

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 (индекс дисциплины)	Оценка кадрового потенциала (Наименование дисциплины)
Кафедра: 10 Код	Менеджмента и права (Наименование кафедры)
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика	
Профиль подготовки: Бизнес – аналитика и прогнозирование	
Уровень образования : бакалавриат	

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	180		
	Аудиторные занятия	60		
	Лекции	30		
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	30		
	Самостоятельная работа	120		
	Промежуточная аттестация			
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	7		
	Контрольная работа			
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		5		

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Очная							5			
Очно-заочная										
Заочная										

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным
государственным образовательным стандартом высшего образования
по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

На основании учебных планов № b380301-3_20-14

Кафедра-разработчик: Менеджмента и права

Заведующий кафедрой: Богатырева О.Н.

СОГЛАСОВАНИЕ:

Выпускающая кафедра: Менеджмента и права

Заведующий кафедрой: Богатырева О.Н.

Методический отдел: Смирнова В.Г.

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая ☐ Обязательная ☐ Дополнительно является факультативом ☐
Вариативная ☒ По выбору ☒

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области принятия и реализации эффективных решений в сфере управления трудовыми процессами в организации

1.3. Задачи дисциплины

- Изучить функции управления человеческими ресурсами
- Усвоить теорию производительности и эффективности труда
- Обеспечить комплексный подход к эффективному использованию трудового потенциала предприятия

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ПК-2	способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	2,3
Планируемые результаты обучения Знать: 1) теоретические основы анализа эффективности, организации, нормирования и оплаты труда, структуру кадрового потенциала Уметь: 1) анализировать и проектировать нормы труда, системы его оплаты с учетом комплекса экономических, психологических и социальных факторов Владеть: 1) навыками расчета экономических и трудовых показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов		
ПК-3	способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	2,3
Планируемые результаты обучения Знать: 1) организацию управления, формирования и использования кадрового потенциала Уметь: 1) анализировать социально-экономические процессы в сфере труда, разрабатывать рекомендации, направленные на повышение эффективности управления трудовыми и социальными процессами Владеть: 1) навыками расчета, обоснования и анализа трудовых показателей в соответствии с принятыми в организации стандартами		
ПК-9	способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	2,3
Планируемые результаты обучения Знать: 1) оперативное управление малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта Уметь: 1) участвовать в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления кадровым потенциалом предприятий различных форм собственности с учетом правовых, административных и других ограничений		

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
Владеть: 1) навыками анализа ситуаций, возникающих в области управления занятостью, и принимать по ним решения		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Правоведение (ПК-2);
- Планирование на предприятии (ПК-3)
- Экономика фирмы (ПК-2,ПК-3); Ценообразование (ПК-2,ПК-3); Управление затратами (ПК-3,ПК-2);
- Анализ предпринимательской деятельности (ПК-2, ПК-3)
- Экономический анализ природоохранной деятельности (ПК-2, ПК-3)
- Основы природосберегающих технологий (ПК-2)
- Институциональная экономика (ПК-2)
- Статистические методы в управлении качеством (ПК-3)
- Менеджмент (ПК-9)
- Управление человеческими ресурсами (ПК-9)
- Лидерство (ПК-9)
- Производственная практика (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) (ПК-2,ПК-3).
- Производственная практика (научно-исследовательская работа) (ПК-9)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Анализ трудового потенциала и управления занятостью			
Тема 1.Труд как процесс и как экономический ресурс Сущность трудового процесса. Основные критерии, составные части и функции труда. Виды экономических ресурсов. Труд в системе экономических ресурсов.	21		
Тема 2.Трудовой потенциал Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал». Компоненты трудового потенциала. Кадровый потенциал. Трудоспособное население, экономически активное, занятое население. Анализ структуры и динамики трудовых ресурсов, экономически активного населения, занятого населения. Уровень экономически активного населения. Перспективная численность трудовых ресурсов, кадрового потенциала. Абсолютные и относительные показатели миграции, естественного и общего прироста населения. Безработица, ее виды. Уровень безработицы.	21		
Тема 3. Рынок труда и управление занятостью Структура и модели рынка труда. Предложение и спрос на рынке труда. Характеристики рынка труда. Безработица, ее типы, уровень безработицы. Управление занятостью. Типы политики занятости на рынке труда. Федеральная государственная служба занятости.	21		
Текущий контроль 1 - опрос	1		
Учебный модуль 2. Анализ организации, нормирования и производительности труда			
Тема 4. Организация труда Содержание, задачи и основные направления организации труда. Научная организация труда. Разделение и кооперация труда. Виды разделения труда. Организация рабочих мест. Условия труда, их анализ. Интенсивность труда и факторы, влияющие на нее. Режимы труда и отдыха. Производственный процесс, его технологическая и трудовая стороны, виды и структура.	21		

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Тема 5. Нормирование труда Сущность и задачи нормирования труда. Роль нормирования в научной организации труда. Методы изучения затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени. Показатели времени использования оборудования. Фотография использования рабочего времени, способы ее проведения. Анализ итогов наблюдения при проведении фотографии рабочего времени. Хронометраж, его сущность, назначение и виды, обработка данных наблюдения. Виды норм труда. Норма времени и ее структура. Норма выработки и ее связь с нормой времени.	21		
Тема 6. Анализ производительности труда Понятие производительности труда и методологические основы ее измерения. Методы анализа уровня и динамики производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.	21		
Текущий контроль 2 – проверочная работа	2		
Учебный модуль 3. Анализ расходов на оплату труда			
Тема 7. Заработная плата в рыночных условиях Сущность заработной платы. Структура дохода сотрудника предприятия. Формы и системы заработной платы. Показатели жизненного уровня населения. Номинальная и реальная заработная плата и доходы населения. Покупательная способность денег. Дифференциация доходов населения.	21		
Тема 8. Организация заработной платы Тарифное нормирование заработной платы, его сущность. Элементы тарифных условий оплаты труда. Тарифные ставки. Тарифные сетки. Анализ соответствия квалификации работников сложности выполняемых ими работ. Схемы должностных окладов руководителей, специалистов и прочих служащих. Система доплат и надбавок. Премирование персонала. Бестарифная система оплаты труда.	21		
Текущий контроль 3 - опрос	1		
Промежуточная аттестация по дисциплине - зачет	8		
ВСЕГО:	180		

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	7	2				
2	7	4				
3	7	2				
4	7	6				
5	7	6				
6	7	4				
7	7	2				
8	7	4				
ВСЕГО:		30				

3.2. Практические занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
2	Компоненты трудового потенциала. Решение типовых задач на определение показателей численности и динамики	7	6				

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	трудовых ресурсов, экономически активного населения, занятого населения, коэффициентов занятости, активности и безработицы. Определение перспективной численности кадрового потенциала через ряд лет.						
3	Рынок труда. Классификация рынка труда. Социально-экономическая сущность занятости населения. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы. Типы политики занятости на рынке труда. Федеральная государственная служба занятости.	7	2				
4	Организация труда, научная организация труда, ее направления. задачи и функции. Разделение и кооперация труда. Интенсивность труда. Режимы труда и отдыха. Производственный процесс, его технологическая и трудовая стороны, виды и структура.	7	4				
5	Нормирование труда, его сущность и задачи. Методы изучения затрат рабочего времени. Решение задач по обработке фотографий рабочего времени и хронометражных наблюдений, анализу итогов наблюдения. Виды норм труда. Норма времени и ее структура. Норма выработки и ее связь с нормой времени.	7	8				
6	Методы анализа уровня и динамики производительности труда. Решение задач на изучение динамики среднего уровня производительности труда с помощью системы индексов средних величин, а также расчет влияния факторов на динамику объема продукции (работ, услуг)	7	4				
7	Решение задач на факторный анализ фонда заработной платы, на определение номинальной,	7	4				

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	располагаемой, реальной заработной платы и денежных доходов населения, динамику покупательной способности денег, на определение показателей дифференциации доходов населения, уровня и границ бедности. Расчет различных систем заработной платы.						
8	Тарифное нормирование заработной платы. Тарифные ставки. Тарифные сетки. Анализ соответствия квалификации работников сложности выполняемых ими работ. Система доплат и надбавок. Бестарифная система оплаты труда.	7	2				
ВСЕГО:			30				

3.3. Лабораторные занятия –

Не предусмотрено

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Не предусмотрено

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1,3	Опрос	7	2				
2	Проверочная работа	7	1				

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	7	56				
Подготовка к практическим занятиям	7	56				
Подготовка к зачету	7	8				
ВСЕГО:		120				

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очно-обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Проблемная лекция, разбор конкретных ситуаций	2		

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Практические и семинарские занятия	Поиск вариантов решения проблемных ситуаций	4		
ВСЕГО:		6		

7.2. Система оценивания успеваемости и достижений обучающихся для промежуточной аттестации

традиционная

☒

балльно-рейтинговая

☐

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник.— М.: Дашков и К -2013. - 230 с., режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/127764> - ЭБС «КнигаФонд»
2. Щипанова Д.Г., Мелкумова М.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие,— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 192 с., режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература:

3. Бевзюк Е.А., Попов С.В. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 212 с., режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1571>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Складская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с., режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24769>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Уколов Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: [Электронный ресурс]: учебное пособие— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2013.— 88 с., режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44978>.— ЭБС «IPRbooks»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика— М.: Альпина Паблишер, 2013.— 152 с., режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22838>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Шабанова Т.В. Богатырева О.Н. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие – ВШТЭ СПбГУПТД, 2016, 48 с., режим доступа: www.nizrp.narod.ru - НИЦ СПбГУПТД

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральная служба государственной статистики «Росстат»; URL:<http://www.gks.ru/>
2. Счетная палата РФ; URL:<http://www.ach.gov.ru>
3. РосБизнесКонсалтинг; URL:<http://www.rbc.ru>
4. Национальное Рейтинговое Агентство; URL:<http://www.ra-national.ru>
5. Рейтинговое агентство «Эксперт»; URL:<http://www.reaper.ru>
6. Министерство труда и социальной защиты РФ ; URL:<http://www.rosmintrud.ru>
7. Федеральная служба по труду и занятости РФ; URL:<http://www.rostrud.ru>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows 8.1
2. Microsoft Office Professional 2013

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Аудитория с мультимедийным комплексом и выходом в интернет

8.6. Иные сведения и (или) материалы
не предусмотрено

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, широко используется зарубежный и отечественный опыт по соответствующей тематике. Освоение лекционного материала обучающимися предполагает следующие виды работ: 1. Проработка конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, изучить термины. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.
Практические занятия	На практических занятиях разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия обоснованных управленческих решений, навыками расчета и анализа трудовых показателей. Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: 1. Работа с конспектом лекций - для освоения навыков расчета трудовых показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; 2. Подготовка к устным опросам
Самостоятельная работа	Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации, опросам, зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально. При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с перечнем вопросов, проработать конспекты лекций, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.

**10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции (этап освоения)	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ПК – 2 (2,3)	1. Использует знание теоретических	Устное	Перечень

Код компетенции (этап освоения)	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	основ анализа эффективности, организации и оплаты труда в конкретных практических ситуациях. 2. Способен анализировать и проектировать нормы труда, системы его оплаты с учетом комплекса экономических, психологических и социальных факторов 3. Демонстрирует навыки расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.	собеседование Практическое задание	вопросов для зачета (37) Практические задания (10)
ПК – 3 (2,3)	1. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по совершенствованию форм и систем заработной платы, принимать решения с учетом экономических последствий. 2. Обосновывает и представляет результаты проведенных расчетов в соответствии с принятыми стандартами. 3. Демонстрирует навыки исследования эффективности применяемых тарифных условий.	Устное собеседование Практическое задание	Перечень вопросов для зачета (37) Практические задания (10)
ПК-9 (2,3)	1. Способен оперативно управлять малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта. 2. Обосновывает принятие решений по организации управления кадровым потенциалом предприятий и организаций с учетом правовых, административных и других ограничений. 3. Демонстрирует навыки анализа ситуаций, возникающих в области управления занятостью.	Устное собеседование Практическое задание	Перечень вопросов для зачета (37) Практические задания (10)

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
Зачтено	Полный ответ, демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Возможны несущественные ошибки.
Не зачтено	Ответ стандартный, основан на обязательных источниках информации. Отмечаются пробелы в знаниях или существенные ошибки.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов, разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
-------	-----------------------	--------

1	Понятие о труде и трудовом потенциале. Задачи организаций по управлению человеческими ресурсами.	1
2	Трудовой потенциал, его компоненты.	1
3	Соотношение понятий «кадровый потенциал», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал»	2
4	Структура трудовых ресурсов, экономически активного населения, занятого населения. Уровень экономически активного населения.	2
5	Расчет перспективной численности всего населения и кадрового потенциала.	2
6	Абсолютные и относительные показатели миграции, естественного и общего прироста населения.	2
7	Рынок труда. Спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы. Структура рынка труда.	3
8	Безработица, ее типы. Уровень безработицы. Федеральная государственная служба занятости.	3
9	Управление занятостью - как важнейшая часть экономической и социальной политики страны. Типы политики занятости.	3
10	Задачи и основные направления организации труда. Научная организация труда, ее задачи и направления.	4
11	Виды разделения труда. Кооперация труда.	4
12	Условия труда. Производственная среда. Интенсивность труда и факторы, влияющие на нее.	4
13	Производственный процесс, его технологическая и трудовая стороны, структура.	4
14	Классификация трудовых процессов..	4
15	Организация рабочего места.	4
16	Нормирование труда, его сущность и задачи.	5
17	Роль нормирования труда в научной организации труда.	5
18	Методы изучения затрат рабочего времени, их классификация.	5
19	Фотография рабочего времени, цель и этапы ее проведения.	5
20	Обработка и анализ итогов наблюдения при проведении фотографии рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени.	5
21	Классификация и показатели времени использования оборудования	5
22	Режимы труда и отдыха. Определение времени на отдых при анализе затрат рабочего времени.	5
23	Хронометраж. Его сущность, назначение, виды и этапы проведения.	5
24	Проведение хронометража и обработка данных наблюдения на конкретном примере.	5
25	Понятие нормы труда. Факторы, влияющие на ее величину. Виды норм труда.	5
26	Норма времени, ее структура. Норма штучного времени.	5
27	Норма выработки и ее связь с нормой времени.	5
28	Понятие производительности труда. Уровни производительности труда.	6
29	Методы измерения производительности труда. Анализ изменения средней выработки с помощью системы индексов средних величин.	6
30	Факторы и резервы роста производительности труда.	6
31	Сущность заработной платы. Источники личных доходов в рыночной экономике.	7
32	Структура дохода наемного персонала предприятия.	7
33	Повременная форма оплаты труда и ее системы.	7
34	Сдельная форма оплаты труда и ее системы.	7
35	Система доплат и надбавок. Премирование персонала.	8
36	Сущность и элементы тарифной системы. «Бестарифная система» оплаты труда.	8
37	Тарифные ставки. Тарифные сетки. Анализ соответствия квалификации работников сложности выполняемых ими работ.	8

10.2.2. Перечень типовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
п/п		

1.	Имеются следующие данные по области: 1. На начало текущего года: численность населения. всего – 1442 тыс.чел., в том числе трудовых ресурсов – 721 тыс.чел. 2. За прошедший год среднегодовые коэффициенты, ‰ - рождаемости – 18,54 - смертности – 10,3 - миграции – 5,15 Определить: 1. Коэффициент общего прироста населения; 2. Перспективную численность трудовых ресурсов через 4 года при условии, что коэффициент общего прироста сохранится на прежнем уровне, доля трудовых ресурсов будет ниже через 4 года на 2% по сравнению с текущим годом.	1. Коэффициент общего прироста населения: $K_{\text{прир}} = 18,54 - 10,3 + 5,15 = 13,39\%$ 2. Перспективная численность населения: $S_{H+t} = S_H \left(1 + \frac{K_{\text{общ.пр}}}{1000}\right)^t,$ Где S_H – численность населения на начало планируемого периода; t – число лет, на которое прогнозирует расчет; $K_{\text{общ.пр.}}$ – коэффициент общего прироста населения за период, предшествующий плановому. Перспективная численность населения региона через 4 года = $1442 \cdot (1 + 13,39\% / 1000)^4 = 1571,78$ т.чел. Доля трудовых ресурсов на начало текущего года = $721 / 1442 = 0,5$, т.е. 50% Доля трудовых ресурсов будет ниже через 4 года на 2% по сравнению с текущим годом, т.е. 48 % Перспективная численность трудовых ресурсов через 4 года = $1571,78 \text{ т.чел.} \cdot 0,48 = 754,45$ т.чел.
2.	Численность трудоспособного населения города составила на начало года – 1957 тыс.чел., в течении года вышло из рабочего возраста 185,4 тыс.чел., вышло в рабочем возрасте на пенсию 20,6 тыс.чел., умерло в рабочем возрасте 13,39 тыс.чел., вступило в рабочий возраст трудоспособных лиц 309 тыс.чел., прибыло из других городов – тыс.чел., вышло в другие города – 66,95 тыс.чел. трудоспособного населения. Определить за год: 1. Механический, естественный, общий прирост трудоспособного населения. 2. Среднюю численность трудоспособного, общего прироста трудоспособного населения. 3. Коэффициент миграции, естественного, общего прироста трудоспособного населения.	1. Механический прирост трудоспособного населения в результате миграционного (механического) движения = -66,95 тыс.чел. Естественный прирост трудоспособного населения: $-185,4 - 20,6 - 13,39 + 309 = 89,61 \text{ тыс.чел.}$ Общий прирост трудоспособного населения: $-66,95 + 89,61 = 22,66 \text{ тыс.чел.}$ Численность трудоспособного населения на конец года: $1957 \text{ чел.} + 22,66 = 1979,66 \text{ тыс.чел.}$ 2. Средняя численность трудоспособного населения: $(1957 + 1979,66) / 2 = 1968,33 \text{ тыс.чел.}$ 3. Коэффициент естественного

		пополнения трудовых ресурсов рассчитывается как отношение числа вступивших в трудоспособный возраст минус количество выбывших из состава трудовых ресурсов к среднему количеству трудовых ресурсов за период: $K_{\text{ест.прир.}} = 89,61 \cdot 1000 / 1968,33 = 45,53 \text{пром.}$ Общий коэффициент интенсивности миграции (миграционного прироста): $K_{\text{и.м.}} = -66,95 \cdot 1000 / 1966,58 = -34,04 \text{промилле}$ Коэффициент общего прироста: $K_{\text{пр}} = 45,53 - 34,04 = 11,5 \text{промилле}$																																													
3.	По предприятиям района имеются следующие данные: <table><tr><th rowspan="2">Наименование предприятия</th><th colspan="2">Товарная продукция в сопост. ценах (млн.руб)</th><th colspan="2">Среднесписочное число работающих, чел.</th></tr><tr><th>Предыдущий год</th><th>Отчетный год</th><th>Предыдущий год</th><th>Отчетный год</th></tr><tr><td>Инструментальный завод</td><td>2678</td><td>2884</td><td>329,6</td><td>319,3</td></tr><tr><td>Перчаточная фабрика</td><td>1213</td><td>1545</td><td>164,6</td><td>195,7</td></tr><tr><td>Пуговичная фабрика</td><td>782,8</td><td>875,5</td><td>206</td><td>206</td></tr><tr><td>Итого</td><td>4673,3</td><td>5304,5</td><td>700,2</td><td>721</td></tr></table> Определите: 1.Среднюю выработку на одного среднесписочного работника по каждому предприятию и в целом по фирме; 2.Процент роста производительности труда в отчетном году по сравнению с предыдущим годом по каждому предприятию и по всем предприятиям в целом; 3.Индексы производительности труда в целом по всем предприятиям (фиксированного состава, переменного состава, структурных сдвигов) 4.Сделайте выводы.	Наименование предприятия	Товарная продукция в сопост. ценах (млн.руб)		Среднесписочное число работающих, чел.		Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год	Инструментальный завод	2678	2884	329,6	319,3	Перчаточная фабрика	1213	1545	164,6	195,7	Пуговичная фабрика	782,8	875,5	206	206	Итого	4673,3	5304,5	700,2	721	<table><tr><th>W0</th><th>W1</th><th>D0</th><th>D1</th></tr><tr><td>8,125</td><td>9,03</td><td>0,47</td><td>0,44</td></tr><tr><td>7,5</td><td>7,89</td><td>0,24</td><td>0,27</td></tr><tr><td>3,8</td><td>4,25</td><td>0,29</td><td>0,28</td></tr></table> Средняя выработка или производительность труда: (W)=товарная продукция(Q)/среднесписочное число работающих(T) Процент роста производительности труда или темпы роста: $I = W1/W0$ Индексы производительности труда переменного состава: где W_1, W_0 - производительность труда в отчетном и предыдущем году; D_1, D_0 – доля среднесписочной численности работающих в отчетном и предыдущем году. $I_{\text{п.с.}} = 108\%$ Индекс производительности труда фиксированного состава: $I_{\text{ф.с.}} = (\sum W_1 * D_1 / \sum W_0 * D_1)$ $I_{\text{ф.с.}} = 108,8\%$ Индекс структурных сдвигов: $I_{\text{с.с.}} = (\sum W_0 * D_1 / \sum W_0 * D_0) *$ $I_{\text{с.с.}} = 99,7\%$ Вывод. Индекс производительности труда переменного состава показывает, что средняя производительность труда увеличилась на 9,08% за счет	W0	W1	D0	D1	8,125	9,03	0,47	0,44	7,5	7,89	0,24	0,27	3,8	4,25	0,29	0,28
Наименование предприятия	Товарная продукция в сопост. ценах (млн.руб)		Среднесписочное число работающих, чел.																																												
	Предыдущий год	Отчетный год	Предыдущий год	Отчетный год																																											
Инструментальный завод	2678	2884	329,6	319,3																																											
Перчаточная фабрика	1213	1545	164,6	195,7																																											
Пуговичная фабрика	782,8	875,5	206	206																																											
Итого	4673,3	5304,5	700,2	721																																											
W0	W1	D0	D1																																												
8,125	9,03	0,47	0,44																																												
7,5	7,89	0,24	0,27																																												
3,8	4,25	0,29	0,28																																												

		изменения производительности труда и за счет изменения доли работников каждого предприятия в общей их численности. Индекс фиксированного состава показывает, что средняя производительность труда увеличилась на 8,8 % за счет изменения производительности труда по каждому предприятию. Индекс структурных сдвигов показывает, что средняя производительность труда снизилась на 0,3% за счет изменения доли работников в общей их численности.
4.	Общий размер оплаты за выполнение аккордного задания составил 721000 рублей по действующим нормам и расценкам. За каждый % сокращения срока выполнения аккордного задания установлена премия в размере 2 % общего заработка по аккордного наряду. Коллектив, при оговоренном заранее сроке в 31 день, , выполнил задание за 27 дней. Каков общий заработок бригады рабочих?	Сокращение срока выполнения аккордного задания: $31-27=4 \text{ дня}$ Процент сокращения срока выполнения аккордного задания: $4/31 \cdot 100 = 12,9 \%$ Премия: $12,9 \cdot 2 = 25,8\%$ $721000 \cdot 25,8\% = 186018 \text{ руб.}$ Общий заработок рабочих = $721000 \text{ руб.} + 186018 = 907018 \text{ руб.}$

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

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче зачета и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная ☒ письменная ☐ компьютерное тестирование ☐ иная ☐

10.3.3. Особенности проведения зачета

Время, отводимое на подготовку ответа на зачете, составляет не более 30 мин. За это время студент отвечает на теоретический вопрос, а также решает практическое задание. В ходе его решения проверяются как теоретические знания вопроса, так и практическое освоение отдельных компонентов курса.

Преподаватель, принимающий зачет, должен иметь результаты оценивания видов деятельности обучающегося в течение семестра: устного опроса, контрольной работы.