

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Анализ трудовых показателей»

Направление подготовки:	<u>38.03.01 – Экономика</u>
Профиль:	<u>Экономика труда</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Анализ трудовых показателей» является получение студентами необходимого объема знаний по теории и практике планирования, анализа и аудита показателей по труду – производительности труда, рабочего времени, выплат из фонда заработной платы, выплат социального характера, затрат на персонал с учетом новых требований времени и тенденций современного развития организаций.

Задачи дисциплины:

- приобретение студентами навыков практической работы по сбору информации, необходимой для проведения анализа трудовых показателей;
- формирование у студентов интегрированного представления о методах планирования и анализа показателей по труду;
- формирование у студентов комплексного представления о задачах, направлениях и методах диагностики показателей по труду;
- приобретение студентами углубленных знаний о методах мониторинга показателей производительности труда, показателей рабочего времени, показателей использования персонала, затрат на персонал по фонду заработной платы и выплат социального характера, выявления проблем и обоснования основных направлений оптимизации затрат на персонал.

Освоение дисциплины «Анализ трудовых показателей» направлено на формирование у студентов следующей компетенции:

ПК-1 способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Анализ трудовых показателей" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-19	Способен прогнозировать, планировать и анализировать показатели социально-трудовой сферы организации с применением современных цифровых технологий
--------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Анализ трудовых показателей» являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую

проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Анализ трудовых показателей» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике управления персоналом, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом. Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода творческих заданий. Целью творческих заданий является: - ознакомление магистрантов с основными видами, способами и приемами функционально-стоимостного анализа, современными технологиями управления персоналом; - формирование у магистрантов знаний и умений по проектированию систем управления организацией и управления персоналом с использованием метода функционально-стоимостного анализа, позволяющего достичь единства функционального и стоимостного подходов; - получение магистрантами необходимого объема знаний по проектированию технологии управления персоналом от найма на работу до ухода на пенсию. - помощь в обосновании принятия управленческих решений на основе научно обоснованного управления персоналом, учитывающего тенденции современного развития организаций; - развитие способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с развитием управления трудовой деятельностью персонала и оценкой экономической и социальной эффективности этого развития; - формирование навыков использования результатов функционально-стоимостного анализа для разработки управленческих решений в области совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам. .

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ»

Тема: Предмет, содержание и задачи курса «Анализ трудовых показателей»
Содержание понятий «персонал» и «человеческие ресурсы», «планирование персонала» и «затраты на персонал», «аудит персонала», «аудит затрат на персонал». Трудовой

потенциал работника: психофизиологический, квалификационный, личностный. Возрастающее значение планирования и обоснованного увеличения и оценки эффективности труда.

Основные концепции планирования и анализа трудовых показателей: принципы, направления, модели.

Информационная база о персонале, планировании и аудите затрат на персонал и способы получения информации. Роль социологических исследований в получении достоверной информации. Методология и методика проведения социологических исследований в области планирования и анализа трудовых показателей.

Тема: Планирование потребности в персонале

Особенности российской цивилизации как фактор формирования модели социального аудита. Трансформация российской цивилизации в условиях советской и постсоветской системы социальных отношений. Влияние особенностей российской цивилизации на формирование российской модели социального аудита.

Диагностика методики составления на предприятии баланса рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего). Планирование численности с использованием баланса рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего). Показатели оценки качества планирования персонала. Анализ социальной и экономической направленности кадрового планирования.

Тема: Планирование затрат на персонал

Затраты на персонал и их составные части. Рекомендации Международной организации труда и Инструкция Росстата о формировании затрат на рабочую силу.

Методы планирования фонда заработной платы. Укрупненный метод планирования фонда заработной платы как произведение плановой численности на среднюю заработную плату. Обоснование плановой средней заработной платы. Обоснование соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Поэлементный метод планирования фонда заработной платы. Метод экстраполяции. Нормативный метод планирования ФЗП и его разновидности. Планирование социальных выплат, затрат на культурно-бытовое обслуживание и профессиональное обучение персонала. Пути оптимизации затрат на персонал.

РАЗДЕЛ 2

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Тема: Цель, задачи и уровни анализа трудовых показателей

Основные трудовые показатели в организации: численность и структура персонала, производительность труда, средняя заработная плата и фонд оплаты труда. Значение трудовых показателей в развитии организации. Факторы, определяющие уровень и динамику трудовых показателей. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Анализ уровня, динамики и процента выполнения плана по трудовым показателям. Особенности анализа трудовых показателей на уровне организации, структурных подразделений и рабочих мест.

Тема: Анализ состояния нормирования и организации труда

Сущность нормирования труда в организации. Источники информации о состоянии нормирования труда. Задачи анализа нормирования труда. Анализ состава и обоснованности нормативного хозяйства в организации. Оценка удельного веса отраслевых и местных нормативов, устаревших и пересмотренных в течение последнего года, качественных и ошибочно установленных норм труда. Методы оценки качества норм труда. Анализ экономической и социальной эффективности изменения норм труда. Определение понятия «организация труда». Цель и задачи анализа организации труда в компании. Анализ соответствия установленным форм разделения и

кооперации труда современному уровню развития и внедрения достижений научно-технического прогресса. Анализ соблюдения эргономических требований при организации рабочего места в компании. Анализ обоснованности расстановки работников по рабочим местам в соответствии с их профессионально-квалификационным уровнем. Методы анализа причин потерь и нерациональных затрат рабочего времени. Анализ состояния дисциплины труда. Аудит состояния условий труда и мероприятий по их улучшению на предприятии. Методика разработки рекомендаций по результатам анализа нормирования и организации труда.

Тема: Анализ показателей оплаты и производительности труда

Определение показателей «оплата труда» и «производительность труда». Цель аудита оплаты и производительности труда. Оценка соответствия уровня и гарантий по заработной плате и социальным выплатам требованиям российского законодательства, международным нормам и корпоративным стандартам. Анализ социальной направленности выплачиваемых работникам вознаграждений. Анализ структуры затрат работодателя на содержание персонала. Оценка покупательной способности и структуры заработной платы. Анализ уровня минимальной заработной платы и его соответствия прожиточному минимуму трудоспособного населения. Мониторинг распределения вновь созданной стоимости между собственниками и наемными работниками в организации. Анализ взаимосвязи динамики заработной платы и производительности труда. Анализ уровня, динамики и выполнения плана производительности труда в организации. Оценка факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда. Выявление причин, сдерживающих темпы роста производительности труда. Оценка неиспользованных возможностей и резервов повышения производительности труда.

Тема: Анализ численности и состава персонала предприятия

Показатели численности и состава работников в организации. Значение и задачи анализа численности и состава персонала в организации. Этапы проведения анализа численности персонала. Анализ соотношения численности между отдельными категориями персонала. Анализ расстановки персонала по рабочим местам. Анализ использования рабочего времени. Оценка оборота кадров по приему и увольнению. Анализ коэффициентов текучести, постоянства и стабильности кадров.

.

Тема: Анализ эффективности работы с кадрами

Значение и основные направления деятельности службы управления персоналом в организации. Оценка места и роли службы управления персоналом в деятельности организации. Анализ численности и организационной структуры службы управления персоналом. Оценка качества и степени выполнения разработанных кадровой службой программ по совершенствованию системы управления персоналом. Анализ содержания кадровой документации в организации. Мониторинг взаимодействия службы управления персоналом со структурными подразделениями организации. Анализ экономической и социальной эффективности использования человеческих ресурсов в организации и степень участия в их повышении службы управления персоналом.

Экзамен