

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

01 сентября 2018 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Самраилова Екатерина Константиновна, д.пол.н., профессор

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ 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>2018</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 7 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 20 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	---

Москва 2018 г.

## 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.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

#### **2.1.1. Информационные технологии в экономике:**

Знания: современных информационных технологий, основ функционирования глобальных сетей

Умения: работать с современными средствами оргтехники, вести поиск информации в сети Интернет; осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач

Навыки: использования компьютера как средства управления информацией, навыками использования информации, полученной из сети Интернет

#### **2.1.2. Методы оптимальных решений:**

Знания: инструментальных средств, используемых для обработки информации

Умения: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации для анализа экономических процессов, выявления проблем и определения способов их решения

Навыки: сбора, анализа и обработки данных для решения текущих и стратегических внешнеэкономических задач

#### **2.1.3. Статистика труда:**

Знания: показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на национальном и мировых рынках

Умения: осуществлять поиск и анализ информационных данных по деятельности хозяйствующих субъектов на национальном и мировых рынках; пользоваться современными методами сбора, обработки и анализа социально-экономических показателей хозяйствующих субъектов

Навыки: расчетов на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

#### **2.1.4. Экономика предприятия:**

Знания: показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на национальном и мировых рынках; российской и международной практики составления экономических разделов бизнес-планов организаций и предприятий

Умения: выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

Навыки: Пользоваться методиками расчета, используемыми в международной и российской практике, и методами анализа экономических разделов бизнес-планов организации

## **2.2. Наименование последующих дисциплин**

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

### **2.2.1. Корпоративная социальная ответственность**

**Знания:** Трудового законодательства, основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

**Умения:** разрабатывать и внедрять профессиональные и корпоративные стандарты в области управления персоналом; составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников и подразделений организации

**Навыки:** владения методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

### **2.2.2. Мотивация персонала**

**Знания:** теоретических основ, содержания и методов управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); порядка применения дисциплинарных взысканий, основных правовых документов, регламентирующих социально-трудовые отношения

**Умения:** разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации, обосновывать бизнес-планы по росту производительности труда, оптимизации затрат на персонал; использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

**Навыки:** применения современных технологий управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПК-3 способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Знать и понимать: методику расчета и анализа трудовых показателей  Уметь: применять методику расчета и анализа показателей по труду на железнодорожном транспорте  Владеть: владеть навыками правильного расчета и анализа показателей, связанных с управлением трудовой сферы организации

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

##### 4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 7
Контактная работа	36	36,15
Аудиторные занятия (всего):	36	36
В том числе:		
практические (ПЗ) и семинарские (С)	36	36
Самостоятельная работа (всего)	72	72
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ПП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	7	Раздел 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ»			6/3		48	54/3	
2	7	Тема 1.1 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			2/1		4	6/1	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		показателей.							
3	7	Тема 1.2 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.			2/1		3	5/1	
4	7	Тема 1.3 Планирование затрат на персонал Затраты на персонал и их составные части. Рекомендации Международной организации труда и			2/1		2	4/1	ПК1



№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
5	7	Раздел 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ			30/6		24	54/6	
6	7	Тема 2.1 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			6/2		5	11/2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
7	7	Тема 2.2 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			6		1	7	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>компании. Анализ соответствия соответствия установленных 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.</p>							
8	7	<p>Тема 2.3 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</p>			6/2		5	11/2	ПК2

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>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</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		труда.							
9	7	Тема 2.4 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. .			8/1		5	13/1	
10	7	Тема 2.5 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			4/1		8	12/1	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
11	7	Экзамен						36	ЭК
12		Всего:			36/9		72	144/9	

#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 36 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема: Предмет, содержание и задачи курса «Анализ трудовых показателей»	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола». Задания для самостоятельной работы: 1. Понятия «производительность» и «производительность труда» 2. Сущность и методы расчета производительности труда 3. Показатели заработной платы и влияющие на нее факторы 4. Расчет среднесписочной численности и состава работников организации 5. Взаимосвязь и взаимозависимость трудовых показателей	2 / 1
2	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема: Планирование потребности в персонале	Задания для самостоятельной работы: 1. Оптимизация численности персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия 2. Расчет эффективного фонда рабочего времени одного среднесписочного рабочего по результатам анализа баланса рабочего времени 3. Методы планирования численности рабочих 4. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих.	2 / 1
3	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема: Планирование затрат на персонал	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод «творческих заданий». 1. Сущность и принципы планирования и анализа трудовых показателей. 2. Цель и задачи планирования и анализа трудовых показателей 3. Планирование и анализ трудовых показателей – важное условие роста производительности труда 4. Методы и приемы планирования и анализа трудовых показателей  Творческие задания: Задание 1. Анализ численного и квалификационного состава персонала выбранного предприятия. Задание 2. Планирование оптимальной численности и состава различных категорий персонала конкретной организации. Задание 3. Планирование ФОТ и затрат на персонал.	2 / 1

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
4	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Цель, задачи и уровни анализа трудовых показателей	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола». Задания для самостоятельной работы: 1. Основные трудовые показатели в организации и их взаимосвязь и взаимозависимость 2. Факторы, определяющие уровень и динамику трудовых показателей. 3. Методика анализа трудовых показателей. 4. Особенности анализа трудовых показателей на уровне организации, структурных подразделений и рабочих мест.	6 / 2
5	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Анализ состояния нормирования и организации труда	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола». Задания для самостоятельной работы: 1. Сущность нормирования труда и задачи его анализа в организации 2. Анализ состав и обоснованности и качества норм труда и нормативных материалов 3. Анализ экономической и социальной эффективности изменения норм труда 4. Определение понятия «организация труда» и задачи ее анализа на предприятии 5. Методы и содержание анализа состояния использования рабочего времени в организации	6
6	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	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.	6



№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
7	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	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.	2
8	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Анализ показателей оплаты и производительности труда	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола».  Задания для самостоятельной работы: 1. Сущность заработной платы в рыночной экономике и методы оценки ее уровня и динамики 2. Критерии оценки социальной направленности выплачиваемых работникам вознаграждений 3. Анализ структуры затрат работодателя на содержание персонала 4. Анализ уровня, динамики и выполнения плана производительности труда в организации 5. Оценка факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда	6 / 2
9	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Анализ численности и состава персонала предприятия	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола».  Задания для самостоятельной работы: 1. Методика расчета численности и состава работников в организации 2. Значение и задачи анализа численности и состава персонала в организации 3. Анализ расстановки персонала по рабочим местам с учетом соответствия квалификации сложности выполняемых работ 4. Анализ коэффициентов текучести, постоянства и стабильности кадров.	2 / 1

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
10	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Анализ численности и состава персонала предприятия	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола». Задания для самостоятельной работы: 1. Методика расчета численности и состава работников в организации 2. Значение и задачи анализа численности и состава персонала в организации 3. Анализ расстановки персонала по рабочим местам с учетом соответствия квалификации сложности выполняемых работ 4. Анализ коэффициентов текучести, постоянства и стабильности кадров.	2 / 1
11	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Анализ эффективности работы с кадрами	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола». Задания для самостоятельной работы: 1. Методы оценки деятельности службы управления персоналом в организации 2. Анализ численности и организационной структуры службы управления персоналом 3. Анализ содержания кадровой документации в организации 4. Анализ экономической и социальной эффективности использования человеческих ресурсов в организации и степень участия в их повышении службы управления персоналом.	2 / 1
12	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема: Анализ эффективности работы с кадрами	Занятие проводится в интерактивной форме. Для проведения интерактивного занятия используется метод проведения «круглого стола». Задания для самостоятельной работы: 1. Методы оценки деятельности службы управления персоналом в организации 2. Анализ численности и организационной структуры службы управления персоналом 3. Анализ содержания кадровой документации в организации 4. Анализ экономической и социальной эффективности использования человеческих ресурсов в организации и степень участия в их повышении службы управления персоналом.	2 / 1
ВСЕГО:				40 / 11

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

## 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.

Проведение занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, в том числе современные средства коммуникации, электронная форма обмена материалами, а также

дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема 1: Предмет, содержание и задачи курса «Анализ трудовых показателей»	Задания для самостоятельной работы: 1. «Анализ трудовых показателей» как научная дисциплина и ее связь с другими предметами. 2. Цели и основные задачи дисциплины «Анализ трудовых показателей». 3. Содержание дисциплины «Анализ трудовых показателей». 4. Единство аудита и контроллинга при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом. 5. Методика и особенности изучения дисциплины «Анализ трудовых показателей». Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:	4
2	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема 1: Предмет, содержание и задачи курса «Анализ трудовых показателей»	Задания для самостоятельной работы: 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. 1. Аверкин М.Г. Система социально-экономического управления организованными группами (компания, город, регион). Социологическая ретроспектива: моногр./Акад. труда и соц. отношений. М.: АТИСО, 2014 2. Федеральный закон "Об аудиторской деятельности", N 307-ФЗ, 2008 3. Социальный аудит. Учебное пособие. Под общ. ред. А.А. Шулуса, Ю.Н. Попова М.: Издательский дом «АТИСО», 2008 4. Шорникова Н. Ю., Алпатов Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие, Юнити-Дана, 2011 5. www.kodeks.net 2. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов в организации. Учебное пособие М.: МИК, 2010 3. www.kodeks.net 3. Денисова А. HR-бюджет. Пошаговое руководство к действию: Учебное пособие. Издательство: Проспект, 2015.	4
3	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема 2: Планирование потребности в персонале	Задания для самостоятельной работы: 1. Истоки и история развития научного направления анализа и аудита трудовых показателей. 2. Сущность и задачи анализа и аудита трудовых показателей в системе управления персоналом и экономике персонала 3. Принципы и методология анализа и аудита трудовых показателей 4. Особенности организации исследований по анализу и аудиту трудовых показателей. 5. Перспективы совершенствования	3

			методики и организации анализа и аудита трудовых показателей. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:	
4	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема 2: Планирование потребности в персонале	Задания для самостоятельной работы: 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева; ред. совет.: М. В. Шмаков, А. К. Исаев, С. Г. Некрасов, Е. М. Кожокин, А. С. Запесоцкий; Федерация Независимых Профсоюзов России, Акад. труда и соц. отношений, Санкт-Петербургский Гуманитарный ун-т профсоюзов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Профиздат, 2011 3. <a href="http://www.glossary.ru">www.glossary.ru</a> 4. Самраилова Е.К., Шапиро С.А. Концепции управления человеческими ресурсами (учебное пособие). - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 5. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешккурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 6. Международный портал по управлению персоналом - <a href="http://www.hrmguide.net">www.hrmguide.net</a>	3
5	7	РАЗДЕЛ 1 СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ» Тема 3: Планирование затрат на персонал	Задания для самостоятельной работы: 1. Выбор объекта анализа. 2. Определение конкретных задач проведения аудита кадровой политики в системе управления персоналом. 3. Методика составления рабочего плана мероприятий по планированию на основе трудовых показателей Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы: 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. 2. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие М.: КНОРУС, 2016 3. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов в организации. Учебное пособие М.: МИК, 2010 4. <a href="http://www.glossary.ru">www.glossary.ru</a> 5. Самраилова Е.К., Шапиро С.А. Концепции управления человеческими ресурсами (учебное пособие). - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 6. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешккурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 7. <a href="http://www.kodeks.net">www.kodeks.net</a> 8. Международный портал по управлению	2

			персоналом - <a href="http://www.hrnguide.net">www.hrnguide.net</a>	
6	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 1: Цель, задачи и уровни анализа трудо- вых показателей	Задания для самостоятельной работы: 1. Сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему трудо- вых показателей 2. Характеристики подсистем управления производительностью труда, использования рабочего времени 3. Методология анализа трудо- вых показателей 4. Понятий «рабочее» место. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:	5
7	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 1: Цель, задачи и уровни анализа трудо- вых показателей	Задания для самостоятельной работы: 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. Аверкин М.Г. Система социально- экономического управления организованными группами (компания, город, регион). Социологическая ретроспектива: моногр./Акад. труда и соц. отношений. М.: АТИСО, 2014 2. Федеральный закон "Об аудиторской деятельности", N 307-ФЗ, 2008 3. Социальный аудит. Учебное пособие. Под общ. ред. А.А. Шулуca, Ю.Н. Попова М.: Издательский дом «АТИСО», 2008 4. Шорникова Н. Ю., Алпатова Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие, Юнити-Дана, 2011 5. <a href="http://www.kodeks.net">www.kodeks.net</a> 6. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов в организации. Учебное пособие М.: МИК, 2010 7. <a href="http://www.glossary.ru">www.glossary.ru</a> 8. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешкурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 9. Международный портал по управлению персоналом - <a href="http://www.hrnguide.net">www.hrnguide.net</a>	5
8	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 2: Анализ состояния нормирования и организации труда	Задания для самостоятельной работы: обеспечения для самостоятельной работы: 1. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов в организации. Учебное пособие М.: МИК, 2010 2. <a href="http://www.glossary.ru">www.glossary.ru</a> 3. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешкурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 4. Международный портал по управлению персоналом - <a href="http://www.hrnguide.net">www.hrnguide.net</a> 5. Социальный аудит. Учебное пособие. Под общ. ред. А.А. Шулуca, Ю.Н. Попова М.: Издательский дом «АТИСО», 2008 6. Шорникова Н. Ю., Алпатова Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие, Юнити-Дана, 2011	1

			7. <a href="http://www.kodeks.net">www.kodeks.net</a>	
9	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 2: Анализ состояния нормирования и организации труда	Задания для самостоятельной работы: 1. Формулировка, анализ и классификация методов нормирования 2. Определение стоимости осуществления функций по нормированию труда работников различных категорий 3. Определение уровня затрат на выполнение функций по нормирован труда 5. Определение степени и причин несоответствия между значимостью функций и уровнем затрат и качества их выполнения. Перечень учебно-методического	1
10	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 3: Анализ показателей оплаты и производительности труда	Задания для самостоятельной работы: 1. Методы поиска и активизации работы персонала. 2. Анализ способов выполнения функций оптимизации оплаты и производительности труда. 3. Формулировка вариантов осуществления оптимизации оплаты труда, численности персонала 4. Оценка и осуществление предварительного отбора наи–более целесообразных и реальных вариантов совершенствования оплаты труда Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:	5
11	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 3: Анализ показателей оплаты и производительности труда	Задания для самостоятельной работы: 1. <a href="http://www.glossary.ru">www.glossary.ru</a> 2. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешккурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 3. Международный портал по управлению персоналом - <a href="http://www.hrnguide.net">www.hrnguide.net</a> 4. Социальный аудит. Учебное пособие. Под общ. ред. А.А. Шулуca, Ю.Н. Попова М.: Издательский дом «АТИСО», 2008 5. Шорникова Н. Ю., Алпатовa Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие, Юнити-Дана, 2011 6. <a href="http://www.kodeks.net">www.kodeks.net</a>	5
12	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 4: Анализ численности и состава персонала предприятия	Задания для самостоятельной работы: 1. Проработка вариантов предложений совершенствования численного состава, методики пересмотра и утверждения штатного расписания 2. Организационно-экономическая оценка выработанных предложений совершенствования системы и технологии анализа численного состава Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:	5
13	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 4: Анализ численности и	Задания для самостоятельной работы: 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. 2. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие М.: КНОРУС,	5



		состава персонала предприятия	2016 3. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов в организации. Учебное пособие М.: МИК, 2010 4. www.glossary.ru 5. Самраилова Е.К., Шапиро С.А. Концепции управления человеческими ресурсами (учебное пособие). - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 6. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешккурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 7. Международный портал по управлению персоналом - www. hrnguide.net	
14	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 5: Анализ эффективности работы с кадрами	Задания для самостоятельной работы:  1. Виды затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом 2. Расчет затрат на разработку и реализацию организационного проекта совершенствования системы и технологии управления 3. Экономическая и социальная эффективность проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе анализа трудовых показателей Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:	8
15	7	РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ Тема 5: Анализ эффективности работы с кадрами	Задания для самостоятельной работы: Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы: 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. 2. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие М.: КНОРУС, 2016 3. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов в организации. Учебное пособие М.: МИК, 2010 4. www.glossary.ru 5. Самраилова Е.К., Шапиро С.А. Концепции управления человеческими ресурсами (учебное пособие). - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 6. Самраилова Е.К., Шапиро С.А., Вешккурова А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. - М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015 7. Международный портал по управлению персоналом - www. hrnguide.net	8
16	7		СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ»	39
ВСЕГО:				103



## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп.	Бухалков М.И.	М.: ИНФРА-М, 2014, 0	Все разделы
2	Аудит и контроллинг персонала. Учебник	Одегов Ю.Г., Никонова Т.В.	М.: Альфа-Пресс, 2014 <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=239528">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=239528</a> , 0	Все разделы
3	Настольная книга по внутреннему аудиту: Риски и бизнес-процессы	Крышкин О.	Альпина Паблишер, 2013 <a href="http://biblioclub.ru/index.ph">http://biblioclub.ru/index.ph</a> , 0	Все разделы

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
4	HR-бюджет. Пошаговое руководство к действию: Учебное пособие.	Денисова А.	Издательство: Проспект, 2015., 0	Все разделы

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».
7. [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net) (Проводник в мире персонала)
8. [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru) (Сообщество менеджеров)
9. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) (Кадровый менеджмент)
10. [www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru) (Кадровый портал)
11. [www.hrmguide.net](http://www.hrmguide.net) (Международный портал по управлению персоналом)
12. [www.glossary.ru](http://www.glossary.ru) (Международный портал по управлению персоналом)

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения практических занятий необходимы компьютеры с рабочими местами в компьютерном классе. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными

лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом Microsoft Office не ниже Microsoft Office 2007 (2013). Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Дополнить требуемым лицензионным ПО

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий требуемое ПО может быть заменено на их аналоги.

При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий также необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета, сетевым ресурсам (при необходимости)

В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, учебный портал ИЭФ и электронная почта.

## **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.
2. Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов/
3. Компьютерный класс с кондиционером. Рабочие места студентов в компьютерном классе, подключённые к сетям INTERNET и INTRANET

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий необходимо наличие компьютерной техники, для организации

коллективных и индивидуальных форм общения педагогических работников со студентами,

посредством используемых средств коммуникации.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

А) Методические указания по выполнению лекционных занятий

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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. Уделить внимание следующим понятиям: «персонал», «человеческие ресурсы», «система управления персоналом», «компетенция», «компетентность», «компетентностный подход в управлении персоналом».

#### Б) Методические указания по выполнению практических занятий

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 (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

#### В) Методические указания по выполнению индивидуальных заданий

Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.

#### Г) Методические указания по подготовке к зачету/экзамену

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами.

В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного

продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.