будет равен... при условии, когда служащих в базисный год было 20 человек, в отчётный -15, а средняя заработная плата соответственно 15 и 16 тыс. год. Рабочих соответственно - 80 и 85 человек, а заработная плата - 20 и 20 тыс. руб. {

- 1,02
- 1,01
- 0,99
- 0,98

Правильный ответ: 1

Индекс заработной платы переменного состава будет равен... при условии, когда служащих в базисный год было 20 человек, в отчётный -15, а средняя заработная плата соответственно 15 и 16 тыс. год. Рабочих соответственно - 80 и 85 человек, а заработная плата - 20 и 20 тыс. руб. {

- 1,02
- 1,01
- 0,99
- 0,98

Правильный ответ: 1

Индекс заработной платы постоянного состава будет равен..... при условии, когда служащих в базисный год было 30 человек, в отчётный -15, а средняя заработная плата соответственно 14 и 16 тыс. год. Рабочих соответственно - 70 и 85 человек, а заработная плата - 10 и 12 тыс. руб. {

- 1,19
- 0,84
- 1,18
- 0,85

Правильный ответ: 1

Индекс заработной платы постоянного состава будет равен..... при условии, когда служащих в базисный год было 30 человек, в отчётный -15, а средняя заработная плата соответственно 14 и 16 тыс. руб. Рабочих соответственно - 70 и 85 человек, а заработная плата - 10 и 12 тыс. руб. {

1,19

0,84

1,18

0,85

Правильный ответ: 1

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно следующим образом перевести проценты в стандартные оценки.

Перевод процентов правильных ответов в стандартные оценки:

90 – 100% «отлично»(*продвинутый уровень*)

70 –89 % «хорошо»(*углубленный уровень*)

50 – 69 % «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 %«неудовлетворительно» (*нижепорогового уровня*)

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): решать ситуационные задачи различного типа; давать характеристику общей ситуации на предприятии.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ВТОРОМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ):

- Определение функционально-стоимостного анализа. Отраслевой характер ФСА. Принципы функционально-стоимостного анализа. Основные задачи ФСА. Задачи, решаемые ФСА. Сущность функционально-стоимостного анализа. Методы ФСА: «точно в срок», глобальное управление качеством, непрерывное улучшение, реинжиниринг бизнес-процессов. Концепция ФСА. Основные направления использования и пути использования ФСА.

- Основные этапы проведения функционально стоимостного анализа. Последовательность его проведения. Этапы проведения ФСА. Понятие подготовительного, информационно-аналитического, поисково-исследовательский этапов, а также этапа разработки и внедрения результатов ФСА. Понятие главных, основных, вспомогательных и ненужных функций. Определение и сравнение стоимости функций. Сравнение затрат на реализацию функции. Сводная ведомость стоимостей функций. Выявление зон наибольшего сосредоточения затрат. Классификация зон сосредоточения затрат.

- Методика проведения функционально-стоимостного анализа Соболева Ю.М. Основы функционально-стоимостного. Поэлементный экономический анализ. Применение функционально-стоимостного анализа. Государственное финансирование системы образования.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ВТОРОМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ):

- тестовый контроль;
- реферат;
- итоговое тестирование.

Тесты

Использование трудовых ресурсов и фонда оплаты труда признается эффективным, если:

индекс роста средней заработной платы опережает индекс роста годовой выработки одного работника

индекс роста годовой выработки одного работника опережает индекс роста средней заработной платы

темпы роста оплаты труда опережают темпы роста его производительности

темпы роста оплаты труда равны темпам роста его производительности

Правильный ответ: 2

Как изменится средняя часовая выработка при условии, что средняя месячная выработка увеличилась на 7%, а средняя фактическая продолжительность рабочего месяца увеличилась на 1%, средняя же фактическая продолжительность рабочего дня сократилась на 2%:

уменьшилась

увеличилась

неизменилась
недостаточно данных

Правильный ответ: 2

Как изменится средняя часовая выработка при условии, что средняя месячная выработка увеличилась на 7%, а средняя фактическая продолжительность рабочего месяца увеличилась на 1%, средняя же фактическая продолжительность рабочего дня сократилась на 2%:

уменьшилась
увеличилась
не изменилась
недостаточно данных

Правильный ответ: 2

Календарный фонд рабочего времени (чел.-час.) равен:

табельному фонду за вычетом очередных отпусков
табельному фонду плюс очередные отпуска
табельному фонду за вычетом выходных и праздничных дней
сумме объёма табельного фонда, выходных и праздничных дней
сумме максимально возможного фонда времени и табельного фонда

Правильный ответ: 4

Коэффициент оборота персонала по выбытию определяется как отношение количества ... к среднесписочной численности персонала. {

принятого на работу персонала
уволившихся работников
работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой деятельности
работников, проработавших весь год

Правильный ответ: 2

Коэффициент оборота по приему персонала определяется как отношение количества принятого на работу персонала к:

численности персонала на начало года
численности персонала на конец года
среднесписочной численности персонала
количеству среднегодовых работников

Правильный ответ: 3

Коэффициент постоянства состава персонала определяется как отношение количества работников, проработавших весь год, к:

- численности персонала на начало года
- численности персонала на конец года
- среднесписочной численности персонала
- количеству среднегодовых работников

Правильный ответ: 1

Коэффициент текучести кадров определяется как отношение количества ... к среднесписочной численности:

- принятого на работу персонала
- уволившихся работников
- работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины
- работников, проработавших весь год

Правильный ответ: 3

Критерием оценки использования рабочей силы является отработанное время, выраженное:

- %-50%часами работы
- %-50%отработанным месяцем
- %50%человеко-часами
- %50%человеко-днями

Правильный ответ: 3, 4

Критерием оценки использования рабочей силы является отработанное время, выраженное:

- %-50%часами работы
- %-50%отработанным месяцем
- %50%человеко-часами
- %50%человеко-днями

Правильный ответ: 3, 4

Наличие рабочей силы на предприятии характеризуется:

- %-50%человеко-часами
- %50%моментнымиуровнями
- %-50%человеко-днями
- %50%среднимиуровнями

Правильный ответ: 2, 4

Наличие рабочей силы на предприятии характеризуется:

- %-50%человеко-часами
- %50%моментнымиуровнями
- %-50%человеко-днями
- %50%среднимиуровнями

Правильный ответ: 2, 4

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется как:

- отношение плановой потребности к фактическому количеству работников
- отношение фактического количества работников к плановой потребности
- разница между плановой потребностью в трудовых ресурсах и фактической численностью работников.

Правильный ответ: 1

Определите, как изменилась реальная заработная плата, если номинальная заработная плата выросла на 5%, а цены на товары и услуги выросли на 15%:

- возросла на 10%
- выросла на 20%
- снизилась на 9%
- снизилась на 10%

Правильный ответ: 3

Определите, как изменилась реальная заработная плата, если номинальная заработная плата выросла на 5%, а цены на товары и услуги выросли на 15%:

- возросла на 10%
- выросла на 20%
- снизилась на 9%
- снизилась на 10%

Правильный ответ: 3

Рефераты (примерные темы)

1. Роль и значение функционально-стоимостного анализа в оценке социально-экономических процессов
2. Значение группировок и классификаций в оценке уровня социально-экономического развития страны (региона)
3. Использование таблиц графиков в анализе социально-экономического развития страны (региона)
4. Функционально-стоимостной анализ в оценке уровня использования трудовых ресурсов и экономически активного населения
5. Функционально-стоимостной анализ в оценке уровня экономического развития общества и демографической ситуации
6. Функционально-стоимостной анализ в оценке рынка продукции, средств производства и труда
7. Формирование баланса трудовых ресурсов организации: особенности, этапы, значение
8. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования трудовых ресурсов.
9. Особенности анализа наличия и движения рабочей силы.
10. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования фонда рабочего времени.
11. Особенности функционально-стоимостного анализа наличия, движения и использования рабочей силы в растениеводстве.
12. Функционально-стоимостной анализ наличия, движения и использования рабочей силы в животноводстве.
13. Особенности функционально-стоимостного анализа наличия, движения и использования работников обслуживающих подразделений.
14. Функционально-стоимостной анализ эффективности труда работников КФХ.
15. Особенности функционально-стоимостного анализа эффективности труда работников зерно-продуктового направления крестьянско-фермерского хозяйства.
16. Особенности функционально-стоимостного анализа эффективности труда работников овоще-продуктового направления КФХ.
17. Функционально-стоимостной анализ в оценке эффективности труда работников молочно-продуктового направления крестьянско-фермерского хозяйства.
18. Функционально-стоимостной анализ в оценке эффективности труда работников откормочно-животноводческого направления деятельности КФХ.

19. Функционально-стоимостной анализ производства растениеводческой продукции в крестьянско-фермерских домохозяйствах.

20. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования работников автотракторного парка.

21. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования работников автопарка.

Объем реферата 10-15 страниц.

Критерии оценивания реферата:

Рефераты оцениваются по таблице путём суммирования баллов по отдельным характеристикам реферата и автоматического перевода суммы баллов в стандартные оценки.

| Оцениваемые характеристики реферата | Максимум баллов |
|--|------------------------|
| Соблюдение требований к объему и оформлению реферата | 10 |
| Соответствие плана реферата заданной теме и содержания разделов плану реферата | 10 |
| Правильное оформление ссылок на библиографические источники | 10 |
| Умение работать с литературой и делать обобщения | 10 |
| Отсутствие грамматических и стилистических ошибок | 10 |
| Владение терминологией и понятийным аппаратом заданной темы | 20 |
| Степень раскрытия сущности заданной темы | 30 |
| Максимальная сумма баллов: | 100 |

Перевод суммы баллов за реферат в стандартные оценки:

90 – 100 баллов – «отлично»(*продвинутый уровень*)

70 –89 баллов – «хорошо»(*углубленный уровень*)

50 – 69 баллов – «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 баллов – «неудовлетворительно» (*нижепорогового уровня*)

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ - методами работы с персоналом.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ТРЕТЬЕМУ ЭТАПУ ОБУ-ЧЕНИЯ (ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ):

- Классификация объектов функционально- стоимостного анализа. Объекты анализа и их группы. Классификация объектов. Жизненный цикл объекта.
- Критерии диагностики объектов функционально стоимостного анализа. Понятие критичности совокупности. Качественные и количественные критерии. Общий показатель рентабельности, его прирост. Проявление бесполезных затрат.
- Классификация затрат при функционально- стоимостном анализе. Составляющие себестоимости. Элементы затрат. Статьи калькуляции. Классификация текущих затрат. Понятие регулярных и единовременных затрат. Понятие расширения, реконструкции и технического перевооружения. Релевантные затраты. Затраты управленческого учёта. Переменные затраты. Понятие центра финансовой ответственности.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ТРЕТЬЕМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ):

- тестовый контроль;
- решение задач;
- итоговое тестирование.

Тесты

Относительное отклонение по фонду заработной платы рассчитывается:

как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом

как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс реализации продукции

как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции

как разница между скорректированной продукцией отчётного года и базовым фондом

Правильный ответ: 3

По степени агрегирования, показатели производительности труда классифицируют как:

- прямые
- обратные
- ценностные
- полные
- сводные

стоимостные
свободные

Правильный ответ: 5

Показатели, характеризующие производительность труда, по форме исчисления классифицируют как:

индивидуальные
постоянные
прямые
полные
косвенные

Правильный ответ: 3

Производительность труда по выработке, характеризуется:

стоимостью продукции, произведенной в единицу времени
денежными затратами на производство единицы продукции
производством продукции в единицу времени
произведенной продукцией, в расчёте на одного среднегодового работника
затраченным временем на производство единицы продукции

Правильный ответ: 3

Рост трудоемкости продукции, при прочих равных условиях:

приводит к снижению объемов производства
приводит к росту объемов производства
не влияет на объемы производства

Правильный ответ: 1

С помощью ФСА решаются задачи:

увеличение материалоемкости, трудоемкости, энергоемкости и фондоемкости объекта

оптимизация эксплуатационных и транспортных расходов
замены профицитных, дорогостоящих и импортных материалов
повышение производительности труда

Правильный ответ: 4

С помощью ФСА решаются задачи:

увеличение материалоемкости, трудоемкости, энергоемкости и фондоемкости объекта

оптимизация эксплуатационных и транспортных расходов

замены профицитных, дорогостоящих и импортных материалов

повышение производительности труда

Правильный ответ: 4

Списочная численность работников в октябре составила человек (с точностью до 1 чел.): С 1 по 6 октября - 175; С 8 по 12 октября - 163; С 15 по 19 октября - 171; С 22 по 26 октября - 178; С 29 по 31 октября - 169. Выходные и праздничные: 7; 13; 14; 20; 21; 27; 28{

177

178

181

171

Правильный ответ: 4

Списочная численность работников в октябре составила человек (с точностью до 1 чел.): С 1 по 6 октября - 175; С 8 по 12 октября - 163; С 15 по 19 октября - 171; С 22 по 26 октября - 178; С 29 по 31 октября - 169. Выходные и праздничные: 7; 13; 14; 20; 21; 27; 28{

177

178

181

171

Правильный ответ: 4

Списочное число работников определяется как:

суммарная численность работников за весь рассматриваемый период за вычетом выходных и праздничных дней

суммарная величина работников на начало периода и его конец, делённая на два

суммарная численность работников за весь рассматриваемый период

число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода

число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам

сумма численности работников, состоявших в списках в предыдущий день и включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 6

Списочное число работников определяется как:

сумма чисел на начало периода и его конец, делённая на два

полусумма числа работников на начало и конец года

число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода

число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам

число работников, состоявших в списках в предыдущий день, а также вклю-

чённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 5

Списочное число работников определяется как:

суммарная численность работников за весь рассматриваемый период за вычетом выходных и праздничных дней

суммарная величина работников на начало периода и его конец, делённая на два

суммарная численность работников за весь рассматриваемый период

число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода

число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам

сумма численности работников, состоявших в списках в предыдущий день и включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 6

Списочное число работников определяется как:

сумма чисел на начало периода и его конец, делённая на два

полусумма числа работников на начало и конец года

число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода

число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам

число работников, состоявших в списках в предыдущий день, а также вклю-

чённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 5

Среднегодовая выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника определяется как:

отношение стоимости продукции к среднесписочной численности производственных рабочих

отношение среднесписочной численности производственных рабочих к стоимости продукции

произведение удельного веса производственных рабочих в общей численности персонала на их среднегодовую выработку

произведение уровня фондовооруженности труда на среднесписочную численность работников

Правильный ответ: 1

Среднее число фактически работавших лиц за календарный месяц-апрель должно составить чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле\: отработано 550 чел.-дн., неявок 176 чел.-дн., целодневных простоев, 44 чел.-дн., предприятие работало 22 дня {

25

35

26

15

Правильный ответ: 3

Среднее число фактически работавших лиц за календарный месяц-апрель должно составить чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле\: отработано 550 чел.-дн., неявок 176 чел.-дн., целодневных простоев, 44 чел.-дн., предприятие работало 22 дня {

25

35

26

15

Правильный ответ: 3

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ПК-3. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации

ПК-3.3. Осуществляет стратегическое управление и проводит функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ПЕРВОМУ ЭТАПУ ОБУ-ЧЕНИЯ (Пороговый уровень):

- Понятие и цели системы управления персоналом. Свойства персонала. Структура основных элементов системы управления персоналом. Схема основных процессов

работы с персоналом. Содержание организационной и социально-экономической основы системы управления. Схема современной организационной структуры системы управления персоналом организации.

- Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Группы нормативно-методических материалов, их содержание. Понятие нормативных актов, их содержание. Основные задачи правового обеспечения. Основные задачи юридической службы. Основные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения. Методы управления.

- Технологическое обеспечение системы управления персоналом. Понятие системного подхода к внутрифирменному использованию человеческого фактора. Принципы управления организацией. Направления совершенствования.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ПЕРВОМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ПОРОГОВЫЙ УРОВЕНЬ):

- тестовый контроль;
- итоговое тестирование.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников; особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса.

Тесты

Среднемесячная заработная плата исчисляется:

отношением фонда заработной платы на число дней месяца

как произведение отработанного за месяц времени и количества среднесписочных работников, плюс установленная сумма по тарифу

отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников<i>

отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников и числу месяцев<i>

Правильный ответ: 3

Средний заработок работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%:

- увеличился на 25%
- уменьшился на 25%
- увеличился на 20%
- уменьшился на 20%
- увеличился на 15%
- уменьшился на 35%
- увеличился на 35%

Правильный ответ: 3

Средний заработок работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%:

- увеличился на 25%
- уменьшился на 25%
- увеличился на 20%
- уменьшился на 20%
- увеличился на 15%
- уменьшился на 35%
- увеличился на 35%

Правильный ответ: 3

Средняя продолжительность рабочего дня, в часах, определяется как отношение:
общего числа отработанных человеко-дней к среднесписочному числу
общего отработанного времени (чел.-час.) к сумме отработанных человеко-дней

фонда рабочего времени к средней численности работников
общего числа отработанных человеко-часов к среднесписочной численности
работников

Правильный ответ: 2

Средняя продолжительность рабочего дня, в часах, определяется как отношение:
общего числа отработанных человеко-дней к среднесписочному числу
общего отработанного времени (чел.-час.) к сумме отработанных человеко-дней

фонда рабочего времени к средней численности работников
общего числа отработанных человеко-часов с среднесписочной численности
работников
Правильный ответ: 2

Средняя списочная численность работников за апрель по предприятию, начавшего
функционирование с 10 числа, составила человек (с точностью до 1 чел.), ес-
ли\; 10 апреля - 285; 13 апреля - 283; с 15 по 19 апреля - 281; С 20 по 23 апреля -
278; 24 апреля - 269; 27 апреля - 275; с 28 по 30 апреля - 279. Выходные и празд-
ничные\; 4; 5; 11; 12; 18; 19; 25; 26.{

192

293

195

279

Правильный ответ: 3

Средняя списочная численность работников за апрель по предприятию, начавшего
функционирование с 10 числа, составила человек (с точностью до 1 чел.), ес-
ли\; 10 апреля - 285; 13 апреля - 283; с 15 по 19 апреля - 281; С 20 по 23 апреля -
278; 24 апреля - 269; 27 апреля - 275; с 28 по 30 апреля - 279. Выходные и празд-
ничные\; 4; 5; 11; 12; 18; 19; 25; 26.

192

293

195

279

Правильный ответ: 3

Трудоемкость продукции определяется как отношение:

прямых затрат труда на определенный вид продукции к объему ее производ-
ства

объема производства определенного вида продукции к прямым затратам
труда

стоимости продукции к среднесписочной численности производственных
рабочих

себестоимости продукции к среднесписочной численности работников

Правильный ответ: 1

Трудоёмкость характеризуется:

стоимостью продукции, произведенной в единицу времени
производством продукции за определённое количество времени
произведенной продукцией, в расчёте на одного среднегодового работника
затраченным временем на производство единицы продукции

Правильный ответ: 4

Увеличив зарплату служащим на 20%, директор предприятия сократил количество рабочих мест на 10%, при этом его расходы на оплату труда:

не изменились
уменьшились на 10%
увеличились на 8%
увеличились на 10%
данных для ответа недостаточно

Правильный ответ: 3

Универсальным методом измерения уровня производительности труда является:

условно-натуральный
трудовой
стоимостной
натуральный

Правильный ответ: 4

Универсальным методом измерения уровня производительности труда является:

условно-натуральный
трудовой
стоимостной
натуральный

Правильный ответ: 4

Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 15%, средняя заработная плата возросла на 40%:

увеличился на 25%
уменьшился на 25%
увеличился на 19%
уменьшился на 19%

- увеличилсяна 5%
- уменьшилсяна 18%
- увеличилсяна 22%

Правильный ответ: 3

Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 15%, средняя заработная плата возросла на 40%:

- увеличился на 25%
- уменьшился на 25%
- увеличился на 19%
- уменьшился на 19%
- увеличился на 5%
- уменьшился на 18%
- увеличился на 22%

Правильный ответ: 3

Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным годом, если численность работающих возрастёт на 15%, средняя заработная плата - на 20%:

- Снизилась на 5%
- Увеличилась на 5%
- Снизилась на 4%
- увеличилась на 4%
- увеличится на 38%
- снизилась на 38%

Правильный ответ: 5

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно следующим образом перевести проценты в стандартные оценки.

Перевод процентов правильных ответов в стандартные оценки:

- 90 – 100% «отлично»(*продвинутый уровень*)
- 70 –89 % «хорошо»(*углубленный уровень*)
- 50 – 69 % «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 % «неудовлетворительно» (*нижепорогового уровня*)

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности; использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ВТОРОМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ):

- Характеристика деятельности и структура органа управления персоналом. Налоговая система - как инструмент управления экономикой в условиях рынка. Три уровня системы, их содержание. Структура налоговой системы Российской Федерации. Функции налоговой инспекции. Нормативное регулирование налоговой системы.
- Анализ управления персоналом. Основные направления деятельности при управлении персоналом. Содержание функций управления. Подсистемы направления работы, их содержание. Методы управления персоналом, их содержание. Критерии отбора. Критерии аттестации.
- Оценка системы управления персоналом. Основные проблемы. Схема управления персоналом. Недостатки системы управления персоналом. Анализ соблюдения принципов формирования эффективной кадровой политики. Понятие «человеческий фактор» и «технический подход». Направления совершенствования системы управления персоналом.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ВТОРОМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ):

- тестовый контроль;
- реферат;
- итоговое тестирование.

Тесты

Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным годом, если численность работающих возрастёт на 15%, средняя заработная плата - на 20%:

- снизилась на 5%
- увеличилась на 5%
- снизилась на 4%
- увеличилась на 4%
- увеличится на 38%
- снизилась на 38%

Правильный ответ: 5

Фонд заработной платы за счет изменения лишь численности и структуры работников, если, служащих в базисный год было 20 человек, в отчётный -15, а средняя заработная плата соответственно 15 и 16 тыс. год. Рабочих соответственно - 80 и 85 человек, а заработная плата - 20 и 22 тыс. руб.

- уменьшился на 30 тыс. руб.
- уменьшился на 25 тыс. руб.
- увеличился на 30 тыс. руб.
- увеличился на 25 тыс. руб.

Правильный ответ: 4

Фонд заработной платы за счет изменения лишь численности и структуры работников, если, служащих в базисный год было 20 человек, в отчётный - 15, а средняя заработная плата соответственно 15 и 16 тыс. год. Рабочих соответственно - 80 и 85 человек, а заработная плата - 20 и 22 тыс. руб. {

- уменьшился на 30 тыс. руб.
- уменьшился на 25 тыс. руб.
- увеличился на 30 тыс. руб.
- увеличился на 25 тыс. руб.

Правильный ответ: 4

Фонд заработной платы за счет изменения собственно заработной платы рабочих и служащих....., если): служащих в базисный год было 20 человек, в отчётный - 15, а средняя заработная плата соответственно 15 и 16 тыс. год. Рабочих соответственно - 80 и 85 человек, а заработная плата - 20 и 22 тыс. руб. {

- увеличился на 180 тыс. руб.

- уменьшился на 185 тыс. руб.
- увеличился на 185 тыс. руб.
- уменьшился на 180 тыс. руб.

Правильный ответ: 3

Фонд заработной платы за счет изменения собственно заработной платы рабочих и служащих, если служащих в базисный год было 20 человек, в отчётный -15, а средняя заработная плата соответственно 15 и 16 тыс. руб. Рабочих соответственно - 80 и 85 человек, а заработная плата - 20 и 22 тыс. руб.

- увеличился на 180 тыс. руб.
- уменьшился на 185 тыс. руб.
- увеличился на 185 тыс. руб.
- уменьшился на 180 тыс. руб.

Правильный ответ: 3

Фонд рабочего времени зависит от:

- среднегодовой численности рабочих и количества отработанных часов, приходящихся на 1 работника в расчетном периоде
- среднегодовой численности рабочих и количества отработанных одним работником дней
- среднегодовой численности рабочих, количества отработанных одним работником дней и продолжительности рабочего дня
- средней продолжительности рабочего дня и количества отработанных человеко-дней

Правильный ответ: 2

Функционально-стоимостной анализ - это:

комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и повышения качества

комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и повышения качества

комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций из-

делий, технологий производства с целью повышения себестоимости и снижения качества

комплекс выполняемых по определённой методике аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и снижения качества

Правильный ответ: 1

Функционально-стоимостной анализ - это:

комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и повышения качества

комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и повышения качества

комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и снижения качества

комплекс выполняемых по определённой методике аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и снижения качества

Правильный ответ: 1

Энерговооруженность труда определяется отношением:

среднегодовой стоимости основных средств к выручке от продажи продукции

среднегодовой стоимости основных средств к среднесписочной численности персонала

энергетической мощности предприятия к среднесписочной численности персонала

энергетической мощности предприятия к выручке от продаж продукции

Правильный ответ: 3

Этапы функционально-стоимостного анализа:

- %-50%совещательно-наблюдательный
- %50%творческо-аналитический
- %-50%библио-аналитический
- %50%информационно-подготовительный

Правильный ответ: 2, 4

Этапы функционально-стоимостного анализа:

- %-50%совещательно-наблюдательный
- %50%творческо-аналитический
- %-50%библио-аналитический
- %50%информационно-подготовительный

Правильный ответ: 2, 4

Явочный фонд рабочего времени это:

разница между календарным количеством рабочих дней и количеством праздничных дней

разница между календарным количеством рабочих дней и неявками на работу

разница между календарным количеством рабочих дней, количеством праздничных дней и неявок на работу

Правильный ответ: 3

Средняя продолжительность рабочего дня, в часах, определяется как отношение:

общего числа отработанных человеко-дней к среднесписочному числу общего отработанного времени (чел.-час.) к сумме отработанных человеко-

дней

фонда рабочего времени к средней численности работников

общего числа отработанных человеко-часов с среднесписочной численности работников

Правильный ответ: 2

Средняя списочная численность работников за апрель по предприятию, начавшего функционирование с 10 числа, составила человек (с точностью до 1 чел.), если: 10 апреля - 285; 13 апреля - 283; с 15 по 19 апреля - 281; С 20 по 23 апреля - 278; 24 апреля - 269; 27 апреля - 275; с 28 по 30 апреля - 279. Выходные и праздничные: 4; 5; 11; 12; 18; 19; 25; 26.{

192

293

195

279

Правильный ответ: 3

Средняя списочная численность работников за апрель по предприятию, начавшего функционирование с 10 числа, составила человек (с точностью до 1 чел.), если: 10 апреля - 285; 13 апреля - 283; с 15 по 19 апреля - 281; с 20 по 23 апреля - 278; 24 апреля - 269; 27 апреля - 275; с 28 по 30 апреля - 279. Выходные и праздничные: 4; 5; 11; 12; 18; 19; 25; 26.

192

293

195

279

Правильный ответ: 3

Рефераты (примерные темы)

1. Роль и значение функционально-стоимостного анализа в оценке социально-экономических процессов
2. Значение группировок и классификаций в оценке уровня социально-экономического развития страны (региона)
3. Использование таблиц графиков в анализе социально-экономического развития страны (региона)
4. Функционально-стоимостной анализ в оценке уровня использования трудовых ресурсов и экономически активного населения
5. Функционально-стоимостной анализ в оценке уровня экономического развития общества и демографической ситуации
6. Функционально-стоимостной анализ в оценке рынка продукции, средств производства и труда
7. Формирование баланса трудовых ресурсов организации: особенности, этапы, значение
8. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования трудовых ресурсов.
9. Особенности анализа наличия и движения рабочей силы.
10. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования фонда рабочего времени.
11. Особенности функционально-стоимостного анализа наличия, движения и использования рабочей силы в растениеводстве.
12. Функционально-стоимостной анализ наличия, движения и использования рабочей силы в животноводстве.

13. Особенности функционально-стоимостного анализа наличия, движения и использования работников обслуживающих подразделений.

14. Функционально-стоимостной анализ эффективности труда работников КФХ.

15. Особенности функционально-стоимостного анализа эффективности труда работников зерно-продуктового направления крестьянско-фермерского хозяйства.

16. Особенности функционально-стоимостного анализа эффективности труда работников овоще-продуктового направления КФХ.

17. Функционально-стоимостной анализ в оценке эффективности труда работников молочно-продуктового направления крестьянско-фермерского хозяйства.

18. Функционально-стоимостной анализ в оценке эффективности труда работников откормочно-животноводческого направления деятельности КФХ.

19. Функционально-стоимостной анализ производства растениеводческой продукции в крестьянско-фермерских домохозяйствах.

20. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования работников автотракторного парка.

21. Функционально-стоимостной анализ в оценке наличия и использования работников автопарка.

Объем реферата 10-15 страниц.

Критерии оценивания реферата:

Рефераты оцениваются по таблице путём суммирования баллов по отдельным характеристикам реферата и автоматического перевода суммы баллов в стандартные оценки.

| Оцениваемые характеристики реферата | Максимум баллов |
|--|------------------------|
| Соблюдение требований к объему и оформлению реферата | 10 |
| Соответствие плана реферата заданной теме и содержания разделов плану реферата | 10 |
| Правильное оформление ссылок на библиографические источники | 10 |
| Умение работать с литературой и делать обобщения | 10 |
| Отсутствие грамматических и стилистических ошибок | 10 |
| Владение терминологией и понятийным аппаратом заданной темы | 20 |
| Степень раскрытия сущности заданной темы | 30 |
| Максимальная сумма баллов: | 100 |

Перевод суммы баллов за реферат в стандартные оценки:

90 – 100 баллов – «отлично»(*продвинутый уровень*)

70 –89 баллов – «хорошо»(*углубленный уровень*)

50 – 69 баллов – «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 баллов – «неудовлетворительно» (*нижепорогового уровня*)

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ - навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом; навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ТРЕТЬЕМУ ЭТАПУ ОБУ-ЧЕНИЯ (ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ):

- Информатизация технологических процессов в управлении персоналом. Области совершенствования. Особенности управления человеческими ресурсами. Значение информатизации технологических процессов в управлении персоналом. Программно-информационный комплекс «Кадры». Программа «Планировщик», её особенности и условия применения.

- Совершенствование процессов подбора и отбора кадров. Задачи совершенствования процессов подбора и отбора кадров. Метод проведения конкурса.

- Совершенствование процедуры аттестации персонала. Составные части аттестации. Возможности аттестации и исследуемые в её процессе показатели. Оценка персонала, её содержание.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ТРЕТЬЕМУ ЭТАПУ ОБУЧЕНИЯ (ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ):

- тестовый контроль;
- решение задач;
- итоговое тестирование.

Тесты

Списочная численность работников в октябре составила человек (с точностью до 1 чел.); С 1 по 6 октября - 175; С 8 по 12 октября - 163; С 15 по 19 октября -

171; С 22 по 26 октября - 178; С 29 по 31 октября - 169. Выходные и праздничные\:
7; 13; 14; 20; 21; 27; 28

177

178

181

171

Правильный ответ: 4

Списочная численность работников в октябре составила человек (с точностью до 1 чел.): С 1 по 6 октября - 175; С 8 по 12 октября - 163; С 15 по 19 октября - 171; С 22 по 26 октября - 178; С 29 по 31 октября - 169. Выходные и праздничные\:
7; 13; 14; 20; 21; 27; 28{

177

178

181

171

Правильный ответ: 4

Списочное число работников определяется как:

суммарная численность работников за весь рассматриваемый период за вычетом выходных и праздничных дней

суммарная величина работников на начало периода и его конец, делённая на два

суммарная численность работников за весь рассматриваемый период

число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода

число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам

сумма численности работников, состоявших в списках в предыдущий день и включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 6

Списочное число работников определяется как:

сумма чисел на начало периода и его конец, делённая на два

полусумма числа работников на начало и конец года

число всех работников, независимо от продолжительности рабочего период

число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам

число работников, состоявших в списках в предыдущий день, а также включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 5

Списочное число работников определяется как:

- суммарная численность работников за весь рассматриваемый период за вычетом выходных и праздничных дней
- суммарная величина работников на начало периода и его конец, делённая на два
- суммарная численность работников за весь рассматриваемый период
- число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода
- число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам
- сумма численности работников, состоявших в списках в предыдущий день и включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 6

Списочное число работников определяется как:

- сумма чисел на начало периода и его конец, делённая на два
- полусумма числа работников на начало и конец года
- число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода
- число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам
- число работников, состоявших в списках в предыдущий день, а также включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день

Правильный ответ: 5

Среднегодовая выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника определяется как:

- отношение стоимости продукции к среднесписочной численности производственных рабочих
- отношение среднесписочной численности производственных рабочих к стоимости продукции
- произведение удельного веса производственных рабочих в общей численности персонала на их среднегодовую выработку
- произведение уровня фондовооруженности труда на среднесписочную численность работников

Правильный ответ: 1

Среднее число фактически работавших лиц за календарный месяц-апрель должно составить чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле\: отработано 550

чел.-дн., неявок 176 чел.-дн., целодневных простоев, 44 чел.-дн., предприятие работало 22 дня {

25

35

26

15

Правильный ответ: 3

Среднее число фактически работавших лиц за календарный месяц-апрель должно составить чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле\): отработано 550 чел.-дн., неявок 176 чел.-дн., целодневных простоев, 44 чел.-дн., предприятие работало 22 дня {

25

35

26

15

Правильный ответ: 3

Среднемесячная заработная плата исчисляется:

отношением фонда заработной платы на число дней месяца

как произведение отработанного за месяц времени и количества среднесписочных работников, плюс установленная сумма по тарифу

отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников<i>

отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников и числу месяцев<i>

Правильный ответ: 3

Коэффициент оборота по приему персонала определяется как отношение количества принятого на работу персонала к:

численности персонала на начало года

численности персонала на конец года

среднесписочной численности персонала

количеству среднегодовых работников

Правильный ответ: 3

Критерием оценки использования рабочей силы является отработанное время, выраженное:

%-50%часамиработы

%-50%отработанныммесяцем

%50%человеко-часами

%50%человеко-днями

Правильный ответ: 3, 4

Критерием оценки использования рабочей силы является отработанное время, выраженное:

%-50%часами работы

%-50%отработанным месяцем

%50%человеко-часами

%50%человеко-днями

Правильный ответ: 3, 4

Наличие рабочей силы на предприятии характеризуется:

%-50%человеко-часами

%50%моментнымиуровнями

%-50%человеко-днями

%50%среднимиуровнями

Правильный ответ: 2, 4

Наличие рабочей силы на предприятии характеризуется:

%-50%человеко-часами

%50%моментными уровнями

%-50%человеко-днями

%50%средними уровнями

Правильный ответ: 2, 4

МОДУЛЬ 1. «Методика и факторы ФСА»

а) Перечень устных вопросов

1. Понятие и сущность функционально-стоимостного анализа
2. Возможности и предназначение функционально-стоимостного анализа
3. Особенности исторического развития функционально-стоимостного анализа
4. Родоначальники появления и развития функционально-стоимостного анализа
5. Понятие и особенности функционально-стоимостного анализа.
6. Принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА).
7. Основные задачи функционально-стоимостного анализа.
8. Задачи, решаемые посредством функционально-стоимостного анализа

9. Мероприятия снижения затрат на единицу полезного эффекта, их краткое содержание.
10. Основные этапы функционально-стоимостного анализа, их сущность.
11. Краткое содержание информационно-подготовительного этапа ФСА.
12. Сущность и значение творческо-аналитического этапа ФСА.
13. Особенности поточно-производственного этапа.
14. Сущность коммерческо-сбытового этапа ФСА
15. Показатель экономической эффективности от внедрения новых проектов, его экономическое содержание
16. Сущность и содержание методики ФСА Ю.М. Соболева
17. Основные мотивы, побуждающие появление и развитие ФСА

Критерии оценки:

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, выказавший всестороннее и глубокое знание материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, проявивший творческие способности в понимании и изложении материала, осмыслении заданного вопроса;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, также показавший самостоятельное осмысление заданного вопроса и его ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший не полные знания основного учебно-программного материала, допускающий нерешительность в самостоятельном осмыслении заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответах на заданные вопросы.

б) Перечень тестовых вопросов

1. Функционально-стоимостной анализ – это:

а) комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и повышения качества.

б) комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и повышения качества.

в) комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и снижения качества

г) комплекс выполняемых по определённой методике аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и повышения качества.

2. В основе функционально-стоимостного анализа лежат принципы:

а) демократизма;

б) гласности;

в) аналитичности;

г) полезностный подход

3. С помощью ФСА решаются задачи:

- а) увеличение материалоемкости, трудоемкости, энергоемкости и фондоемкости объекта;
- б) оптимизация эксплуатационных и транспортных расходов;
- в) замены профицитных, дорогостоящих и импортных материалов;
- г) повышение производительности труда;

4. Этапы функционально-стоимостного анализа:

- а) совещательно-наблюдательный;
- б) поисково-исследовательский;
- в) библио-аналитический;
- г) информационно-аналитический

5. Оценка связей социальных явлений производится на основе:

- а) коэффициента ассоциации;
- б) коэффициента контингенции;
- в) коэффициента эластичности.

6. Коэффициент корреляции рангов Спирмена можно применять для оценки тесноты связи между:

- а) количественными признаками;
- б) качественными и количественными признаками, значения которых упорядочены;
- в) любыми качественными признаками.

7. При наличии данных о численности населения на несколько равноотстоящих дат: 1) средняя численность исчисляется по:

$$\text{а) } \bar{S} = \frac{1}{2} S_1 + S_2 \dots + S_{n-1} + \frac{1}{2} S_n; \quad \text{б) } \bar{S} = \frac{S_H + S_K}{2}; \quad \text{в) } \bar{S} = \frac{S_H - S_K}{2}; \quad \text{г) } \bar{S} = S_H + S_K$$

2) Коэффициент естественного прироста можно рассчитать по формулам:

$$\text{д) } K = \frac{N - M}{\bar{S}} \times 1000; \quad \text{е) } K = \frac{N + M}{\bar{S}} \times 1000; \quad \text{ж) } K = K_N + K_M; \quad \text{з) } K = K_N - K_M.$$

- 1) б, е, з;
- 2) а, е, ж;
- 3) в, д, з;
- 4) г, д, ж;
- 5) а, д, з;
- 6) а, б, е

8. По данным: 1. Укажите формулы расчета специального коэффициента рождаемости:

$$\text{а) } K = \frac{N \times 1000}{\bar{S}}; \quad \text{б) } K = \frac{N \times 1000}{\bar{S}_{\text{жен.15-49}}}; \quad \text{в) } K = \frac{K_N}{d_{\text{жен.15-49}}}; \quad \text{г) } K = \frac{N}{M}$$

2. Коэффициент детской смертности рассчитывается по формуле:

$$\text{д) } \frac{C_1^0}{\frac{2}{3} P_1 + \frac{1}{3} P_0} \cdot 100\%; \quad \text{е) } \frac{C_1^0}{\frac{3}{5} P_0 + \frac{2}{5} P_1}; \quad \text{ж) } \frac{\frac{1}{2} C_1^0}{P_0 + P_1}; \quad \text{з) } \frac{C_1^0}{\frac{1}{3} P_1 + \frac{2}{3} P_0} \cdot 100\%$$

Варианты ответов:

- 1) а, д;
- 2) б, д;
- 3) в, з;
- 4) г, д;

5) б, ж, д;

6) б, в, д

9. Разность между числом родившихся и числом умерших называется абсолютным показателемприроста

- 1) механического;
- 2) аналитического;
- 3) рождаемого;
- 4) естественного

10. Разность между числом прибывшего и выбывшего населения – этоприрост

- 1) теоретический;
- 2) механический;
- 3) аналитический;
- 4) естественный

11. Выберите правильное утверждение: экономически активное население включает:

- а) занятое население;
- б) занятое население и безработных;
- в) занятое население, безработных и лиц, обучающихся с отрывом от производства, а также лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве.

12. Назовите границы трудоспособного возраста:

- а) женщины 17-55 лет; мужчины 17-60 лет
- б) женщины 18-55 лет; мужчины 18-65 лет
- в) женщины 17-60 лет; мужчины 17-60 лет
- г) женщины 16-54 года; мужчины 16-59 лет

13. Можно выделить следующие уровни жизни населения:

- а) бедность;
- б) нормальный;
- в) достаток;
- г) достаточный;
- д) средний.

14. Реальные располагаемые денежные доходы определяются:

- а) вычитанием из номинальных доходов налогов, обязательных платежей и взносов в финансовую систему;
- б) умножением номинальных доходов на индекс потребительских цен;
- в) умножением располагаемых доходов на индекс потребительских цен;
- г) делением располагаемых доходов на индекс потребительских цен.
- д) умножением номинальных доходов на индекс покупательной способности рубля.

15. Составляющие индекса развития человеческого потенциала рассчитываются по формуле:

а)
$$Y_i = \frac{x_i + x_{\min}}{x_{i\max} + x_{i\min}};$$

б)
$$Y_i = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{i\max} - x_{i\min}};$$

в)
$$Y_i = \frac{x_i + x_{\min}}{x_{i\max} - x_{i\min}};$$

$$\text{г) } Y_i = \frac{x_i - x_{\max}}{x_{i\max} + x_{i\max}};$$

16. Коэффициент эластичности между числом студентов и стульями в соседней аудитории:

- а) стремится к бесконечности;
- б) близок к 1;
- в) имеет отрицательный знак;
- г) близок к 0.

17. Коэффициент эластичности потребления (Y) от дохода (X) равен:

- а) $K_{эл} = \frac{TrpY}{TrpX}$;
- б) $K_{эл} = \frac{TrpX}{TrpY}$;
- в) $K_{эл} = \frac{\Delta Y}{Y_0} / \frac{\Delta X}{X_0}$;
- г) $K_{эл} = \frac{\Delta Y}{\Delta X} / \frac{Y_0}{X_0}$;
- д) $K_{эл} = \frac{\Delta X}{X_0} / \frac{\Delta Y}{Y_0}$

18. Коэффициент эластичности спроса по цене рассчитывается как частное от деления:

- а) процентное отношение величины спроса на процентное изменение цены;
- б) изменение цены на изменение величины спроса;
- в) процентное изменение цены на процентное изменение величины спроса;
- г) изменение величины спроса на изменение цены.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Количественная оценка компетенций студента в результате текущего контроля осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| | | | |
|---------------------|-------------------|--------------|---------------|
| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| менее 51 балла | 51-70 баллов | 71-85 баллов | 86-100 баллов |

МОДУЛЬ 2. «Анализ управления персоналом»

а) Перечень устных вопросов

1. основополагающий принцип ФСА системы персонала, его содержание.
2. Составляющие подготовительного этапа, их краткое содержание.
3. Основные элементы информационно-аналитического этапа, их сущность.
4. Содержание и значение поисково-исследовательского этапа.

5. Основные функции функционально-стоимостного анализа управленческих систем, их краткое содержание.
6. Применяемые методы в процессе определения и сравнении функций.
7. Основные подходы в ходе выявления зон наибольшего сосредоточения затрат, их содержание и значение.
8. Получаемая документация в итоге информационно-аналитического этапа.
9. Характерные ошибки при выполнении информационно-аналитического.
10. Виды нематериального стимулирования, их сущность и содержание.
11. Понятие и значение дополнительных пособий, страховок и льготных услуг.
12. Виды и значение наград и статусных различий.
13. Понятие внутренней мотивации к труду, её содержание.
14. Понятие персонала организации как фактора роста эффективности производственного процесса и бизнеса в целом.
15. Основные задачи функционально-стоимостного анализа в оптимизации трудового процесса и управлении персоналом.
16. Каковы источники формирования потенциала организации?
17. Мероприятия, повышающие интеллектуальный потенциал, их значение и краткое содержание.
18. В чём заключается особенность персонала?

Критерии оценки:

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, выказавший всестороннее и глубокое знание материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, проявивший творческие способности в понимании и изложении материала, осмыслении заданного вопроса;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, также показавший самостоятельное осмысление заданного вопроса и его ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший не полные знания основного учебно-программного материала, допускающий нерешительность в самостоятельном осмыслении заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответах на заданные вопросы.

б) Перечень тестовых вопросов

1. Трудоемкость продукции отражает:
 - а) производство продукции на одного работающего;
 - б) затраты труда на выполнение единицы определенного вида работ;
 - в) прямые затраты труда на производство конкретного изделия;
 - г) производство продукции на единицу времени.
2. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется как:
 - а) отношение плановой потребности к фактическому количеству работников;
 - б) отношение фактического количества работников к плановой потребности;

в) разница между плановой потребностью в трудовых ресурсах и фактической численностью работников.

3. Движение рабочей силы характеризуют следующие показатели:

- а) коэффициент оборота по приему;
- б) коэффициент оборота по выбытию;
- в) коэффициент оборота по увольнению;
- г) коэффициент постоянства персонала;
- д) коэффициент текучести кадров;
- е) коэффициент создания дополнительных рабочих мест.

4. К объективным причинам образования сверхплановых потерь рабочего времени относятся простые из-за:

- а) отсутствия работы;
- б) климатических условий;
- в) неисправности машин;
- г) отсутствия топлива.

5. Использование трудовых ресурсов и фонда оплаты труда признается эффективным, если:

- а) индекс роста средней заработной платы опережает индекс роста годовой выработки одного работника
- б) индекс роста годовой выработки одного работника опережает индекс роста средней заработной платы
- в) темпы роста оплаты труда опережают темпы роста его производительности;
- г) темпы роста оплаты труда равны темпам роста его производительности.

6. Для анализа качественного состава трудовых ресурсов предприятия не используется группировка персонала по:

- а) возрасту;
- б) образованию;
- в) стажу работы и квалификации;
- г) занимаемым должностям.

7. Коэффициент оборота персонала по выбытию определяется как отношение количества ... к среднесписочной численности персонала.

- а) принятого на работу персонала;
- б) уволившихся работников;
- в) работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой деятельности;
- г) работников, проработавших весь год.

8. Фонд рабочего времени зависит от:

- а) среднегодовой численности рабочих и количества отработанных часов, приходящихся на 1 работника в расчетном периоде;
- б) среднегодовой численности рабочих и количества отработанных одним работником дней;
- в) среднегодовой численности рабочих, количества отработанных одним работником дней и продолжительности рабочего дня;
- г) средней продолжительности рабочего дня и количества отработанных человеко-дней.

9. Среднегодовая выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника определяется как:

- а) отношение стоимости продукции с среднесписочной численности производственных рабочих;
- б) отношение среднесписочной численности производственных рабочих к стоимости продукции;
- в) произведение удельного веса производственных рабочих в общей численности персонала на их среднегодовую выработку;
- г) произведение уровня фондовооруженности труда на среднесписочную численность работников.

10. Явочный фонд рабочего времени это:

- а) разница между календарным количеством рабочих дней и количеством праздничных дней;
- б) разница между календарным количеством рабочих дней и неявками на работу;
- в) разница между календарным количеством рабочих дней, количеством праздничных дней и неявок на работу.

11. Рост трудоемкости продукции, при прочих равных условиях:

- а) приводит к снижению объемов производства;
- б) приводит к росту объемов производства;
- в) не влияет на объемы производства.

12. Коэффициент текучести кадров определяется как отношение количества ... к среднесписочной численности:

- а) принятого на работу персонала;
- б) уволившихся работников;
- в) работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины;
- г) работников, проработавших весь год.

13. Коэффициент оборота по приему персонала определяется как отношение количества принятого на работу персонала к:

- а) численности персонала на начало года;
- б) численности персонала на конец года;
- в) среднесписочной численности персонала;
- г) количеству среднегодовых работников.

14. К субъективным причинам образования сверхплановых потерь рабочего времени относятся:

- а) простои из-за неисправности машин и отсутствия топлива;
- б) простои из-за неблагоприятных климатических условий;
- в) заболевания работников с временной потерей трудоспособности;
- г) заболевания работников без потери трудоспособности.

15. Коэффициент постоянства состава персонала определяется как отношение количества работников, проработавших весь год, к:

- а) численности персонала на начало года;
- б) численности персонала на конец года;
- в) среднесписочной численности персонала;
- г) количеству среднегодовых работников.

16. Трудоемкость продукции определяется как отношение:

- а) прямых затрат труда на определенный вид продукции к объему ее производства;
- б) объема производства определенного вида продукции к прямым затратам труда;

- в) стоимости продукции к среднесписочной численности производственных рабочих;
- г) себестоимости продукции к среднесписочной численности работников.

17. Увеличив зарплату служащим на 20%, директор предприятия сократил количество рабочих мест на 10%, при этом его расходы на оплату труда:

- а) не изменились;
- б) уменьшились на 10%;
- в) увеличились на 8%;
- г) увеличились на 10%;
- д) данных для ответа недостаточно.

18. Относительное отклонение по фонду заработной платы рассчитывается:

- а) как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом;
- б) как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс реализации продукции;
- в) как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Количественная оценка компетенций студента в результате текущего контроля осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
|---------------------|-------------------|--------------|---------------|
| менее 51 балла | 51-70 баллов | 71-85 баллов | 86-100 баллов |

в) перечень ситуационных задач

Задание 1. Численность работников предприятия на 01.01. составила 570 человек; на 01.02. – 580; 01.03. – 602; 01.04. – 586. Определить среднюю численность работников.

Задание 2. Списочная численность работников предприятия на 1 января 2018 г. составила 598 человек, на 1 марта – 588, на 1 июня – 621, на 1 сентября – 433, а на 1 января 2019 г. – 651 человек (величины условные). Вычислите среднегодовую численность работников фирмы за 2018 г.

Задание 3. С 1 по 10 сентября списочная численность работников предприятия составила 100 человек; с 11 по 15 сентября – 120 чел., с 16 по 25 – 140 и с 27 по 30 сентября – 130 человек. Определить среднесписочную численность за месяц.

Задание 4. Среднесписочная численность предприятия в январе составила 285 человек, в феврале – 273, марте – 279 человек. Определить среднесписочную численность работников за этот квартал.

Задание 5. Предприятие с сезонным характером начало работать в апреле и закончило в августе. Среднесписочная численность работников составила в апреле 118 человек, мае – 127 и в июне-августе – 163 человека. Определить среднесписочную численность работников за год.

Задание 6. Предприятие начало свою деятельность с 01.09. Среднесписочная деятельность составила: за сентябрь – 116 человек, за октябрь – 124, ноябрь – 128, декабрь – 122. Определить среднесписочную численность за III квартал, IV; год.

Задание 7. В ноябре работниками предприятия отработано 8800 человеко-дней; число целодневных простоев составило 20 чел.-дн.; неявок на работу 3180 чел.-дн. Определить среднесписочное число работников за этот месяц.

Задание 8. По данным табельного учёта, на предприятии в течение апреля было 3220 явок и 366 неявок. Вычислить среднесписочное число.

Задание 9. Данные одного из предприятий региона свидетельствуют: среднегодовая численность работников составила 2051 человек; принято – 1143 человека; количество уволившихся составило 1045, т.ч. – 1034 – по собственному желанию; работников, проработавших год оказалось 2149 человек. Вычислить коэффициенты оборота рабочей силы, текучести, постоянства, замещения рабочей силы и общего оборота.

Задание 10. Число работников предприятия на начало 2019 года составило 425 человек; было принято – 87; уволено, всего – 115, т.ч. по собственному желанию, за прогулы и нарушения трудовой дисциплины – 61 человек. Определить среднесписочную численность работников, индекс численности рабочей силы, показатель общего оборота рабочей силы, а также коэффициенты по приёму, выбытию и текучести рабочей силы.

Задание 11. На предприятии средняя списочная численность работников составила за октябрь-месяц - 740 человек. За этот период было принято 10 человек и уволено по разным причинам 26 работников. При этом всего отработано за месяц 18248 чел.-дней и 148,7 тыс. чел.-часов. Установленная продолжительность рабочего дня – 8 часов. Выходных и праздничных – 4 дня.

По предприятию охарактеризовать движение персонала и использование его рабочего времени.

Критерии оценки:

Количественная оценка за контрольную работу определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, свободно владеющим изучаемым материалом, проявившим творческие и уверенные способности в понимании решения задания, показавшим точность его расчёта, комментирование хода решения, а также владеющим навыками глубокого и всестороннего подхода к интерпретации результата, формировании выводов и предложений во взаимосвязи с основными понятиями дисциплины.

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший знание материала, усвоивший основную литературу, в целом показавшим самостоятельность в расчётных действиях и верность их результата, владеющий навыками интерпретации выходных данных. Выводы лаконичны, без определения взаимосвязи с основными понятиями дисциплины.

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, в целом обнаруживший знания основного учебно-программного материала, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, однако допустившим некоторые погрешности в этапах расчёта, выказавшим неуверенность в формировании выводов, но владеющим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы и неуверенность в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в решении заданий, выказавшему полное отсутствие владения навыками формирования выводов по результатам расчёта. Нуждается в дополнительных занятиях (как самостоятельных, так и под руководством преподавателя) по освоению дисциплины.

Второй этап (продвинутый уровень)

Студент должен УМЕТЬ

- разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;

- использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;

МОДУЛЬ 1. «Методика и факторы ФСА»

а) Перечень устных вопросов

1. При какой организационной форме может быть реализована интеграция контроллинговой деятельности и работ по функционально-стоимостному анализу системы управления персоналом?
2. Как подразделяются аналитические работы с точки зрения регулярности их исполнения?
3. Какие работы при стоимостном анализе являются регулярными, а какие не регулярными?
4. Какие мероприятия должны быть предусмотрены планом по организации стоимостного анализа на предприятии?
5. Какие этапы входят в типовой план исследовательской разработки системы управления персоналом методом ФСА?
6. Что такое аналитическая рабочая группа, как она формируется и какие задачи она решает?
7. Какие профессиональные требования предъявляются к стоимостным аналитикам?
8. В чем заключается опыт формирования двух аналитических рабочих групп?
9. Какие функции выполняет подразделение стоимостного анализа?
10. Какое место в организационной структуре предприятия может занимать подразделение функционально-стоимостного анализа?
11. Каким образом может быть организовано взаимодействие подразделения стоимостного анализа с АРГ?
12. Что такое деловой или управленческий консалтинг?
13. Какого характера аналитические работы целесообразно поручить специалистам консалтинговой фирмы?
14. Какие этапы должны входить в рабочий план ФСА системы управления персоналом при выполнении его силами консалтинговой фирмы?
15. Какие требования предъявляются к отчету по результатам ФСА, представляемому пред-

- приятно-заказчику консалтинговой фирмой?
16. Функции и этапы функционально-стоимостного анализа.
 17. Этапы типового плана исследовательской разработки системы управления персоналом методом ФСА.
 18. Какая информация должна содержать задание для проведения ФСА?

Критерии оценки:

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, выказавший всестороннее и глубокое знание материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, проявивший умение и творческие способности в понимании и изложении материала. Умеет осмысливать ответ;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший достаточные знания учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, также показавший умение самостоятельного осмысления заданного вопроса и его ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший не полные знания основного учебно-программного материала, допускающий нерешительность, слабое умение самостоятельного осмысления заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответах на заданные вопросы, неумение их осмысливать и анализировать.

б) Перечень тестовых вопросов

1. По формуле прогнозирование уровня производительности труда осуществляется в случае постоянства:

- а) цепных темпов роста;
- б) цепных абсолютных приростов;
- в) цепных темпов прироста;
- г) цепных коэффициентов роста.

2. Прогнозное значение производительности труда по известной величине среднего темпа роста ($\overline{T_p}$) определяется формулой:

- а) $Y_{n+1} = Y_n \cdot T_p$;
- б) $Y_{n+1} = Y_n + T_p$;
- в) $Y_{n+1} = Y_n \cdot T_p$;
- г) $y_{n+1}^* = y_n^{T_p}$

3. Прогнозное значение производительности труда по известной величине среднего абсолютного прироста Δ_y определяется формулой:

- а) $y_{n+1}^{\wedge} = y_n + \overline{\Delta_y}$;
- б) $y_{n+1}^{\wedge} = y_n \cdot \overline{\Delta_y}$;
- в) $y_{n+1}^{\wedge} = y_n^{\overline{\Delta_y}}$;
- г) $y_{n+1}^{\wedge} = y_n - \overline{\Delta_y}$

4. На расчётном счёте предприятия остаток средств на 1 января 2017 г. (тыс. руб.) – 400, в 2018 г. – 410. Отношение второй величины к первой, выраженное в процентах и равное 102,5% называется:

- а) среднегодовой темп роста;
- б) темп прироста;
- в) коэффициент роста;
- г) темп роста

5. Производство хлебобулочных изделий в области в 2018 году составило 115,6% к уровню 2017 года. Данная величина является:

- а) абсолютным приростом;
- б) темпом роста;
- в) темпом прироста;
- г) средним уровнем ряда.

6. Анализ сезонных колебаний производительности труда позволяет выявить:

- а) изменение в распределении единиц изучаемого явления по субъектам РФ в динамике;
- б) закономерно повторяющиеся различия в уровне рядов динамики в зависимости от времени года;
- в) прогноз погоды;
- г) тенденцию развития явлений в динамике;

7. Под конъюнктурой рынка понимают ситуацию, которая сложилась на рынке и характеризуется соотношением:

- а) между ценой на продукцию и объёмом продаж;
- б) между количеством проданных и непроданных товаров;
- в) между спросом и предложением на товары;
- г) между ценами на предлагаемые товары и ценами на покупаемую продукцию

8. Если стоимость продукции увеличилась, а количество продукции уменьшилось, то цены на эту продукцию:

- а) уменьшились;
- б) повели себя как угодно;
- в) увеличились;
- г) не изменились

9. Коэффициент эластичности спроса показывает, на сколько процентов в среднем изменился спрос при изменении цены:

- а) на 10%;
- б) на 1%;
- в) на единицу стоимости товарной продукции
- г) на 1 рубль

10. Если цены на товары и услуги выросли на 11%, то индекс покупательной способности рубля:

- а) возрос на 10%
- б) возрос на 11%
- в) не изменился
- г) снизился на 10%

11. Если цена на продукцию возрастёт, то затраты на 1 руб. продукции при прочих равных условиях: а) увеличатся;

- б) не изменятся;
- в) изменятся, но незначительно;
- г) уменьшатся на 1 рубль;
- д) уменьшатся;
- е) увеличатся на 1 рубль

12. Общий индекс цен равняется $I_p=0,92$. Как изменится стоимость продаж за счёт изменения цен?

- 1) уменьшится на 8%;
- 2) увеличится на 8%;
- 3) изменится на 0,92;
- 4) не изменится.

13. Изменение цены на продукцию составит при условии, что физический объём продукции вырос на 10%, а товарооборот в фактических ценах – на 20%.

- 1) 1,326;
- 2) 1,091;
- 3) 0,917;
- 4) 0,300

14. Потребительские цены на товары и услуги выросли в текущем периоде по сравнению с базисным на 35%. Определите индекс покупательной способности денежной единицы:

- а) 0,65;
- б) 1,35;
- в) 0,74;
- г) 0,69

15. Индивидуальный индекс потребления рассчитывается по формулам:

$$\text{а) } i_q = \frac{q_0 p_1}{q_1 p_1}; \quad \text{б) } i_q = \frac{q_1}{q_0}; \quad \text{в) } i_q = \frac{q_1 p_0}{q_0 p_0}; \quad \text{г) } i_q = \frac{q_0}{q_1}$$

16. Чему равняется индекс цен, если количество проданных товаров выросло на 14,9%, а товарооборот в фактических ценах составил 140,1%:

- а) 1,61;
- б) 1,219;
- в) 0,820

17. Численность населения на начало следующего года должна составить тыс. чел., если:

| | |
|---|------|
| Численность населения на начало года | 1513 |
| В течение года родилось | 28 |
| В течение года умерло | 33 |
| В течение года прибыло на постоянное жительство | 7 |
| В течение года убыло в другие места проживания | 3 |

- 1) 1584;
- 2) 1477;
- 3) 1564;
- 4) 1512

18. Разность числителя и знаменателя индекса себестоимости продукции показывает:

а) на сколько рублей изменилась себестоимость единицы продукции в результате изменения величины издержек производства на 1%;

б) на сколько рублей изменились издержки производства в результате изменения себестоимости продукции на 1%;

в) на сколько рублей изменилась величина издержек производства продукции в текущем периоде по сравнению с базисным;

г) на сколько рублей изменилась величина издержек производства в результате изменения уровня себестоимости единицы продукции в текущем периоде по сравнению с базисным;

д) на сколько процентов изменились издержки производства продукции в результате изменения уровня ее себестоимости.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Количественная оценка компетенций студента в результате текущего контроля осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Неудовлетворительно менее 51 балла | Удовлетворительно 51-70 баллов | Хорошо 71-85 баллов | Отлично 86-100 баллов |
|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|--------------------------|

МОДУЛЬ 2. «Анализ управления персоналом»

а) Перечень устных вопросов

1. Основные категории работников сельскохозяйственных предприятий
2. Показатели, характеризующие наличие рабочей силы, их сущность.
3. Как рассчитывается среднесписочная численность работников?
4. Показатели, характеризующие движение и использование рабочей силы, их сущность.
5. Охарактеризуйте показатели обеспеченности и движения персонала организации.
6. Понятие фонда рабочего времени и его составляющих.
7. Показатели использования рабочего времени и их сущность.
8. Что характеризует интегральный показатель использования рабочего времени?
9. Факторы, формирующие фонд рабочего времени.
10. Модели, используемые для анализа фонда рабочего времени (ФРВ).
11. Содержание фонда рабочего времени. Какие методы детерминированного факторного анализа можно применить для изучения этого показателя?
12. Пояснить алгоритм трёхфакторной мультипликативной модели фонда рабочего времени.
13. Какова роль и взаимосвязь результатов анализа ФРВ в применении функционально-стоимостного анализа для оптимизирования работы персонала?
14. Что такое производительность труда?

15. Понятие производительности труда и формы исчисления.
16. Охарактеризовать показатели оценки производительности труда.
17. Дать краткую характеристику алгоритмам двух-, трёх- и четырёхфакторным мультипликативным моделям анализа производительности труда.
18. Показатели, характеризующие изменение производительность труда в динамике, их сущность и значение.

Критерии оценки:

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, выказавший всестороннее и глубокое знание материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, проявивший умение и творческие способности в понимании и изложении материала. Умеет осмысливать ответ;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший достаточные знания учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, также показавший умение самостоятельного осмысления заданного вопроса и его ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший не полные знания основного учебно-программного материала, допускающий нерешительность, слабое умение самостоятельного осмысления заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответах на заданные вопросы, неумение их осмысливать и анализировать.

б) Перечень тестовых вопросов

1. Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 15%, средняя заработная плата возросла на 40%:
 - а) увеличился на 25%
 - б) уменьшился на 25%
 - в) увеличился на 19%
 - г) уменьшился на 19%
 - д) увеличился на 5%
 - е) уменьшился на 18%
 - ж) увеличился на 22%
2. Средняя заработок работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%:
 - а) увеличился на 25%
 - б) уменьшился на 25%
 - в) увеличился на 20%
 - г) уменьшился на 20%
 - д) увеличился на 15%
 - е) уменьшился на 35%
 - ж) увеличился на 35%
3. Разность числителя и знаменателя индекса себестоимости продукции показывает:
 - а) на сколько рублей изменилась себестоимость единицы продукции в результате изменения величины издержек производства на 1%;

б) на сколько рублей изменились издержки производства в результате изменения себестоимости продукции на 1%;

в) на сколько рублей изменилась величина издержек производства продукции в текущем периоде по сравнению с базисным;

г) на сколько рублей изменилась величина издержек производства в результате изменения уровня себестоимости единицы продукции в текущем периоде по сравнению с базисным;

д) на сколько процентов изменились издержки производства продукции в результате изменения уровня ее себестоимости.

4. Наличие рабочей силы на предприятии характеризуется:

а) человеко-часами;

б) моментными уровнями;

в) человеко-днями;

г) средними уровнями.

5. Списочное число работников определяется как:

а) сумма чисел на начало периода и его конец, делённая на два;

б) полусумма числа работников на начало и конец года; в) число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода;

г) Число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам;

д) число работников, состоявших в списках в предыдущий день, а также включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день.

6. Движение работников предприятия характеризуется данными:

а) о переходе с одной часовой смены на другую;

б) о перемещении лиц с одного производственного участка в другой;

в) о приёме и увольнении;

г) средним числом работников, занятых в основном производстве.

7. Критерием оценки использования рабочей силы является отработанное время, выраженное:

а) часами работы;

б) отработанным месяцем;

в) человеко-часами;

г) человеко-днями.

8. Средняя продолжительность рабочего дня, в часах, определяется как отношение:

а) общего числа отработанных человеко-дней к среднесписочному числу;

б) общего отработанного времени (чел.-час.) к сумме отработанных человеко-дней;

в) фонда рабочего времени к средней численности работников;

г) общего числа отработанных человеко-часов к среднесписочной численности работников.

9. Календарный фонд рабочего времени (чел.-час.) равен:

а) табельному фонду за вычетом очередных отпусков;

б) табельному фонду за вычетом очередных отпусков;

в) табельному фонду за вычетом выходных и праздничных дней;

г) сумме объёма табельного фонда, выходных и праздничных дней;

д) сумме максимально возможного фонда времени и табельного фонда.

10. Производительность труда по выработке, характеризуется:

а) стоимостью продукции, произведённой в единицу времени;

- б) денежными затратами на производство единицы продукции;
- в) производством продукции за определённое количество времени;
- г) произведенной продукцией, в расчёте на одного среднегодового работника;
- д) затраченным временем на производство единицы продукции.

11. По степени агрегирования, показатели производительности труда классифицируют как:

- а) прямые;
- б) обратные;
- в) ценностные;
- г) полные;
- д) сводные;
- е) стоимостные;
- ж) свободные.

12. Показатели, характеризующие производительность труда, по форме исчисления классифицируют как:

- а) индивидуальные;
- б) постоянные;
- в) прямые;
- г) полные;
- д) косвенные.

13. Трудоёмкость характеризуется:

- а) стоимостью продукции, произведенной в единицу времени;
- б) производством продукции за определённое количество времени;
- в) произведенной продукцией, в расчёте на одного среднегодового работника;
- г) затраченным временем на производство единицы продукции.

14. В зависимости от единицы рабочего времени, производительность может быть рассчитана как:

- а) выработка в центнерах за смену;
- б) объём произведенной продукции всем коллективом;
- в) годовой объём произведенной продукции, в стоимостном выражении;
- г) на один человеко-день рабочего времени.

15. В состав фонда заработной платы входят начисленные суммы оплаты:

- а) за отработанное время;
- б) за неотработанное время;
- в) стимулирующие надбавки;
- г) за питание, жильё и т.д.

16. Среднемесячная заработная плата исчисляется:

- а) отношением фонда заработной платы на число дней месяца;
- б) как произведение отработанного за месяц времени и количества среднесписочных работников, плюс установленная сумма по тарифу;
- в) отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников;
- г) отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников и числу месяцев;

17. Энерговооруженность труда определяется отношением:

- а) среднегодовой стоимости основных средств к выручке от продажи продукции;

- б) среднегодовой стоимости основных средств к среднесписочной численности персонала;
- в) энергетической мощности предприятия к среднесписочной численности персонала;
- г) энергетической мощности предприятия к выручке от продаж продукции.

18. Если темпы роста фондовооруженности труда превышают темпы роста фондоотдачи, то на предприятии преобладает путь развития:

- а) экстенсивный;
- б) интенсивный;
- в) смешанный;
- г) комбинированный.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов. Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Количественная оценка компетенций студента в результате текущего контроля осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| | | | |
|---------------------|-------------------|--------------|---------------|
| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| менее 51 балла | 51-70 баллов | 71-85 баллов | 86-100 баллов |

в) перечень ситуационных задач

Задание 1. Имеются данные по предприятию. Число работников на начало сентября месяца составляло 741 человек; 3-го числа принято 2 человека; 4-го числа выбыло 5 работников; 5-го числа принят 1 человек, а 9-го было уволено 4 работников. Через некоторое время, т.е. 21-го сентября уволилось ещё 3 человека, вместо них 27-го сентября принято 2 человека. И, наконец, 29 числа так же уволился еще один работник. При этом отработано за месяц 17549 чел.-дней и 134,2 тыс. чел.-час.

Установлена продолжительность рабочего дня – 7,7 часа. Число выходных и праздничных дней в сентябре составило 5 дней.

Определить: 1) среднесуточную численность работников; 2) среднее число работающих в рабочие дни и за календарный месяц; показатели движения работников и использования рабочего времени за месяц.

Задание 2. Движение работников предприятия за сентябрь характеризуется следующим: на начало месяца численность работников составила 741 человек. Принято на работу 3 сентября; 5-го; 15 и 27-го соответственно -2; 1; 7 и 2 человека. Одновременно произошло выбытие: 4-го сентября; 9-го; 21 и 29-го соответственно 5; 4; 3 и 1 человек. В целом за месяц было отработано 17549 чел.-дн. и 134,2 тыс. чел.-час., при этом установленная продолжительность рабочего дня равнялась 7,7 часам, а выходные и праздничные – составили 4.

Определить среднесписочную численность, среднее число работающих в рабочие дни и за календарный месяц, коэффициенты оборота рабочей силы и рабочего месяца (в днях и часах), количество отработанного времени среднесписочным работником за месяц, среднюю продолжительность рабочего дня и его коэффициент. Интегральный показатель использования рабочего времени.

Задание 3. Численность постоянного населения района на начало года составляла 610 тыс. чел.,

в том числе:

Временно отсутствовало – 18 тыс. чел.

Численность временно проживающих – 15 тыс. чел.

В течении года родилось:

У постоянного населения – 8 тыс. чел.

Из числа временно проживающих – 3 тыс. чел.

Умерло из числа постоянного населения – 5 тыс. чел.

Из числа временно проживающих – 1 тыс. чел.

Вернулось из числа временно отсутствующих – 4 тыс. чел.

Выбыло постоянного населения на постоянное жительство в другие населенные пункты – 10 тыс. чел.

Прибыло на постоянное жительство – 25 тыс. чел.

Определить:

1. Численность постоянного населения на конец года;
 2. Численность наличного населения на начало и конец года;
 3. Для постоянного населения:
 - а) коэффициент рождаемости;
 - б) коэффициент смертности;
 - в) коэффициент естественного прироста
- Сделайте выводы.

Задание 4. Среднемесячная (номинальная) начисленная заработная плата в базисном периоде составил 110,5, а в отчётном возрос на 6,6%.

Определить индексы номинальной, располагаемой и реальной оплаты труда работника региона.

Задание 5. По предприятию за 2018 год имеются следующие данные:

1. Среднесписочное число работников, всего, чел. – 1000;
т.ч. с продолжительностью рабочего дня 8,0 ч. – 950;
с продолжительностью 7,0 ч. – 50.
2. Отработано работниками, чел.-дн. – 214200.
3. Целодневные простои, чел.-дн. – 40.
4. Неявки на работу, чел.-дн. – 150760, т.ч. - ежегодные отпуска – 22000.
5. Выходные и праздничные дни, чел.-дн. - 113000.
6. Число отработанных чел.-дней – 1688618.

Определить календарный фонд рабочего времени, табельный, максимально возможный и коэффициенты их использования, а также коэффициенты использования рабочего периода, рабочего дня, интегральный показатель использования рабочего времени.

Задание 6. Имеются следующие данные по предприятию за два года:

| Продукция | Произведено, тыс. шт. | | Среднесписочное число работников, чел. | | Оптовая цена 2017 г., р | Расчётные графы | | | |
|-----------|-----------------------|----------------|--|----------------|-------------------------|---------------------------|----------------|------------------|------------------|
| | | | | | | выработка на рабочего, шт | | q ₀ P | q ₁ P |
| | 2017 г. | 2018 г. | 2017 г. | 2018 г. | | 2017 г. | 2018 г. | | |
| | q ₀ | q ₁ | t ₀ | t ₁ | p | T ₀ | T ₁ | | |
| 1 | 18,5 | 19,3 | 46 | 51 | 75 | | | | |
| 2 | 24,2 | 23,9 | 43 | 45 | 54 | | | | |
| Σ | | | | | | | | | |

Рассчитайте: 1) индекс физического объема продукции; 2) индекс затрат труда. 3) индекс производительности труда.

Задание 7. Имеются следующие данные о численности населения и производстве мяса:

| Показатели | Годы | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Численность населения на начало года, млн.чел. | | 147,4 | 148,5 | 148,7 | 148,5 | 148,2 | 148,1 | 146,0 | 145,0 | 142,7 |
| Производство мяса в убойном весе, млн. т | | 10,12 | 10,11 | 9,73 | 8,62 | 7,41 | 6,18 | 5,73 | 6,21 | 6,93 |

Определите:

- среднюю численность населения за каждый год;
- ряд динамики производства мяса на душу населения для каждого года, кг;
- аналитические показатели ряда динамики;
- средние уровни рядов динамики.

Задание 8. Имеются следующие данные о численности населения страны (млн. чел.):

| № п/п | Показатели | Годы | | | |
|-------|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1. | Среднегодовая численность населения | 148,7 | 148,6 | 148,1 | 147,9 |
| 2. | Всего занято в экономике | 70,9 | 68,7 | 66,9 | 66,3 |
| 3. | Безработные | 5,3 | 5,8 | 6,8 | 6,9 |

Определите за каждый год:

- Численность экономически активного населения;
- Коэффициент экономической активности населения
- Коэффициент занятости населения
- Коэффициент безработицы

Задание 9. Имеются данные о денежных доходах и расходах населения региона в 2017 и 2018 годах:

| № | Показатели | 2017 г. | 2018 г. |
|----|--|--|--|
| 1. | Денежные доходы: - оплата труда - пенсии, стипендии, пособия и другие социальные трансферты - доходы от собственности, предпринимательской деятельности и другие | 344201,4 119494,0 447052,2 | 545448,0 189163,0 612210,9 |
| 2. | Денежные расходы: - покупка товаров и оплата услуг - оплата обязательных платежей и разнообразных взносов - накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах - покупка валюты | 641488,2 51883,5 49115,2 135114,6 | 937228,7 78661,4 59232,0 252897,9 |
| 3. | Сводный индекс потребительских цен на товары и услуги | 1,0 | 1,2 |
| 4. | Численность занятого в экономике населения (тыс. чел) | 64441 | 66000 |

Определить: номинальные и располагаемые денежные доходы населения в 2017 и 2018 годах, структуру доходов, а также реальные располагаемые доходы и покупательную способность рубля.

Задание 10. Произведите анализ фонда заработной платы, определив среднюю заработную плату и величину условного фонда.

| Категории работников | Средне- годовая чис- ленность, чел. | | Фонд оплаты труда, тыс. руб. | | | Средняя заработная плата, руб | |
|------------------------------|---|---------|---------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------------------------|---|
| | T | T | F ₀ | F ₁ | T | P | P |
| | 0 | 1 | | | ₁ P ₀ | 0 | 1 |
| Основное производ- ство | 5 19 | 5 27 | 17 118 | 18 887 | | | |
| т.ч. рабочие посто- янные | 4 81 | 4 88 | 14074 | 15545 | | | |
| сезонные, времен- ные | 4 | 4 | 316 | 67 | | | |
| служащие | 3 4 | 35 | 2728 | 3275 | | | |
| Прочие отрасли, всего | 3 0 | 12 | 686 | 284 | | | |
| т.ч. переработки | 2 3 | 5 | 514 | 193 | | | |
| торговли | 3 | 3 | 44 | 24 | | | |
| ЖКХ | 4 | 4 | 128 | 67 | | | |
| Итого | | | | | | | |

Критерии оценки:

Количественная оценка за контрольную работу определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, свободно владеющим изучаемым материалом, проявившим творческие и уверенные способности в понимании решения задания, показавшим точность его расчёта, комментирование хода решения, а также владеющим навыками глубокого и всестороннего подхода к интерпретации результата, формировании выводов и предложений во взаимосвязи с основными понятиями дисциплины.

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший знание материала, усвоивший основную литературу, в целом показавшим самостоятельность в расчётных действиях и верность их результата, владеющий навыками интерпретации выходных данных. Выводы лаконичны, без определения взаимосвязи с основными понятиями дисциплины.

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, в целом обнаруживший знания основного учебно-программного материала, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, однако допустивший некоторые погрешности в этапах расчёта, выказавшим неуверенность в формировании выводов, но владеющим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы и неуверенность в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в решении заданий, выказавшему полное отсутствие владения навыками формирования выводов по результатам расчёта. Нуждается в дополнительных занятиях (как самостоятельных, так и под руководством преподавателя) по освоению дисциплины.

Третий этап (высокий уровень)

Студент должен ВЛАДЕТЬ

- навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом;
- навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности.

МОДУЛЬ 1. «Методика и факторы ФСА»

а) Перечень устных вопросов

1. Какова роль функционально-стоимостного анализа в оптимизации трудового процесса и организации труда на предприятии?
2. Что изучает функционально-стоимостной анализ в системе управления кадрами?
3. В чём, по вашему мнению, заключено достоинство функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом?
4. Каковы основные преимущества и их сущность функционально-стоимостного анализа управленческой системы?
5. Каковы недостатки функционально-стоимостного анализа управленческой системы, и их содержание?
6. Какова роль производительности в формировании управленческого решения, основанного на результатах ФСА?
7. Предпосылки возникновения применения функционально-стоимостного анализа системы развития персонала.
8. Каковы виды работ позволяет выполнить функционально-стоимостной анализ управленческих систем?
9. Каковы этапы функционально-стоимостного анализа управленческих систем и их краткое содержание?
10. Какие методы лежат в основе применения функционально-стоимостного анализа управленческих систем?
11. Каковы основные направления использования ФСА-модели для реорганизации бизнес-процессов?
12. Какие этапы включает в себя повышение производительности труда? Их краткое содержание.
13. Понятие и роль факторов влияния на развитие внутренних отношений.
14. Основные группы факторов и их содержание.

15. Содержание внешних и внутренних факторов.
16. Понятие и значение системы нематериального стимулирования персонала.
17. Какие элементы должна включать система нематериальной мотивации?
18. На основании каких элементов даётся оценка эффективности системы нематериального стимулирования?

Критерии оценки:

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, свободно и уверенно владеющий материалом, навыками творческого использования основной и дополнительной литературы, проявивший способности в понимании и изложении материала, осмыслении заданного вопроса;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, владение навыками работы с литературой, показавший навыки самостоятельного осмысления заданного вопроса и изложения ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, не обнаруживший полное владение учебным материалом, допускающий нерешительность в самостоятельном осмыслении заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы во владении основным учебно-программным материалом, допустившему принципиальные, а зачастую грубые ошибки в ответах на заданные вопросы.

б) Перечень тестовых вопросов

1. При выборочном исследовании доходов домохозяйств в некоторых из них не учтены субсидии на ЖКУ, дивиденды на некоторые сертификаты. Результаты исследования содержат:
 - а) систематическую ошибку регистрации;
 - б) систематическую ошибку репрезентативности.
2. По данным обследования 100 домохозяйств, среднедушевое потребление питательных веществ за сутки составляет 3200 ккал, а белков 90 г при стандартной ошибке выборки 25,6 ккал и 1,35 г соответственно. Относительная ошибка выборки окажется:
 - а) больше для питательных веществ;
 - б) больше для белков;
 - в) погрешности выборки одинаковы;
 - г) выводы сделать нельзя.
3. Сколько нужно опросить респондентов, оценивая качество гостиничного обслуживания, чтобы ошибка выборки с вероятностью 0,954 не превышала 5%:
 - а) 400;
 - б) 100;
 - в) 20;
 - г) 200.
4. Количество малых предприятий на конец года составляло, тыс.: 2016 – 14,5; 2017 – 15,7; 2018 – 17,8.
 - 1) Абсолютный прирост малого предпринимательства за 2014-2018 гг. составляет:
 - 2) Ускорение процесса развития малого предпринимательства составило:
 - а) 1,2;
 - б) 3,3

в) 2,1;

г) 0,9

Варианты ответов:

1) а, в 2) а, г 3) б, в 4) б, г

5. Определите значение медианы в ряду распределения успеваемости:

| Оценка, баллов | Число студентов, чел. |
|----------------|-----------------------|
| 2 | 3 |
| 3 | 4 |
| 4 | 10 |
| 5 | 8 |
| Итого: | 25 |

а) 2;

б) 3;

в) 4;

г) 5.

6. Имеются данные о заработной плате продавцов по трем секциям торговой организации:

| Секции | Средняя заработная плата, руб. | Фонд заработной платы, руб. |
|--------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1 | 10500 | 94500 |
| 2 | 9875 | 128375 |
| 3 | 11710 | 81970 |

1) Какую среднюю следует использовать для расчета средней заработной платы по организации в целом?

2) Определите среднюю заработную плату:

а) среднюю арифметическую простую;

б) среднюю арифметическую взвешенную;

в) среднюю гармоническую простую;

г) среднюю гармоническую взвешенную

д) 10705;

е) 10695,1;

ж) 10512;

з) 10698.

7. Имеются данные о заработной плате рабочих по двум цехам пищекомбината:

| Цех | Средняя заработная плата, руб. | Число рабочих |
|-----|--------------------------------|---------------|
| 1 | 12300 | 10 |
| 2 | 11900 | 15 |

1) Какую форму средней следует применить для расчета средней заработной платы по пищекомбинату в целом?

2) Определите среднюю заработную плату:

а) среднюю гармоническую простую;

б) среднюю гармоническую взвешенную;

в) среднюю арифметическую взвешенную;

г) среднюю геометрическую.

д) 12100; е) 12060; ж) 12000; з) 11960.

8. Один рабочий тратит на изготовление детали 5 мин., второй – 10 мин.

1) Какую формулу средней следует использовать для определения средних затрат времени на изготовление одной детали?

2) Определите средние затраты времени на изготовление одной детали:

- а) среднюю арифметическую простую;
 - б) среднюю арифметическую взвешенную;
 - в) среднюю гармоническую простую;
 - г) среднюю гармоническую взвешенную.
- д) 7,5 мин.; е) 2,5 мин.; ж) 6,7 мин.; з) 15 мин.

9. Продажа продукции предприятия за три года возросла в 2,51 раза. Определите среднегодовой темп роста продаж.

- 1) 83,6;
- 2) 112,02;
- 3) 158,4;
- 4) 121,4

10. Среднемесячный объём грузоперевозок (млн. руб.) составил Известно, что перевезено за год грузов: январе-апреле – 69; мае-августе – 187; сентябре – 3,3; октябре-ноябре – 51; декабре – 21.

- 1) 132,5;
- 2) 66,3;
- 3) 99,5;
- 4) 98,3

11. Темп роста продукции за два смежных года составило, если известно, что в прошлом году производство выросло в 1,25 раза, в текущем на 80%.

- 1) 1,03;
- 2) 3,21;
- 3) 2,25;
- 4) 2,05

12. Численность населения города в 2018 году составила 340 тыс. человек, абсолютный прирост по сравнению с 2017 годом – 30,9 тыс. человек, темп роста 110%. Определите показатель абсолютного значения одного процента прироста:

- а) 3,4 тыс. чел;
- б) 3,74 тыс. чел;
- в) 3,09 тыс. чел;
- г) 0,28 тыс. чел;

13. Численность постоянного населения составит тыс. чел., если:

| | |
|---|------|
| Наличное население | 1513 |
| Численность временно проживающих | 87 |
| Численность временно отсутствующих | 25 |
| Родилось из числа постоянно проживающих | 17 |
| Родилось из числа временно проживающих | 11 |

- 1) 1653;
- 2) 1407;
- 3) 1468;
- 4) 1479

14. С точностью 0,1 ‰ коэффициент механического прироста составит..... ‰, если:

| | |
|--------------------------------------|------|
| Численность населения на начало года | 1513 |
| В течение года родилось | 28 |

| | |
|---|----|
| В течение года умерло | 33 |
| В течение года прибыло на постоянное жительство | 7 |
| В течение года убыло в другие места проживания | 3 |

- 1) 2,5;
- 2) 4,4;
- 3) 4,8;
- 4) 2,6

15. Каков уровень экономически активного населения региона, если известно, что численность занятых составила 700 тыс. человек, безработных – 84 тыс. человек, а численность населения региона – 1500 тыс. человек:

- а) 12 %;
- б) 52,3 %;
- в) 46,7 %;
- г) 41,1 %.

16. Определите среднегодовую численность экономически активного населения города, если известно, что их количество составило (тыс. чел.): на 1 января текущего – 1560; на 1 апреля – 1550; на 1 июля – 1570; на 1 октября – 1560; на 1 января следующего года – 1600.

- а) 1552 тыс. чел.;
- в) 1565 тыс. чел.;
- б) 1545 тыс. чел.;
- г) 1324 тыс. чел.

17. Численность занятых и безработных в районе составит и человек. При условии, если уровень безработицы равен 5 ‰, а численность экономически активного населения – 18600 человек.

- 1) 18550 и 50;
- 2) 18507 и 93;
- 3) 18521 и 79;
- 4) 18344 и 256

18. Определите, как изменилась реальная заработная плата, если номинальная заработная плата выросла на 5%, а цены на товары и услуги выросли на 15%:

- а) возросла на 10%;
- б) выросла на 20%;
- в) снизилась на 9%;
- г) снизилась на 10%.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Количественная оценка компетенций студента в результате текущего контроля осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| | | | |
|---------------------|-------------------|--------------|---------------|
| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| менее 51 балла | 51-70 баллов | 71-85 баллов | 86-100 баллов |

М

ОДУЛЬ 2. «Анализ управления персоналом»

а) Перечень устных вопросов

1. Что характеризуют индексы производительности труда переменного, постоянного состава и структурных сдвигов?
2. Назовите факторы роста производительности труда.
3. Какова взаимосвязь и взаимообусловленность темпов роста производительности труда и фондоотдачи?
4. Что такое трудоёмкость продукции, и какие способы факторного детерминированного анализа вы знаете?
5. Значение программ управления ростом производительностью труда.
6. Основные этапы и их содержание программ управления ростом производительностью труда.
7. Каковы основные задачи анализа труда и заработной платы? Основные информационные источники.
8. Что такое фонд заработной платы, и какие элементы его составляют?
9. Охарактеризуйте состав фонда оплаты труда и заработной платы.
10. Какие показатели характеризуют изменение фонда оплаты труда в динамике?
11. Назовите основные факторы, роста (снижения) размера фонда оплаты труда.
12. Дать краткую характеристику алгоритмам двух-, трёх- и четырёхфакторным мультипликативным моделям анализа фонда заработной платы.
13. Пояснить алгоритм анализа фонда заработной платы посредством двухфакторной мультипликативной модели способом цепной подстановки.
14. Какова взаимосвязь и взаимообусловленность темпов роста производительности труда и фонда заработной платы?
15. Пояснить сущность расчёта экономии (перерасхода) фонда заработной платы, основываясь на различии темпов роста производительности труда и фонда заработной платы.
16. Раскрыть сущность факторного анализа производства продукции в расчёте на рубль заработной платы.
17. Дать пояснение содержанию факторного анализа выручки, прибыли от реализации и чистой прибыли в расчёте на 1 рубль заработной платы.
18. Перечислите и дайте краткую характеристику программам, используемым для анализа обеспеченности и эффективности использования персонала организации.

Критерии оценки:

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, свободно и уверенно владеющий материалом, навыками творческого использования основной и дополнительной литературы, проявивший способности в понимании и изложении материала, осмыслении заданного вопроса;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, владение навыками работы с литературой, показавший навыки самостоятельного осмысления заданного вопроса и изложения ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, не обнаруживший полное владение учебным материалом, допускающий нерешительность в самостоятельном осмыслении заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы во владении основным учебно-программным материалом, допустившему принципиальные, а зачастую грубые ошибки в ответах на заданные вопросы.

б) Перечень тестовых вопросов

1. На основании нижеприведенных данных посредством функции прямой, определена тенденции изменения производительности труда работников организации: $\bar{y}_t = 2500 + 320t$

| Год | Производительность труда, руб. | t |
|------|--------------------------------|----|
| 2014 | 1852 | -2 |
| 2015 | 2176 | -1 |
| 2016 | 2503 | 0 |
| 2017 | 2814 | 1 |
| 2018 | 3138 | 2 |

Методом экстраполяции определите прогнозное значение показателя на 2019 год:

- а) 2500 тонн;
- б) 3460 тонн;
- в) 2180 тонн;
- г) 3780 тонн.

2. Списочное число работников определяется как:

- а) суммарная численность работников за весь рассматриваемый период за вычетом выходных и праздничных дней;
- б) суммарная величина работников на начало периода и его конец, делённая на два;
- в) суммарная численность работников за весь рассматриваемый период;
- г) число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода;
- д) Число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам;
- е) сумма численности работников, состоявших в списках в предыдущий день и включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день.

3. Среднее число фактически работавших лиц за календарный месяц-апрель должно составить чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле:

- отработано 550 чел.-дн.
- неявок 176 чел.-дн.
- целодневных простоев 44 чел.-дн.
- предприятие работало 22 дня

Варианты ответов: 1) 25; 2) 35; 3) 26; 4) 15

4. Списочная численность работников в октябре составила человек (с точностью до 1 чел.)

| | |
|--------------------|-----|
| С 1 по 6 октября | 175 |
| С 8 по 12 октября | 163 |
| С 15 по 19 октября | 171 |
| С 22 по 26 октября | 178 |
| С 29 по 31 октября | 169 |

Выходные и праздничные: 7; 13; 14; 20; 21; 27; 28

- 1) 177;
- 2) 178;
- 3) 181;
- 4) 171

5. Как изменится средняя часовая выработка при условии, что средняя месячная выработка увеличилась на 7%, а средняя фактическая продолжительность рабочего месяца увеличилась на 1%, средняя же фактическая продолжительность рабочего дня сократилась на 2%:

- а) уменьшилась
- б) увеличилась
- в) не изменилась
- г) недостаточно данных

6. Средняя списочная численность работников за апрель по предприятию, начавшего функционирование с 10 числа, составила человек (с точностью до 1 чел.), если:

| | |
|-------------------|-----|
| 10 апреля | 285 |
| 13 апреля | 283 |
| С 15 по 19 апреля | 281 |
| С 20 по 23 апреля | 278 |
| 24 апреля | 269 |
| 27 апреля | 275 |
| С 28 по 30 апреля | 279 |

Выходные и праздничные: 4; 5; 11; 12; 18; 19; 25; 26.

- 1) 192;
- 2) 293;
- 3) 195;
- 4) 279

7. В организации среднемесячный абсолютный прирост задолженности по заработной плате составит тыс. руб., поскольку за полугодие она выросла на 20% и по состоянию на 1 июля составила 360 тыс. руб.

- 1) 60;
- 2) 10;
- 3) 12;
- 4) 72

8. Имеется ряд динамики:

| Месяц | Количество отработанного времени, тыс. чел.-час. | | |
|--------------|--|-------------|---------------|
| | базисный год | смежный год | отчётный год. |
| Январь | 220 | 233 | 240 |
| Февраль | 250 | 257 | 260 |
| | | | |
| Итого за год | 2840 | 2991 | 3160 |

Рассчитайте индекс сезонности для февраля:

- а) 104,1%;
- б) 100,0%;
- в) 102,4%;
- г) 98,7%.

9. Индекс стоимости предоставленных услуг составят, при условии, что цены на платные услуги в текущем периоде по сравнению с базисным -выросли в 2,1 раза, а количество предоставленных услуг сократилось на 30%.

- 1) 3,0;
- 2) 1,47;
- 3) 1,64;
- 4) 0,70

10. Индекс товарооборота в фактических ценах составит, если цены на ГСМ в текущем периоде вырастут в среднем на 8%, а физический объем реализации – на 12%.

- 1) 1,50;
- 2) 1,21;
- 3) 1,04;
- 4) 0,96

11. Индекс количества продукции, произведенной в единицу времени, рассчитывается по формуле:

а) $\frac{q_1 t_1}{q_0 t_0}$; б) $\frac{t_0}{t_1}$; в) $\left[\frac{q_1 P_c}{T_1} \right] \div \left[\frac{q_0 P_c}{T_0} \right]$; г) $\left[\frac{q_1}{T_1} \right] \div \left[\frac{q_0}{T_0} \right]$;

12. Универсальным методом измерения уровня производительности труда является:

- а) условно-натуральный;
- б) трудовой;
- в) стоимостной;
- г) натуральный

13. Индекс заработной платы постоянного состава будет равен..... при условии:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Средняя заработная плата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | базисный период | отчетный период | базисный период | отчетный период |
| Служащие | 30 | 15 | 14 | 16 |
| Рабочие | 70 | 85 | 10 | 12 |

- а) 1,19;
- б) 0,84;
- в) 1,18;
- г) 0,85

14. Если индекс производительности труда переменного состава больше индекса постоянного состава, то структурные сдвиги приведут к:

- а) уменьшению производительности труда
- б) увеличению производительности труда
- в) не повлияли на производительность труда
- г) непредсказуемому изменению производительности труда

15. Индекс заработной платы переменного состава будет равен... при условии:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Средняя заработная плата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | базисный период | отчетный период | базисный период | отчетный период |
| Служащие | 20 | 15 | 15 | 16 |
| Рабочие | 80 | 85 | 20 | 20 |

- а) 1,02;
- б) 1,01;
- в) 0,99;
- г) 0,98

16. Фонд заработной платы за счет изменения лишь численности и структуры работников, если:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Зарплата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|----------|---------------------|----------|
| | базисный | отчетный | базисный | отчетный |
| Служащие | 20 | 15 | 15 | 16 |
| Рабочие | 80 | 85 | 20 | 22 |

- а) уменьшился на 30 тыс. руб.
- б) уменьшился на 25 тыс. руб.
- в) увеличился на 30 тыс. руб.
- г) увеличится на 25 тыс. руб.

17. Фонд заработной платы за счет изменения собственно заработной платы рабочих и служащих, если:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Зарплата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|----------|---------------------|----------|
| | базисный | отчетный | базисный | отчетный |
| Служащие | 20 | 15 | 15 | 16 |
| Рабочие | 80 | 85 | 20 | 22 |

- а) увеличился на 180 тыс. руб.
- б) уменьшился на 185 тыс. руб.
- в) увеличился на 185 тыс. руб.
- г) уменьшился на 180 тыс. руб.

18. Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным годом, если численность работающих возрастёт на 15%, средняя заработная плата - на 20%:

- а) снизилась на 5%
- б) увеличилась на 5%
- в) снизилась на 4%
- г) увеличилась на 4%
- д) увеличится на 38%
- е) снизилась на 38%

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

Количественная оценка компетенций студента в результате текущего контроля осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| | | | |
|---------------------|-------------------|--------------|---------------|
| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| менее 51 балла | 51-70 баллов | 71-85 баллов | 86-100 баллов |

**В)
Пе**

речень ситуационных задач

Задание 1. Известны следующие данные по промышленному предприятию.

| Вид продукции | Произведено, тыс. шт. | | Число работников, чел. | | Оптовая це-на, тыс. руб. |
|---------------|-----------------------|---------|------------------------|---------|--------------------------|
| | 2017 г. | 2018 г. | 2017 г. | 2018 г. | |
| | q_0 | q_1 | t_0 | t_1 | |
| А | 228,5 | 319,8 | 1146 | 1161 | 2175 |
| Б | 1121,6 | 923,9 | 947 | 1055 | 754 |

Определить индекс физического объема продукции, индекс производительности труда, а также индекс затрат труда. Установить их взаимосвязь.

Задание 2. На рынке недвижимости города предложение и спрос на однокомнатные квартиры в отчётном периоде составили:

| Спрос, предложение | Полугодие | |
|--|-------------|-------------|
| | первое | второе |
| Предложение: - количество квартир; - цена, тыс. руб. | 137 1170 | 163 1390 |
| Спрос: - количество квартир; - цена, тыс. руб. | 108 1085 | 127 1210 |

Определите коэффициенты ценовой эластичности предложения и спроса. Сделайте выводы.

Задание 3. По имеющимся данным о трудоемкости продукции и объемах ее производства рассчитайте: индекс производительности труда; индекс физического объема продукции; индекс затрат труда. Проверьте их взаимосвязь.

| Продукт | 2017 г. | | 2018 г. | |
|---------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| | произведено, тыс. шт. | затраты на 100 изделий, чел.-час. | произведено, тыс. шт. | затраты на 100 изделий, чел.-час. |
| | q_0 | t_0 | q_1 | T_1 |
| А | 819 | 115 | 897 | 132 |
| Б | 444 | 239 | 574 | 255 |

Задание 4. По имеющимся в таблице данным, определите, как изменился фонд заработной платы под влиянием численности работников и их заработной платы.

| Показатель | Базисный год | Отчётный год |
|--|--------------|--------------|
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 2537824 | 2766201 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 203754 | 194987 |

Задание 5. По данным одного из предприятий региона вычислите среднемесячную заработную плату. Произведите анализ фонда заработной платы по двум периодам.

| Категории работников | Среднегодовая численность, чел. | | Фонд оплаты труда, тыс. руб. | |
|----------------------|---------------------------------|----------|------------------------------|----------|
| | период | | период | |
| | базисный | отчётный | базисный | Отчётный |
| | | | | |

| | | | | |
|----------------------------------|------|------|--------|--------|
| Работники основного производства | 2498 | 2001 | 105856 | 167971 |
| т.ч. рабочие постоянные | 1976 | 1385 | 68583 | 104075 |
| сезонные, временные | 42 | 264 | 1481 | 5302 |
| служащие | 480 | 325 | 35792 | 58594 |
| Работники других отраслей, всего | 71 | 50 | 2212 | 3909 |
| т.ч. переработки | 29 | 23 | 946 | 2812 |
| торговли | 23 | 13 | 599 | 657 |
| строительства | 19 | 14 | 667 | 440 |

Задание 6. По данным о численности работающего персонала предприятия определить среднегодовую численность, а также среднегодовую численность работников, занятых непосредственно в основном производстве, если известно, что удельный вес количества человеко-дней, отработанных в сельском хозяйстве, составил 87%:

| Месяцы | Вариант А | Вариант Б | Месяцы | Вариант А | Вариант Б |
|---------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Январь | 637 | 593 | Июль | 910 | 985 |
| Февраль | 679 | 577 | Август | 941 | 982 |
| Март | 811 | 656 | Сентябрь | 898 | 961 |
| Апрель | 871 | 878 | Октябрь | 892 | 985 |
| Май | 958 | 996 | Ноябрь | 794 | 735 |
| Июнь | 960 | 998 | Декабрь | 578 | 647 |

Задание 7. Имеются следующие данные о работе предприятия:

| Вид Продукции | Базисный период | | Фактически | |
|------------------|-----------------|--------------------|----------------|----------------------|
| | производство, ц | затраты, чел.-час. | произведено, ц | затрачено, чел.-час. |
| Зерновые | 82956 | 28000 | 37715 | 27000 |
| т.ч. озимые | 57885 | 12000 | 6924 | 6000 |
| Яровые | 23564 | 14000 | 29875 | 20000 |
| Подсолнечник | 7116 | 3000 | 5469 | 3000 |
| Сахарная свёкла | 52870 | 19000 | 20541 | 12000 |
| Молоко | 11418 | 67000 | 11723 | 31000 |
| Прирост КРС | 773 | 35000 | 726 | 121000 |
| Откорм свиней | 60 | 21000 | 80 | 26000 |

Определите показатели производительности труда по отдельным видам продукции по всей сельскохозяйственной продукции в целом, а также экономию или перерасход рабочего времени.

Задание 8. Используя табличные данные, необходимо исчислить изменение объёма продукции за счёт изменения производительности труда и численности работников в относительном и абсолютном выражениях. Показать их взаимосвязь.

| Показатели | Базисный год | Отчётный год |
|--|--------------|--------------|
| Объём продукции, тыс. руб. | 105594 | 105433 |
| Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб. | 95698 | 100397 |
| Численность производственного персонала, чел | 572 | 482 |

Задание 9. Используя имеющиеся в таблице данные по предприятию, определите производительность труда в расчёте на 1 чел.-час. и среднегодового работника; индекс валовой продукции и производительности труда; степень влияния изменения массы труда и производительности на изменение валового объёма продукции.

| Показатель | 201 7 г. | 2018 г. |
|--|-------------|------------|
| Валовая продукция, тыс. руб. | 124332 | 116785 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 549 | 539 |

| | | |
|---|------|------|
| Отработано в сельском хозяйстве, тыс. чел.-час. | 1285 | 1065 |
|---|------|------|

Задание 10. По данным одного из предприятий региона, вычислите индивидуальные и общие индексы производительности труда, трудовой и стоимостной. Сделайте краткие выводы.

| Вид продукции | Объем продукции, ц | | Затраты труда, тыс. чел.-час. | | Цены 2017 г., руб./ц |
|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|----------------------|
| | 2017 г. | 2018 г. | 2017 г. | 2018 г. | |
| Зерно | 40705 | 50491 | 93,0 | 57,0 | 240,78 |
| Подсолнечник | 2315 | 9810 | 1,21 | 2,0 | 526,89 |
| Свёкла сахарная | 91461 | 169449 | 42,0 | 17,0 | 77,69 |
| Молоко | 40496 | 37708 | 181,0 | 137,0 | 497,02 |
| Продукция выращивания КРС | 23033 | 28556 | 253,0 | 211,0 | 2104,46 |

Задание 11. Используя табличные данные, определите среднюю заработную плату работника по каждому району и в целом по трём районам, индексы средней заработной платы переменного состава и структурных сдвигов.

| Район | Среднесписочная численность работников, тыс. чел. | | Среднемесячная заработная плата работника, руб. | |
|-------|---|--------|---|--------|
| | III кв. | IV кв. | III кв. | IV кв. |
| 1-й | 5,3 | 6,9 | 3681 | 3510 |
| 2-й | 4,7 | 4,2 | 3745 | 3689 |
| 3-й | 9,5 | 13,4 | 3554 | 3497 |

Критерии оценки:

Количественная оценка за контрольную работу определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, свободно владеющим изучаемым материалом, проявившим творческие и уверенные способности в понимании решения задания, показавшим точность его расчёта, комментирование хода решения, а также владеющим навыками глубокого и всестороннего подхода к интерпретации результата, формировании выводов и предложений во взаимосвязи с основными понятиями дисциплины.

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший знание материала, усвоивший основную литературу, в целом показавшим самостоятельность в расчётных действиях и верность их результата, владеющий навыками интерпретации выходных данных. Выводы лаконичны, без определения взаимосвязи с основными понятиями дисциплины.

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, в целом обнаруживший знания основного учебно-программного материала, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, однако допустившим некоторые погрешности в этапах расчёта, выказавшим неуверенность в формировании выводов, но владеющим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы и неуверенность в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в решении заданий, выказавшему полное отсутствие владения навыками формирования выводов по результатам расчёта. Нуждается в дополнительных занятиях (как самостоятельных, так и под руководством преподавателя) по освоению дисциплины.

2. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ осуществляется посредством:

- а) итогового тестирования
- б) вопросов к зачету

Первый этап (пороговый уровень)

Студент должен ЗНАТЬ

- основные задачи и актуальные вопросы совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа, для достижения эффективности использования работников;

- особенности экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования работы с её персоналом, направленные на оптимизацию трудового процесса;

а) Перечень ТЕСТОВЫХ ВОПРОСОВ для итогового контроля степени подготовленности студентов по разделам дисциплины

1. Функционально-стоимостной анализ – это:

а) комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и повышения качества.

б) комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и повышения качества.

в) комплекс выполняемых по различным методикам аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью повышения себестоимости и снижения качества

г) комплекс выполняемых по определённой методике аналитических, проектно-конструкторских и внедренческих работ по совершенствованию конструкций изделий, технологий производства с целью снижения себестоимости и повышения качества.

2. В основе функционально-стоимостного анализа лежат принципы:

а) демократизма;

б) гласности;

в) аналитичности;

г) полезностный подход

3. С помощью ФСА решаются задачи:

а) увеличение материалоемкости, трудоемкости, энергоемкости и фондоемкости объекта;

б) оптимизация эксплуатационных и транспортных расходов;

в) замены профицитных, дорогостоящих и импортных материалов;

г) повышение производительности труда;

4. Этапы функционально-стоимостного анализа:

а) совещательно-наблюдательный;

б) поисково-исследовательский;

- в) библио-аналитический;
- г) информационно-аналитический

5. Наличие рабочей силы на предприятии характеризуется:

- а) человеко-часами;
- б) моментными уровнями;
- в) человеко-днями;
- г) средними уровнями.

6. Критерием оценки использования рабочей силы является отработанное время, выраженное:

- а) часами работы;
- б) отработанным месяцем;
- в) человеко-часами;
- г) человеко-днями.

7. Средняя продолжительность рабочего дня, в часах, определяется как отношение:

- а) общего числа отработанных человеко-дней к среднесписочному числу;
- б) общего отработанного времени (чел.-час.) к сумме отработанных человеко-дней;
- в) фонда рабочего времени к средней численности работников;
- г) общего числа отработанных человеко-часов к среднесписочной численности работников.

8. Календарный фонд рабочего времени (чел.-час.) равен:

- а) табельному фонду за вычетом очередных отпусков; б) табельному фонду за вычетом очередных отпусков;
- в) табельному фонду за вычетом выходных и праздничных дней;
- г) сумме объёма табельного фонда, выходных и праздничных дней;
- д) сумме максимально возможного фонда времени и табельного фонда.

9. Производительность труда по выработке, характеризуется:

- а) стоимостью продукции, произведенной в единицу времени;
- б) денежными затратами на производство единицы продукции;
- в) производством продукции за определённое количество времени;
- г) произведенной продукцией, в расчёте на одного среднегодового работника;
- д) затраченным временем на производство единицы продукции.

10. По степени агрегирования, показатели производительности труда классифицируют как: а) прямые;

- б) обратные;
- в) ценностные;
- г) полные;
- д) сводные;
- е) стоимостные;
- ж) свободные.

11. Показатели, характеризующие производительность труда, по форме исчисления классифицируют как:

- а) индивидуальные;
- б) постоянные;
- в) прямые;
- г) полные;
- д) косвенные.

12. Трудоёмкость характеризуется:

- а) стоимостью продукции, произведенной в единицу времени;
- б) производством продукции за определённое количество времени;
- в) произведенной продукцией, в расчёте на одного среднегодового работника;
- г) затраченным временем на производство единицы продукции.

13. В зависимости от единицы рабочего времени, производительность может быть рассчитана как:

- а) выработка в центнерах за смену;
- б) объём произведенной продукции всем коллективом;
- в) годовой объём произведенной продукции, в стоимостном выражении;
- г) на один человеко-день рабочего времени.

14. В состав фонда заработной платы входят начисленные суммы оплаты:

- а) за отработанное время;
- б) за неотработанное время;
- в) стимулирующие надбавки;
- г) за питание, жильё и т.д.

15. Если темпы роста фондовооруженности труда превышают темпы роста фондоотдачи, то на предприятии преобладает ... путь развития:

- а) экстенсивный;
- б) интенсивный;
- в) смешанный;
- г) комбинированный.

16. Для анализа качественного состава трудовых ресурсов предприятия не используется группировка персонала по:

- а) возрасту;
- б) образованию;
- в) стажу работы и квалификации;
- г) занимаемым должностям.

17. Универсальным методом измерения уровня производительности труда является:

- а) условно-натуральный;
- б) трудовой;
- в) стоимостной;
- г) натуральный

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

б) Перечень УСТНЫХ ВОПРОСОВ для итогового контроля степени подготовленности студентов по разделам дисциплины «ФСА»

1. В чем заключается цель функционально-стоимостного анализа?
2. Перечислите основные принципы проведения функционально-стоимостного анализа.
3. В чем заключается назначение управленческого учета и чем управленческий учет отлича-

- ется от бухгалтерского учета?
4. Какие подходы для планирования затрат применяются в управленческом учете?
 5. Какие функции выполняет служба контроллинга на предприятии?
 6. Что такое деловой или управленческий консалтинг?
 7. Какие способы сбора первичной информации применяются при функционально-стоимостном анализе?
 8. Какие объекты в функционально-стоимостном анализе называются «критическими»?
 9. Что такое критерий диагностики и каким требованиям он должен отвечать?
 10. Какая разница между качественным и количественным критериями диагностики?
 11. Что такое экономический элемент? Приведите примеры экономических элементов.
 12. Что такое статья калькуляции? Назовите типовую номенклатуру статей калькуляции.
 13. По какому признаку затраты подразделяются на прямые и косвенные? Приведите примеры тех и других затрат.
 14. Что такое аналитическая рабочая группа, как она формируется и какие задачи она решает?
 15. Какие профессиональные требования предъявляются к стоимостным аналитикам?
 16. В чем заключается опыт формирования двух аналитических рабочих групп?
 17. Какие функции выполняет подразделение функционально-стоимостного анализа?

Критерии оценивания ответов:

Оценка «**зачтено**» ставится в том случае, если обучающийся владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области Анализа банкротств, при этом демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением, также владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине, кроме того, демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «**не зачтено**» ставится в том случае, если обучающийся демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала, допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем, к тому же демонстрирует недостаточную системность знаний, проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине и проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

Второй этап (продвинутый уровень)

Студент должен УМЕТЬ

- разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом, с ориентацией на достижение социально-экономической эффективности;

- использовать функционально-стоимостной анализ в обосновании и внедрении в практику работы компании проекты совершенствования системы и технологии работы с её персоналом;

а) Перечень ТЕСТОВЫХ ВОПРОСОВ для итогового контроля степени подготовленности студентов по разделам дисциплины

1. Списочное число работников определяется как:
 - а) суммарная численность работников за весь рассматриваемый период за вычетом выходных и праздничных дней;
 - б) суммарная величина работников на начало периода и его конец, делённая на два;
 - в) суммарная численность работников за весь рассматриваемый период;
 - г) число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода;
 - д) Число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам;
 - е) сумма численности работников, состоявших в списках в предыдущий день и включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день.
2. Списочное число работников определяется как:
 - а) сумма чисел на начало периода и его конец, делённая на два;
 - б) полусумма числа работников на начало и конец года; в) число всех работников, независимо от продолжительности рабочего периода;
 - г) Число работников по списку за вычетом неявок по различным причинам;
 - д) число работников, состоявших в списках в предыдущий день, а также включённых в данный день, за вычетом выбывших в этот день.
3. Движение работников предприятия характеризуется данными:
 - а) о переходе с одной часовой смены на другую;
 - б) о перемещении лиц с одного производственного участка в другой;
 - в) о приёме и увольнении;
 - г) средним числом работников, занятых в основном производстве.
4. Среднемесячная заработная плата исчисляется:
 - а) отношением фонда заработной платы на число дней месяца;
 - б) как произведение отработанного за месяц времени и количества среднесписочных работников, плюс установленная сумма по тарифу;
 - в) отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников;
 - г) отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работников и числу месяцев;
5. Энерговооруженность труда определяется отношением:
 - а) среднегодовой стоимости основных средств к выручке от продажи продукции;
 - б) среднегодовой стоимости основных средств к среднесписочной численности персонала;
 - в) энергетической мощности предприятия к среднесписочной численности персонала;
 - г) энергетической мощности предприятия к выручке от продаж продукции.
6. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется как:
 - а) отношение плановой потребности к фактическому количеству работников;
 - б) отношение фактического количества работников к плановой потребности;
 - в) разница между плановой потребностью в трудовых ресурсах и фактической численностью работников.

7. Движение рабочей силы характеризуют следующие показатели:
- а) коэффициент оборота по приему;
 - б) коэффициент оборота по выбытию;
 - в) коэффициент оборота по увольнению;
 - г) коэффициент постоянства персонала;
 - д) коэффициент текучести кадров;
 - е) коэффициент создания дополнительных рабочих мест.
8. Использование трудовых ресурсов и фонда оплаты труда признается эффективным, если:
- а) индекс роста средней заработной платы опережает индекс роста годовой выработки одного работника
 - б) индекс роста годовой выработки одного работника опережает индекс роста средней заработной платы
 - в) темпы роста оплаты труда опережают темпы роста его производительности;
 - г) темпы роста оплаты труда равны темпам роста его производительности.
9. Коэффициент оборота персонала по выбытию определяется как отношение количества ... к среднесписочной численности персонала.
- а) принятого на работу персонала;
 - б) уволившихся работников;
 - в) работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой деятельности;
 - г) работников, проработавших весь год.
10. Фонд рабочего времени зависит от:
- а) среднегодовой численности рабочих и количества отработанных часов, приходящихся на 1 работника в расчетном периоде;
 - б) среднегодовой численности рабочих и количества отработанных одним работником дней;
 - в) среднегодовой численности рабочих, количества отработанных одним работником дней и продолжительности рабочего дня;
 - г) средней продолжительности рабочего дня и количества отработанных человеко-дней.
11. Среднегодовая выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника определяется как:
- а) отношение стоимости продукции к среднесписочной численности производственных рабочих;
 - б) отношение среднесписочной численности производственных рабочих к стоимости продукции;
 - в) произведение удельного веса производственных рабочих в общей численности персонала на их среднегодовую выработку;
 - г) произведение уровня фондовооруженности труда на среднесписочную численность работников.
12. Явочный фонд рабочего времени это:
- а) разница между календарным количеством рабочих дней и количеством праздничных дней;
 - б) разница между календарным количеством рабочих дней и неявками на работу;
 - в) разница между календарным количеством рабочих дней, количеством праздничных дней и неявок на работу.
13. Трудоемкость продукции определяется как отношение:
- а) прямых затрат труда на определенный вид продукции к объему ее производства;

- б) объема производства определенного вида продукции к прямым затратам труда;
- в) стоимости продукции к среднесписочной численности производственных рабочих;
- г) себестоимости продукции к среднесписочной численности работников.

14. Рост трудоемкости продукции, при прочих равных условиях:

- а) приводит к снижению объемов производства;
- б) приводит к росту объемов производства;
- в) не влияет на объемы производства.

15. Коэффициент текучести кадров определяется как отношение количества ... к среднесписочной численности:

- а) принятого на работу персонала;
- б) уволившихся работников;
- в) работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины;
- г) работников, проработавших весь год.

16. Коэффициент оборота по приему персонала определяется как отношение количества принятого на работу персонала к:

- а) численности персонала на начало года;
- б) численности персонала на конец года;
- в) среднесписочной численности персонала;
- г) количеству среднегодовых работников.

17. Коэффициент постоянства состава персонала определяется как отношение количества работников, проработавших весь год, к:

- а) численности персонала на начало года;
- б) численности персонала на конец года;
- в) среднесписочной численности персонала;
- г) количеству среднегодовых работников.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

б) Перечень УСТНЫХ ВОПРОСОВ для итогового контроля степени подготовленности студентов по разделам дисциплины «ФСА»

1. Перечислите признаки, по которым различаются объекты продукции и имущества как объекты функционально-стоимостного анализа.
2. Какие затраты относятся к текущим единовременным затратам, включаемым в себестоимость продукции?
3. Назовите состав переменных затрат в калькуляции. Есть ли разница между составом прямых и переменных затрат?
4. С учетом каких факторов должен выполняться пересчет фактических (отчетных) показателей в прогнозные показатели?
5. Назовите основные этапы проведения функционально-стоимостного анализа продукции

- предприятия. Какие задачи решаются на каждом этапе?
6. Что такое маржинальный доход и какие преимущества предопределили его применение при стоимостном анализе продукции?
 7. Что такое маржинальная доходность и как она связана с показателем рентабельности продаж?
 8. Для каких целей составляются сокращенные калькуляции.
 9. В чем смысл нормативного подхода при составлении сокращенных калькуляций?
 10. Какие статьи затрат включаются в сокращенные калькуляции?
 11. Какие показатели используются в качестве критериев диагностики при функционально-стоимостном анализе категорий работников фирмы?
 12. Какие этапы входят в типовой план исследовательской разработки методом ФСА?
 13. Какие профессиональные требования предъявляются к стоимостным аналитикам?
 14. Что такое ресурсный потенциал персонала организации и каким образом его оценивают?
 15. Каким образом реализуется функциональный подход при ФСА?
 16. С какой целью и как проводится мозговая атака?

Критерии оценивания ответов:

Оценка «**зачтено**» ставится в том случае, если обучающийся владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области Анализа банкротств, при этом демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением, также владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине, кроме того, демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «**не зачтено**» ставится в том случае, если обучающийся демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала, допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем, к тому же демонстрирует недостаточную системность знаний, проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине и проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

Третий этап (высокий уровень)

- навыками применения функционально-стоимостного анализа, его возможностей в практике совершенствования технологий работы с персоналом;

- навыками разработки и внедрения проектов совершенствования организации труда, ориентированного на достижение социально-экономической эффективности.

а) Перечень ТЕСТОВЫХ ВОПРОСОВ для итогового контроля степени подготовленности студентов по разделам дисциплины

1. Определите, как изменилась реальная заработная плата, если номинальная заработная плата выросла на 5%, а цены на товары и услуги выросли на 15%:

- а) возросла на 10%;
- б) выросла на 20%;
- в) снизилась на 9%;
- г) снизилась на 10%.

2. Как изменится средняя часовая выработка при условии, что средняя месячная выработка увеличилась на 7%, а средняя фактическая продолжительность рабочего месяца увеличилась на 1%, средняя же фактическая продолжительность рабочего дня сократилась на 2%:

- а) уменьшилась
- б) увеличилась
- в) не изменилась
- г) недостаточно данных

3. Если индекс производительности труда переменного состава больше индекса постоянного состава, то структурные сдвиги приведут к:

- а) уменьшению производительности труда
- б) увеличению производительности труда
- в) не повлияли на производительность труда
- г) непредсказуемому изменению производительности труда

4. Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным годом, если численность работающих возрастёт на 15%, средняя заработная плата - на 20%:

- а) снизилась на 5%
- б) увеличилась на 5%
- в) снизилась на 4%
- г) увеличилась на 4%
- д) увеличится на 38%
- е) снизилась на 38%

5. Фонд заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 15%, средняя заработная плата возросла на 40%

- а) увеличился на 25%
- б) уменьшился на 25%
- в) увеличился на 19%
- г) уменьшился на 19%
- д) увеличился на 5%
- е) уменьшился на 18%
- ж) увеличился на 22%

6. Средняя заработок работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%

- а) увеличился на 25%
- б) уменьшился на 25%
- в) увеличился на 20%
- г) уменьшился на 20%
- д) увеличился на 15%
- е) уменьшился на 35%
- ж) увеличился на 35%

7. Среднее число фактически работавших лиц за календарный месяц-апрель должно составить чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле:

- отработано 550 чел.-дн.
- неявок 176 чел.-дн.
- целодневных простоев 44 чел.-дн.
- предприятие работало 22 дня

Варианты ответов:

- 1) 25; 2) 35; 3) 26; 4) 15

8. Списочная численность работников в октябре составила человек (с точностью до 1 чел.)

| | |
|--------------------|-----|
| С 1 по 6 октября | 175 |
| С 8 по 12 октября | 163 |
| С 15 по 19 октября | 171 |
| С 22 по 26 октября | 178 |
| С 29 по 31 октября | 169 |

Выходные и праздничные: 7; 13; 14; 20; 21; 27; 28

- 1) 177;
2) 178;
3) 181;
4) 171

9. Средняя списочная численность работников за апрель по предприятию, начавшего функционирование с 10 числа, составила человек (с точностью до 1 чел.), если:

| | |
|-------------------|-----|
| 10 апреля | 285 |
| 13 апреля | 283 |
| С 15 по 19 апреля | 281 |
| С 20 по 23 апреля | 278 |
| 24 апреля | 269 |
| 27 апреля | 275 |
| С 28 по 30 апреля | 279 |

Выходные и праздничные: 4; 5; 11; 12; 18; 19; 25; 26.

- 1) 192;
2) 293;
3) 195;
4) 279

10. Индекс количества продукции, произведенной в единицу времени, рассчитывается по формуле:

$$\text{а) } \frac{q_1 t_1}{q_0 t_0}; \quad \text{б) } \frac{t_0}{t_1}; \quad \text{в) } \left[\frac{q_1 P_c}{T_1} \right] \div \left[\frac{q_0 P_c}{T_0} \right]; \quad \text{г) } \left[\frac{q_1}{T_1} \right] \div \left[\frac{q_0}{T_0} \right];$$

11. Индекс заработной платы постоянного состава будет равен..... при условии:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Средняя заработная плата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | базисный период | отчетный период | базисный период | отчетный период |
| Служащие | 30 | 15 | 14 | 16 |
| Рабочие | 70 | 85 | 10 | 12 |

- а) 1,19;

- б) 0,84;
- в) 1,18;
- г) 0,85

12. Индекс заработной платы переменного состава будет равен... при условии:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Средняя заработная плата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | базисный период | отчетный период | базисный период | отчетный период |
| Служащие | 20 | 15 | 15 | 16 |
| Рабочие | 80 | 85 | 20 | 20 |

- а) 1,02;
- б) 1,01;
- в) 0,99;
- г) 0,98

13. Фонд заработной платы за счет изменения лишь численности и структуры работников, если:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Зарплата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|----------|---------------------|----------|
| | базисный | отчетный | базисный | отчетный |
| Служащие | 20 | 15 | 15 | 16 |
| Рабочие | 80 | 85 | 20 | 22 |

- а) уменьшился на 30 тыс. руб.
- б) уменьшился на 25 тыс. руб.
- в) увеличился на 30 тыс. руб.
- г) увеличится на 25 тыс. руб.

14. Фонд заработной платы за счет изменения собственно заработной платы рабочих и служащих , если:

| Категория персонала | Численность, чел. | | Зарплата, тыс. руб. | |
|---------------------|-------------------|----------|---------------------|----------|
| | базисный | отчетный | базисный | отчетный |
| Служащие | 20 | 15 | 15 | 16 |
| Рабочие | 80 | 85 | 20 | 22 |

- а) увеличился на 180 тыс. руб.
- б) уменьшился на 185 тыс. руб.
- в) увеличился на 185 тыс. руб.
- г) уменьшился на 180 тыс. руб.

15. Увеличив зарплату служащим на 20%, директор предприятия сократил количество рабочих мест на 10%, при этом его расходы на оплату труда:

- а) не изменились;
- б) уменьшились на 10%;
- в) увеличились на 8%;
- г) увеличились на 10%;
- д) данных для ответа недостаточно.

16. Относительное отклонение по фонду заработной платы рассчитывается:

- а) как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом;
- б) как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс реализации продукции;

в) как разница между фактически начисленной суммой заработной платы и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции.

Критерии оценивания тестового задания:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов. Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

б) Перечень УСТНЫХ ВОПРОСОВ для итогового контроля степени подготовленности студентов по разделам дисциплины «ФСА»

1. Какие затраты признаются капитальными (инвестиционными) и не могут быть отнесены к текущим единовременным затратам?
2. В чем заключается «золотое правило» соотношения основных показателей динамики прибыли, выручки и стоимости основных фондов?
3. Ухудшение каких показателей говорит о необходимости первоочередного проведения функционально-стоимостного анализа работы персонала фирмы?
4. Что такое интегрированная часть информационного обеспечения функционально-стоимостного анализа?
5. Что такое локальная часть информационного обеспечения функционально-стоимостного анализа и в последовательности каких этапов она формируется?
6. Какие работы при стоимостном анализе являются регулярными, а какие не регулярными?
7. Какие мероприятия должны быть предусмотрены планом по организации стоимостного анализа на предприятии?
8. Какие этапы входят в типовой план исследовательской разработки методом ФСА?
9. Какое место в организационной структуре предприятия может занимать подразделение стоимостного анализа?
10. В чем заключается методика «системного анализа функций» FAST?
11. В чем суть двухступенчатого расчета маржинального дохода при анализе групп и категорий работников?
12. Что такое полезностный потенциал анализируемого объекта и из каких частных потенциалов он состоит?
13. Что такое функция объекта и на какие виды подразделяются общеобъектные функции?
14. Как подразделяются аналитические работы с точки зрения регулярности их исполнения?
15. Какие работы при стоимостном анализе являются регулярными, а какие не регулярными?
16. Какие мероприятия должны быть предусмотрены планом по организации стоимостного анализа на предприятии?
17. Какого характера аналитические работы целесообразно поручить специалистам консалтинговой фирмы?

Критерии оценивания ответов:

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области Анализа банкротств, при этом

демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением, также владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине, кроме того, демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала, допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем, к тому же демонстрирует недостаточную системность знаний, проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине и проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

IV. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются:

- устный опрос;
- решение ситуационных задач;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме *зачета*.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового контроля является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «**зачтено**» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «**не зачтено**» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (зачет).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги | Характеристика рейтингов | Максимум баллов |
|---------------|---|-----------------|
| Входной | Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии. | 5 |
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Выходной | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 30 |
| Общий рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (зачет) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения практических заданий.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в двухбалльную систему:

| | | | |
|----------------|--------------|-------------------|--------------------|
| Не зачтено | Зачтено | Зачтено | Зачтено |
| менее 51 балла | 51-67 баллов | 67,1-85 баллов | 85,1-100 баллов |